

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ,
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ І ТУРИЗМУ

Кафедра управління персоналом та економіки праці

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до практичних та семінарських занять студентів
спеціальності 073 «Менеджмент», освітньо-професійна
програма «Управління персоналом та економіка праці»
усіх форм навчання

Обговорено і рекомендовано
на засіданні кафедри управління
персоналом та економіки праці.
Протокол № 5 від 12.11.2019 р.

)

Економіка праці. Методичні вказівки до практичних та семінарських занять студентів спеціальності 073 «Менеджмент», освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці» усіх форм навчання / Укл.: Холодницька А.В. Чернігів: ЧНТУ, 2019. 77 с.

Укладач: ХОЛОДНИЦЬКА АЛЛА ВЯЧЕСЛАВІВНА, к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Відповідальний за випуск: РЕМНЬОВА ЛЮДМИЛА МИХАЙЛІВНА,
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, кандидат економічних наук,
професор

Рецензент: БОНДАР ВАСИЛЬ ВАСИЛЬОВИЧ, к.е.н., доцент кафедри маркетингу, PR-технологій та логістики ЧНТУ

ЗМІСТ

	ВСТУП	4
1	ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ	5
2	ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ	10
	2.1 Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	10
	2.2 Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності	11
	2.3 Трудові ресурси	12
	2.4 Трудовий потенціал суспільства	17
	2.5 Соціально-трудова відносина як система	18
	2.6 Соціальне партнерство	20
	2.7 Ринок праці та його регулювання	24
	2.8 Соціально-трудова відносина зайнятості	26
	2.9 Організація праці	31
	2.10 Нормування праці.	33
	2.11 Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання	37
	2.12 Фактори і резерви продуктивності праці.	41
	2.13 Планування праці	44
	2.14 Політика доходів і оплата праці	51
	2.15 Заробітна плата в ринковій економіці	53
	2.16 Аналіз трудових показників	61
	2.17 Аналіз звітності й аудит у сфері праці	66
	2.18 Моніторинг соціально-трудова сфери як інструмент регулювання і вдосконалення соціально-трудова відносин	68
	2.19 Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально- трудова відносин	70
	2.20 Зарубіжний досвід соціально-трудова відносин	72
3	ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ	73
4	РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	75

ВСТУП

Метою вивчення навчальної дисципліни є формування теоретичних і практичних знань щодо функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві, набуття студентами практичних вмінь з аналізу трудових ресурсів та стану ринку праці, нарахування оплати праці, стимулювання оптимального використання людських ресурсів і підвищення продуктивності, ефективності праці, планування праці.

Завдання дисципліни: висвітлення теоретико-методологічних і соціально-економічних аспектів сучасних проблем економіки праці та соціально-трудових відносин; формування практичних навичок і вмінь щодо управління працею та регулювання відносин у соціально-трудої сфері; розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, самостійності та відповідальності в роботі; формування професійних здібностей щодо вирішення проблем економіки праці та соціально-трудових відносин.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні засвоїти компетентності:

- Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу.
- Знання та розуміння предметної області та професійної діяльності.
- Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
- Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні, виконувати практичні дослідження в групі під керівництвом лідера та врахувати вимоги дисципліни, планування та управління часом.
 - Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища.
 - Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.
 - Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.
 - Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.
 - Здатність аналізувати й структурувати проблеми підприємств, установ, організації, формувати обґрунтовані рішення.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

знати:

- теоретичні основи економіки праці в масштабах країни, галузі і конкретного підприємства(організації);
- вимоги до формування і використання трудових ресурсів, професійної підготовки, перепідготовки;
- особливості формування зайнятості і ринку праці;
- основні положення організації та нормування праці;
- порядок організації заробітної плати, встановлення оптимальних розмірів оплати праці;

- вимоги до формування фондів оплати праці підприємств (організацій) і до забезпечення їхнього ефективного використання;
- загальні поняття рівня життя і соціальних гарантій трудящих в умовах ринкової економіки, визначати напрями аудиту у сфері праці;

ВМІТИ:

- аналізувати стан ринку праці за системою показників;
- аналізувати вплив чинників на формування, збереження і розвиток трудового потенціалу на різних рівнях аналізувати витрати на робочу силу;
- визначати показники продуктивності праці, розраховувати резерви росту продуктивності праці на підприємстві (в організації);
- планувати і розраховувати трудомісткість продукції, чисельність робітників, фахівців і їхню додаткову потребу на підприємстві (в організації);
- складати план підвищення продуктивності праці по підприємству;
- розраховувати величину фонду заробітної плати по підприємству, у розрізі структурних підрозділів та категорій працівників на різні періоди;
- визначати заробітну плату працівника при різних формах і системах оплати праці;
- формувати фонди оплати праці підприємств і забезпечувати ефективність їхнього використання;
- проводити роботу з: виявлення і використання резервів росту продуктивності праці, раціонального використання працівників і регулювання оплати праці;
- виявляти і використовувати передовий досвід з забезпечення росту продуктивності праці і прогресивних методів організації заробітної плати в країні і за кордоном.

1. ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1 *Загальні засади економіки праці та соціально-трудова відносин*

Тема 1. Об'єкт, предмет, завдання дисципліни

Праця як об'єкт вивчення дисципліни. Сутність категорії „праця” та її характеристика. Роль праці в розвитку людини і суспільства.

Зміст і характер праці. Види праці та їх характеристика.

Еволюція праці як чинника виробництва. праця і науково-технічний прогрес. Гуманізація праці. Управління суспільною працею.

Формування і розвиток предмета дисципліни „Економіка праці і соціально-трудова відносини”. Завдання, які вирішує дисципліна. Місце і значення дисципліни для фундаментальної підготовки бакалаврів. Науково-методологічні засади дисципліни.

Зв'язки з іншими дисциплінами та науками: економічними, правовими, соціологічними, філософськими, математичними, управлінськими та психологічними.

Тема 2. Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності.

Соціально-економічна сутність праці та її функції. Зміст і характер праці. Соціальний та функціональний зміст праці. Показники характеру праці. Соціальний та структурний характер праці. Види праці. Проста і складна праця. Творча та репродуктивна праця. Фізична та розумова праця. Класифікація видів праці.

Тема 3. Трудові ресурси.

Населення як демографічна категорія. Відтворення населення і його характеристики (показники). Трудові ресурси як соціально-економічна і статистична категорія. Структура людських ресурсів. Економічно активне і економічно неактивне населення.

Тема 4. Трудовий потенціал суспільства.

Трудовий потенціал: сутність, показники, структура. Формування і розвиток трудового потенціалу. Взаємозв'язок показників, що характеризують населення, людські ресурси, трудовий потенціал.

Людський капітал як соціально-економічна категорія. Розвиток і використання людського капіталу. Індекс людського розвитку методологія визначення, призначення, сфера використання.

Змістовий модуль 2. Соціально-трудова відносина на ринку праці.

Тема 5. Соціально-трудова відносина як система

Еволюція поняття і сучасне розуміння сутності соціально-трудова відносин. Місце соціально-трудова відносин у системі відносин ринкової економіки.

Сторони, суб'єкти і органи соціально-трудова відносин: загальна характеристика, рівні соціально-трудова відносин. Характеристики предмета соціально-трудова відносин. Принципи функціонування системи соціально-трудова відносин.

Характеристика методів регулювання соціально-трудова відносин за умов централізованої планової та ринкової економіки.

Критерії оцінювання рівня розвитку соціально-трудова відносин. Якість трудового життя як узагальнена оцінка відносин у сфері праці.

Формування і регулювання соціально-трудова відносин у сучасних умовах.

Сутність механізму функціонування соціально-трудова відносин. Соціальні інститути та складові механізму соціального захисту. Структура державних органів управління трудовими ресурсами та регулювання соціально-трудова відносин.

Сутність та основні завдання соціальної політики. Функції держави в сфері соціальної політики: гаранта, контролера, регулятора, захисника. Поняття соціального захисту та його основні напрями: індексація доходів населення, соціальне забезпечення, соціальна допомога, соціальне страхування. Показники оцінки ефективності соціальної політики. Види соціальних програм. Соціальні стандарти.

Тема 6. Соціальне партнерство

Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки. Форми соціального партнерства. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні. Соціальне партнерство в організації.

Оцінка стану соціального партнерства в Україні та напрями його розвитку.

Зарубіжний досвід соціального партнерства, його сучасні форми, тенденції розвитку.

Тема 7. Ринок праці та його регулювання

Ринок праці: сутність, зміст і структура. Механізм функціонування ринку праці. Сегментація ринку праці. Гнучкість ринку праці. Національні ринки праці: співвідношення внутрішнього і зовнішнього. Попит і пропозиція на ринку праці. Безробіття. Регулювання ринку праці. Політика на ринку праці: пасивна і активна. Державна служба зайнятості, її роль у регулюванні ринку праці.

Тема 8. Соціально-трудова відносина зайнятості

Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудова відносин. Види і форми зайнятості. Державна політика зайнятості.

Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість. Сучасні тенденції у сфері зайнятості. Безробіття: сутність, типи, соціально-економічні наслідки.

Індивідуальний трудовий договір як форма регулювання відносин зайнятості.

Коллективний договір і його роль у регулюванні соціально-трудова відносин зайнятості. Державні гарантії у сфері зайнятості. Політика зайнятості на внутрішніх ринках праці.

Генеральні, галузеві та регіональні угоди, їх значення в забезпеченні ефективності зайнятості

Змістовий модуль 3. Організація та нормування праці.

Тема 9. Організація праці.

Сутність, зміст і значення організації праці. Принципи організації праці. Організація праці на макро- і мезорівні.

Характеристика складових організації праці на рівні підприємства. Організація праці на робочому місці. Умови праці: сутність і значення.

Зв'язок організації праці з організацією виробництва.

Тема 10. Нормування праці.

Нормування праці як основна складова її організації. Функції нормування праці. Нормування як засіб регламентування трудової діяльності. Класифікація витрат робочого часу. Норми затрат праці.

Методи нормування праці. Критерії і показники ефективності організації праці.

Змістовий модуль 4. Продуктивність та ефективність праці.

Тема 11. Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання.

Сутність продуктивності праці та її значення для соціально-економічного

розвитку суспільства.

Показники і методи визначення продуктивності праці. Науково-технічний прогрес та його вплив на підвищення продуктивності праці. Зв'язок між динамікою технічної озброєності та продуктивністю праці. Удосконалення організації виробництва і праці як чинник підвищення продуктивності праці.

Тема 12. Фактори і резерви продуктивності праці.

Поняття про фактори зростання продуктивності праці. Умови, фактори підвищення продуктивності праці та їх класифікація. Резерви підвищення продуктивності праці та їх класифікація. Методи виявлення і практичної реалізації резервів. Резерви зниження робочого часу. Способи виявлення і реалізації резервів. Економічне обґрунтування заходів використання резервів зростання продуктивності праці.

Тема 13. Планування праці

Планування праці, його роль в управлінні людськими ресурсами.

Види планів з праці. Планування праці на макро- і мезорівні. Показники праці як складова бізнес-плану.

Методи планування трудових показників на рівні підприємства. Розробка планів з продуктивності праці. Основні етапи планування продуктивності праці.

Планування трудомісткості за окремими її видами і загалом.

Методи розрахунку чисельності працівників за окремими категоріями. Визначення додаткової потреби працівників. Методи планування фонду заробітної плати. Планування середньої заробітної плати.

Змістовий модуль 5. Політика доходів та оплата праці.

Тема 14. Політика доходів і оплата праці

Економічні закони, що регулюють розподільчі відносини в ринковій економіці. Структура доходів населення. Номінальні та реальні доходи. Сутність і діалектика взаємодій „вартість робочої сили”, „ціна робочої сили”, „витрати роботодавця на робочу силу”, „необхідний продукт”, „заробітна плата”, функції заробітної плати.

Вартість робочої сили і доходи населення. Сутність поняття "якість життя населення". Соціально-економічні передумови якості трудового життя населення. Показники високої якості трудового життя населення. Концепція гідної праці, діяльність МОП у напрямі підвищення якості трудового життя населення. Соціальні програми МОП в Україні

Тема 15. Заробітна плата в ринковій економіці

Соціально-економічна сутність заробітної плати. Організація заробітної плати, її елементи і принципи. Характеристика елементів організації заробітної плати на підприємстві.

Зміст і призначення тарифної системи оплати праці працівників. Роль тарифної системи у плануванні та регулюванні заробітної плати. Основні елементи тарифної системи оплати праці. Розробка та застосування ЄТС. Застосування „гнучкого тарифу” та „плаваючих окладів”. Характеристики основних елементів тарифної системи оплати праці: довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, тарифні сітки, тарифні ставки, посадові

оклади. Вдосконалення тарифної системи, застосування єдиної тарифної сітки.

Державне регулювання заробітної плати. Договірне регулювання заробітної плати. Форми і системи заробітної плати. Умови використання й системи відрядної форми оплати праці: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна. Умови використання й системи погодинної форми оплати праці: пряма погодинна, погодинно-преміальна, з нормованим завданням. Організація оплати праці в виробничих бригадах. Контрактна система оплати праці. Сутність безтарифної системи оплати праці й особливості організації оплати праці працівників підприємств різних організаційно-правових форм власності. Диференційовані та змішані системи оплати праці. Організація преміювання працівників. Система доплат і надбавок.

Змістовий модуль 6. Моніторинг та аналіз соціально-трудової сфери. Міжнародна організація праці.

Тема 16. Аналіз трудових показників

Завдання аналізу трудових показників. Інформаційна база аналізу. Методика аналізу продуктивності праці. Завдання аналізу трудомісткості та чисельності персоналу. Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою. Аналіз складу та структури кадрів. Мета та напрями аналізу виконання плану використання фонду заробітної плати. Аналіз перевитрат або економії фонду заробітної плати. Резерви покращення трудових показників підприємства.

Тема 17. Аналіз звітності й аудит у сфері праці

Поняття інформаційного забезпечення управління соціально-трудовою сферою. Принципи інформаційного забезпечення: об'єктивність відображення процесів у сфері праці; єдність інформації; оперативність інформації, усунення дублювання інформації. Класифікація інформації. Характеристика та структура форм державної статистичної звітності з праці. Первинна облікова документація. Форми державних статистичних спостережень державної служби зайнятості.

Сутність і значення аудиту у сфері праці. Напрями, етапи і методи здійснення аудиту у сфері праці. Ефективність аудиту у сфері праці.

Звітність про показники праці: статистична, оперативна. Періодичність і напрями використання звітності.

Тема 18. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання і вдосконалення 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-трудова процеси на підприємствах (організаціях); умови й охорона праці; доходи та рівень життя населення, професійно-кваліфікаційний рівень та конкурентоспроможність робочої сили; соціально-психологічний клімат у трудових колективах; задоволеність соціально-трудовами відносинами.

Органи й об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери, інформаційна база. Методика вибірки об'єктів дослідження і системи показників моніторингу соціально-трудової сфери.

Реєстрові системи як складова соціально-економічного моніторингу. Зарубіжний досвід здійснення моніторингу соціально-трудової сфери.

Тема 19. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

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

Тристороннє представництво у структурі органів МОП. Організація діяльності МОП. Механізм нормотворчої діяльності МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.

Застосування міжнародних трудових норм в Україні. Проблеми розвитку національного трудового законодавства та інтеграції соціально-трудових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством.

Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

Тема 20. Зарубіжний досвід соціально-трудових відносин

Глобалізація світової економіки та її вплив на соціально-трудова сферу. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин. Зарубіжний досвід регулювання відносин у сфері зайнятості.

Еволюція політики доходів і досвід їх регулювання в зарубіжних країнах. Зарубіжний досвід розвитку виробничої демократії, її форми в зарубіжних країнах. Соціальне планування на зарубіжних підприємствах.

Глобалізація національних економік та уніфікація трудових норм.

Актуальні проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні у контексті світового досвіду.

2. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ

2.1 Об'єкт, предмет і завдання дисципліни.

Питання для контролю

1. Еволюція поглядів на категорію „праця”.
2. Праця й соціально-трудова відносини як предмет наукового економічного дослідження.
3. Завдання, об'єкт, та предмет вивчення дисципліни ”Економіка праці”

Проблемні ситуації

1. Розробити схему зв'язків «Економіка праці» з іншими дисциплінами, зазначивши сфери перетину інтересів.

2. Написати есе «Як я бачу місце «Економіки праці» у своїй фаховій підготовці».

2.2 Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності

Питання для контролю

1. Соціально-економічна сутність праці та її функції.
2. Зміст і характер праці.
3. Види праці.

Тести

1. *Суб'єктами праці є:*
 - а) підприємства;
 - б) підприємці;
 - в) робітники.
2. *Фізіологія праці вивчає:*
 - а) психологічні особливості трудової діяльності людини;
 - б) проблеми в системі „людина-техніка-виробниче середовище”;
 - в) вивчає взаємовідносини людей і соціальних груп у виробничих колективах;
 - г) закономірності перебігу фізіологічних процесів й особливості їх регулювання при трудовій діяльності.
3. *Ергономіка праці вивчає:*
 - а) психологічні особливості трудової діяльності людини;
 - б) проблеми в системі „людина-техніка-виробниче середовище”;
 - в) взаємовідносини людей і соціальних груп у виробничих колективах;
 - г) закономірності перебігу фізіологічних процесів й особливості їх регулювання при трудовій діяльності.
4. *Соціальні відносини це:*
 - а) система відносин між окремими людьми, соціальними групами;
 - б) закономірна складова виробничих відносин в системі праці.
5. *Поняття фізичне і може виконуватися не лише людиною, а і машинами, тваринами – це:*
 - а) праця;
 - б) робота;
 - в) трудова діяльність.
6. *Предмети праці – це:*
 - а) все те, на що спрямована праця і що зазнає змін із набуттям корисних для задоволення людських потреб властивостей;
 - б) те, за допомогою чого людини діє на машини, механізми, інструменти, різні пристосування, а також будівлі і споруди.
7. *Сукупність виконуваних працівником функцій – це:*
 - а) зміст праці;
 - б) характер праці.
8. *Природно-технічна сторона праці – це:*

- а) відношення людини до засобів виробництва;
- б) відносини людей між собою у процесі праці.

9. *До первинних потреб людини відносять:*

- а) фізіологічні;
- б) психологічні.

10. *Людина може працювати:*

- а) з необхідності;
- б) за бажанням;
- в) з примусу, принуки;
- г) усі відповіді вірні.

Проблемні ситуації

1. Підготуватись до дискусії з питань:

- Сутність і роль праці у розвитку людини і суспільства.
- Еволюція праці як чинника виробництва.
- Вплив науково-технічного прогресу на зміст і характер праці: позитивні і негативні наслідки.

2.3 Трудові ресурси

Питання для контролю

1. Населення як економічна категорія.
2. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів
3. Економічно активне та економічно неактивне населення.
4. Характеристики відтворення населення та ресурсів для праці.

Тести

1. *Трудові ресурси включають:*

- а) зайнятих економічною діяльністю людей;
- б) не зайнятих економічною діяльністю;
- в) не зайнятих, але, тих що можуть працювати.

2. *Нині в Україні працездатним віком вважається:*

- а) для жінок: 16-54 роки, для чоловіків 16-59 років включно;
- б) для жінок: 16-59 років, для чоловіків 16-59 роки включно;
- в) для жінок: 16-55 років, для чоловіків 16-60 років включно.

3. *Вік, у якому людина може претендувати на соціальну допомогу від держави (пенсію) – це:*

- а) нижня межа працездатного віку;
- б) верхня межа працездатного віку.

4. *До трудових ресурсів належать:*

- а) населення в працездатному віці;
- б) населення, старше і молодше від працездатного віку, яке зайняте у народному господарстві.

5. *Розрізняють структуру трудових ресурсів за:*

- а) віком;

- б) статтю;
- в) рівнем освіти;
- г) місцем проживання;
- д) усі відповіді вірні.

6. До працездатного населення відносять:

- а) населення у працездатному віці;
- б) осіб молодших і старших від працездатного віку, які працюють;
- в) осіб молодших і старших від працездатного віку;
- г) інвалідів першої або другої групи;
- д) особи, з правом на одержання пенсії.

7. Економічно активне населення – це:

- а) особи, що не мають роботи (прибуткового заняття);
- б) частина населення, яке забезпечує пропозицію робочої для виробництва товарів і послуг;
- в) шукають роботу або намагаються організувати свою справу;
- г) особи, що навчаються.

8. Із режимів відтворення населення характеризується абсолютним зменшенням населення:

- а) просте відтворення;
- б) відкрите відтворення;
- в) звужене відтворення;
- г) закрите відтворення.

9. Виділяють такі типи відтворення трудових ресурсів:

- а) якісне;
- б) кількісне;
- в) екстенсивне;
- г) інтенсивне.

10. З наведених складових можна віднести до економічно активної частини населення:

- а) безробітних;
- б) безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її одержати;
- в) інвалідів;
- г) зайнятих.

Задачі

Задача 1

Визначте чисельність населення працездатного віку на початок наступного року, якщо за поточний рік маємо наступні дані:

- чисельність населення працездатного віку на початок року – 24 млн. осіб;
- чисельність померлих у працездатному віці на початок року – 0,15 млн. осіб;
- чисельність молоді, що досягла у даному році працездатного віку – 1,0 млн. осіб;

- чисельність осіб, які досягли пенсійного віку у поточному році – 0,8 млн. осіб.

Задача 2.

У звітному році чисельність зайнятого в економічній діяльності населення країни складала 22,9 млн. осіб, з яких 15,4 млн. зайняті в матеріальному виробництві, а всі інші – в сфері обслуговування. На плановий рік очікується збільшення чисельності зайнятих в економічній діяльності на 0,4 млн. і, в той же час, зменшення зайнятості в матеріальному виробництві на 0,6 млн. осіб. Як змінився рівень зайнятості у звітному році порівняно з базисним?

Задача 3.

Визначте чисельність трудових ресурсів міста, якщо чисельність населення у працездатному віці – 750 тис. осіб; серед них інвалідів I та II групи працездатного віку – 6 тис. осіб. Чисельність працюючих підлітків до 16 років – 12 тис. осіб.; працюючі особи працездатного віку – 576 тис. осіб.

Задача 4.

Використовуючи наведені в таблиці статистичні дані, визначити рівень економічної активності.

Таблиця 3.1 - Населення України за економічною активністю (у віці 15-70 років), тис. осіб

Показник	Базисний рік тис. осіб	Звітний рік тис. осіб
Економічно активне населення	22831	22427
Зайняті	20175	19972
Безробітні	2655,8	2455
Економічно неактивне населення	13318	13596

Задача 5

Під час обстеження домогосподарств на економічну активність, ви зіткнулися з таким випадком: мати доглядає малу дитину, учень 11-го класу навчається денно, пенсіонер у віці 65 років шукає роботу, працюючий студент-вечірник готує курсову роботу, людина працездатного віку обробляє ділянку в підсобному господарстві. Які згадані тут особи зайняті та економічно активні, а які зайняті, але економічно неактивні?

Задача 6

Чисельність населення міста на початок року – 348 тис. осіб, на кінець року – 350 тис. осіб. У середньорічній чисельності населення міста чоловіки становлять 48 %. У загальній чисельності жінок: 12 % (віком до 15 років); 52 % (віком 15–49 років); 36 % (віком 50 і старше). За рік народилося 11,5 тис. дітей, а померло – 12 тис. осіб.

Визначити: середньорічну чисельність населення, коефіцієнти: народжуваності, смертності, природного приросту та середній темп росту і приросту населення.

Методичні рекомендації

Показники чисельності, складу й руху населення та трудових ресурсів:

1) Середня чисельність населення за рік ($Чс$):

$$Чс = \frac{Чп + Чк}{2} \quad (3.1)$$

де $Чп$ – чисельність населення на початок року;

$Чк$ – чисельність населення на кінець року.

2) Загальний коефіцієнт народжуваності ($Кн$) за рік (у проміле):

$$Кн = \frac{Ni}{Чс} \times 1000 \quad (3.2)$$

де Ni – чисельність новонароджених за рік.

3) Загальний коефіцієнт смертності ($Кс$) за рік (у проміле):

$$Кс = \frac{Nj}{Чс} \times 1000 \quad (3.3)$$

де Nj – чисельність померлих за рік.

4) Природний приріст (зменшення населення) за рік (Π):

$$\Pi = Ni - Nj \quad (3.4)$$

5) Коефіцієнт природного приросту населення ($Кп$) (у проміле):

$$Кп = \frac{\Pi}{Чс} \times 1000 = Кн + Кс \quad (3.5)$$

6) Механічний (міграційний) приріст (зменшення) населення за рік (ΔM):

$$\Delta M = Mp - Mv \quad (3.6)$$

де Mp – чисельність населення, що прибуло, за рік;

Mv – чисельність населення, що вибуло, за рік.

7) Коефіцієнт механічного приросту населення ($Км$):

$$Км = \frac{\Delta M}{Чс} \times 1000 \quad (3.7)$$

8) Загальний приріст населення за рік ($\Delta Ч$):

$$\Delta Ч = \Pi + \Delta M \quad (3.8)$$

9) Коефіцієнт загального приросту населення ($Кз$) (у проміле):

$$Кз = \frac{\Delta Ч}{Чс} \times 1000 \quad (3.9)$$

10) Перспективна (прогнозована) чисельність населення на кінець року, що аналізується, або на початок наступного року (РК):

$$Чк=Чп+П+\Delta M \quad (3.10)$$

11) Чисельність трудових ресурсів (Т):

$$T=Чпр-Чінв+Чпен+Чмол \quad (3.11)$$

де Чпр – чисельність населення у працездатному віці;

Чінв – чисельність населення у працездатному віці, що не працює за умов, які встановлюються державою у відповідності до законодавчих норм непрацездатності (інваліди I-II груп та особи пільгового пенсійного віку);

Чпен – особи пенсійного віку що працюють;

Чмол – підлітки до 16 років що працюють.

12) Середньорічна чисельність трудових ресурсів за рік (Тс):

$$T_c = \frac{T_n + T_k}{2} \quad (3.12)$$

13) Природний приріст трудових ресурсів (Тп):

$$T_p = Чн - Чм \quad (3.13)$$

де Чн – чисельність осіб, що належать до працездатного віку, а також чисельність осіб пенсійного віку та підлітків до 16 років, що залучені до роботи у суспільному виробництві;

Чм – чисельність осіб, що виходять за межі працездатного віку, а також чисельність осіб, що померли або отримали інвалідність у працездатному віці.

14) Коефіцієнт життєвості (Кж):

$$K_j = \frac{N_i}{N_j} \times 1000 \quad (3.14)$$

де N_i – чисельність новонароджених за рік.

N_j – чисельність померлих за рік.

15) Коефіцієнт фертильності (Кф):

$$K_f = \frac{N_i}{N_{жрв}} \times 1000 \quad (3.15)$$

де $N_{жрв}$ – чисельність жінок репродуктивного віку (у віці від 15 до 49 років).

16) Середній темп росту населення (Тр):

$$\bar{T} = \sqrt[n]{\frac{Чк}{Чп}} \quad (3.16)$$

де Чк – чисельність населення на кінець року;
 Чп – чисельність населення на початок року.

17) Середній темп приросту населення (Тпр):

$$\overline{T_{пр}} = \sqrt[n]{T_p} - 1 \quad (3.17)$$

2.4 Трудовий потенціал суспільства

Питання для контролю

1. Поняття та компоненти трудового потенціалу
2. Трудовий потенціал працівника
3. Трудовий потенціал підприємства
4. Трудовий потенціал суспільства

Тести

1. Закінчіть речення: „Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик....”

- а) економічно активного населення;
- б) економічно неактивного населення;
- в) економічно активного населення та економічно неактивного населення.

2. На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими показниками, як:

- а) рівень оплати праці;
- б) здоров'я;
- в) рівень освіти;
- г) організованість;
- д) творчий потенціал та активність;
- е) моральність.

4. Оберіть компоненти трудового потенціалу:

- а) біологічна, демографічна, інтелектуальна;
- б) економічна, соціальна, культурна;
- в) освітня, мотиваційна, сакральна, здоров'я;
- г) політична, демографічна, екологічна.

5. Назвіть основні аспекти трудового потенціалу в ринковій економіці:

- а) соціальний;
- б) кількісний;
- в) демографічний;
- г) якісний.

6. Трудовий потенціал – це

- а) трудові ресурси в якісному вимірі
- б) потенційні трудові ресурси, які незаняті
- в) показник ефективності використання трудових ресурсів
- г) усі відповіді вірні.

Проблемні ситуації

1. Користуючись статистичними даними про природний рух населення Чернігівської області проведіть їх аналіз в динаміці за 10 років. Розрахуйте показники, що характеризують трудовий потенціал населення області. Результати проведених досліджень відобразіть у вигляді графіків та діаграм.

1. На основі даних статистичного збірника розрахувати індекс людського розвитку України та її регіонів.

2. На основі статистичного матеріалу, проаналізованих статей із періодичних видань дати власну оцінку трудового потенціалу України.

3. Розробити стратегію інвестицій в людський капітал на прикладі конкретної особи.

2.5 Соціально-трудова відносина як система.

Питання для контролю

1. Соціальна сутність соціально-трудова відносин як системи у сучасних умовах господарювання.
2. Чинники формування соціально-трудова відносин.
3. Сторони, суб'єкти і рівні соціально-трудова відносин
4. Предмети і типи соціально-трудова відносин.
5. Методи регулювання соціально-трудова відносин.

Проблемні ситуації

Підготуватися до дискусії з питань:

- «Фактори трансформації соціально-трудова відносин»;
- «Модель розвитку соціально-трудова відносин в Україні».

Тести

1. Соціально-трудова відносина характеризують взаємовідносина між:
 - а) працівниками колективу;
 - б) найманим працівником і роботодавцем;
 - в) спілками роботодавців.
2. Важливими суб'єктами СТВ є:
 - а) найманий працівник;
 - б) роботодавець;
 - в) об'єднання найманих працівників (профспілка);
 - г) об'єднання роботодавців;
 - д) держава.
3. Патерналізм характеризується:
 - а) досконалістю між людьми, або колективами;
 - б) значною мірою регламентації СТВ зі сторони держави або керівництва.
4. Субсидіарність – означає:
 - а) загальну відповідальність і взаємну допомогу, оснований на спільності інтересів групи людей;

- б) прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей і своїх дій при рішенні соціально-трудо­вих проблем;
- в) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудо­вих відносин.

5. *Крайньою мірою протиріччя в соціально-трудо­вих відносинах є:*

- а) конкуренція;
- б) конфлікт;
- в) дискримінація.

6. *Базовим суб'єктом соціальної політики є:*

- а) економіка країни;
- б) особистість;
- в) суспільство.

7. *Профспілки – це найбільш масове об'єднання:*

- а) трудящих;
- б) роботодавців;
- в) різних категорій трудових ресурсів.

8. *Соціальний захист – це система заходів, які забезпечують соціальну захищеність:*

- а) непрацездатного населення;
- б) соціально уразливих верств працездатного населення;
- в) усього населення.

9. *Соціальне страхування може бути:*

- а) обов'язковим;
- б) добровільним.

10. *Споживчий кошук – це:*

- а) соціальний норматив;
- б) соціальний індикатор;
- в) соціальний стандарт.

11. *Предметом соціально-трудо­вих відносин є:*

- а) суб'єкти соціально-трудо­вих відносин;
- б) спільна відповідальність людей у соціально-трудо­вих відносинах;
- в) держава;
- г) профспілки.

12. *Дискримінація не припускається під час:*

- а) наймання на роботу;
- б) вибору професії;
- в) розподілу прибутків;
- г) оплати праці.

13. *Основні фактори, які впливають на формування і розвиток соціально-трудо­вих відносин:*

- а) соціальна політика;
- б) глобалізація економіки;
- в) розвиток суспільної праці й виробництва;
- г) усі відповіді правильні.

14. *Соціальна політика — це:*

- а) рівень форм та функціонування соціально-трудо­вих відносин;

- б) фактор формування та функціонування соціально-трудових відносин;
- в) принцип формування та функціонування соціально-трудових відносин;
- г) предмет формування соціально-трудових відносин.

15. Соціальний захист на відміну від соціальної підтримки:

- а) забезпечує соціальну захищеність непрацевдатного населення і соціально вразливих прошарків працевдатного населення;
- б) забезпечує соціальну захищеність усім категоріям населення;
- в) забезпечує соціальну захищеність найманій робочій силі;
- г) забезпечує соціальну захищеність громадянам, які потрапили в екстремальну ситуацію.

16. Соціальна допомога — це система заходів, що стосуються:

- а) економічно активного населення;
- б) непрацевдатного населення;
- в) всього населення;
- г) вразливих прошарків працевдатного населення.

Проблемні ситуації

1. Побудувати схему еволюції соціально-трудових відносин в Україні.
2. Підготуватися до виступу на тему “Рівень реалізації принципів функціонування системи соціально-трудових відносин в Україні”.
3. Побудувати структурно-логічну схему зв’язків елементів системи соціально-трудових відносин та охарактеризувати її елементи.
4. Проаналізувати Генеральну угоду на поточний рік.
5. Проаналізувати вплив різних чинників на еволюцію відносин у соціально-трудовій сфері
6. Скласти примірний проект та структурну схему колективного договору.
7. На основі статистичних даних та публікацій оцінити зміни у відносинах власності на Україні та їх вплив на соціально-трудові відносини.

2.6 Соціальне партнерство

Питання для контролю

1. Поняття соціального партнерства
2. Суб’єкти соціального партнерства
3. Сутність, показники, типи і соціальна структура трудового конфлікту
4. Діяльність профспілкових організацій в Україні
5. Правові та практичні аспекти діяльності організацій роботодавців в Україні

Проблемні ситуації

1. Приведіть деякі положення з законодавства про соціальні гарантії працевдатному населенню.
2. Наведіть приклади трудових конфліктів за причинами їх виникнення та запропонуйте методи їх вирішення.

Тести

1. *Соціальне партнерство – це:*
 - а) система взаємозв'язків, яка дозволяє враховувати односторонні інтереси, досягнення згоди із соціально-трудових і соціально-економічних питань;
 - б) система взаємозв'язків між робітниками і роботодавцями, яка дозволяє враховувати двохсторонні інтереси, які укладаються в договорах.
 - в) усі відповіді правильні.
2. *Соціальне партнерство можливе без участі держави?*
 - а) так;
 - б) ні.
3. *Угоди і колективні договори виконують три функції:*
 - а) захисна (для найманих працівників), організаційна, мирна;
 - б) захисна (для роботодавців), організаційна, мирна;
 - в) захисна (для держави), організаційна, мирна;
 - г) усі відповіді вірні.
4. *Найманий працівник – це:*
 - а) фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем;
 - б) фізична особа (громадянин), яка на підставі укладеного трудового договору безпосередньо виконує трудову функцію;
 - в) усі відповіді вірні.
5. *Представниками сторін для укладання договорів можуть бути:*
 - а) робітники;
 - б) роботодавці;
 - в) державні органи виконавчої влади;
 - г) усі відповіді правильні.
6. *Трипартизм означає, що:*
 - а) держава, підприємці, профспілки є різними ланками;
 - б) держава, підприємці, профспілки є незалежні один від одного;
 - в) держава, підприємці, профспілки виконують окремі функції і несуть свою відповідальність;
 - г) усі відповіді правильні.
7. *Термін "Трипартизм" охоплює такі питання в системі соціального партнерства:*
 - а) двохсторонні колективні договори;
 - б) трьохсторонні колективні консультації та переговори між державою, підприємцями та робітниками;
 - в) трудові конфлікти і їх врегулювання;
 - г) участь працівників у прийнятті різноманітних рішень на підприємствах;
 - г) усі відповіді правильні.
8. *Принципами організації роботи партнерів є:*
 - а) недотримання норм законодавства;
 - б) повноважність представників сторін;
 - в) рівноправність і свобода вибору і обговорення питань;

- г) добровільність сторін в прийнятті на себе обов'язків;
- д) контроль і відповідальність;
- е) усі відповіді вірні.

9. *Тимчасова добровільна відмова робітників від виконання своїх трудових обов'язків з метою вирішення колективного трудового спору – це:*

- а) бойкот;
- б) штурм;
- в) страйк;
- г) усі відповіді правильні.

10. *Якщо узгоджувальна процедура не привела до вирішення колективного трудового спору, то робітники вправі використовувати:*

- а) зібрання, мітинги, страйки, анкетування;
- б) зібрання, мітинги, бойкоти, анкетування;
- в) зібрання, штурми, страйки, анкетування.

11. *Генеральні угоди розробляються на наступному рівні:*

- а) регіональному;
- б) галузевому;
- в) державному;
- г) рівні підприємства.

12. *Укладання колективного договору як правового акта відбувається на таких підприємствах:*

- а) державних;
- б) приватних;
- в) на всіх підприємствах незалежно від форми власності й господарювання;
- г) підприємствах змішаної форми власності.

13. *З наведених нижче категорій характеризують зміст Генеральної угоди:*

- а) мінімальні соціальні гарантії оплати праці;
- б) досягнення загального і міцного миру на основі соціальної справедливості;
- в) відповідальність сторін та їх представників за невиконання колективних договорів та угод;
- г) зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах.

14. *Позитивне розв'язання трудового конфлікту враховує:*

- а) суб'єктивні характеристики сторін конфлікту;
- б) об'єктивні й суб'єктивні причини конфлікту;
- в) масштаби конфлікту та його тривалість;
- г) усі відповіді правильні.

15. *Конфлікти, що виникають при підвищенні заробітної плати без достатніх на те підстав, відносяться до такого типу суперечностей:*

- а) несумісність;
- б) ділові розбіжності;
- в) рольові суперечності;
- г) проблеми розподільчих відносин.

16. *З позитивних функцій конфлікту стимулює впровадження змін на*

підприємстві наступна:

- а) інформаційна;
- б) соціалізації;
- в) інноваційна;
- г) психологічна.

Проблемні ситуації

1) Уявіть, що уряд країни, що розвивається готує закон, який забороняє профспілкам страйки. Передбачається ввести програму обов'язкового арбітражу зі спірних питань, включаючи зарплату, допомогу, зайнятість, умови праці. Які, на Вашу думку, переваги і недоліки передбаченої політики відносно працівників? Чи зміниться Ваша відповідь, якщо йтиметься відносно економічно розвинутої країни?

2) Ви – керівник профспілки підприємства, яка заключила контракт, де обумовлено, що індекс зростання зарплати працівників, найманих до заключення контракту, не може бути нижча індексу інфляції. Це правило не розповсюджується на працівників, найманих після заключення контракту. Які проблеми можуть виникнути у Вас з новими працівниками, із керівництвом підприємства?

3) Роботодавець просить Вас оцінити його вигоди і витрати від вступу працівників його фірм у профспілку. Яка інформація, необхідна Вам для здійснення розрахунків?

4) Дайте характеристику наступним твердженням як вірне, частково вірне чи не вірне. Аргументуйте свою відповідь:

а) Профспілки намагаються збільшити зарплату своїх членів і знизити зарплату робітників, що не входять у профспілку. Таким чином, профспілки посилюють тенденцію зростання нерівності доходів в економіці.

б) Сильна профспілка – та, витрати від страйків працівників якої відносно фірми надто великі, а слабка профспілка – та витрати від страйків працівників якої відносно фірми невеликі.

в) Профспілки не можуть підвищувати зарплату в конкурентних галузях, тому що фірми отримують нульовий економічний прибуток в умовах рівноваги.

5) Оцінки фірми максимізує прибуток у будь-якій позиції кривої попиту на працю, то їй байдуже, в якій з цих позицій буде досягнута угода з профспілкою в результаті переговорів. Обґрунтуйте цю тезу.

б) Керівники фірми і профспілки ведуть переговори відносно складення нової колективної угоди. Поясніть, як зміниться сила переговорної позиції профспілки, якщо:

а) знижено державну допомогу родинам із низьким рівнем доходу?

б) прийняття нової державної програми, спрямованої на досягнення повної зайнятості в економіці?

2.7 Ринок праці та його регулювання

Питання для контролю

1. Поняття ринку праці, його елементи і функції.
2. Структура, типи, форми і сегменти ринків праці.
3. Теоретичні основи аналізу ринку праці.
4. Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці.
5. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці.

Тести

1. Умовами виникнення ринку праці є:

- а) юридична свобода і здатність власника робочої сили за своїм розсудом розпоряджатись своїми здібностями до праці;
- б) відсутність у людини всього необхідного для ведення свого господарства як джерела одержання всіх потрібних для життя засобів існування;
- в) поява на ньому покупця-підприємця, який економічно змушений вийти на ринок праці, щоб купити запропоновану для продажу здатність до праці потрібних йому працівників.

2. Недоліки ринку праці:

- а) сприяє підвищенню ефективності праці;
- б) стихійність ринку праці;
- в) виконує функцію зв'язуючої ланки між професійною підготовкою працівників та їх використанням;
- г) поліпшує вибір людьми професій у відповідності до їх здібностей і бажань, з урахуванням суспільних потреб;
- д) поліпшує умови праці та індивідуального відтворення робочої сили.

3. Яке з тверджень є помилковим: „Ефективне функціонування ринку праці можливе за:

- а) повної самостійності та незалежності продавця та покупця робочої сили;
- б) активної конкуренції між власниками робочої сили;
- в) дисбалансу між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати.

4. Залежно від територіального підходу ринок праці буває:

- а) регіональний, національний;
- б) транснаціональний та світовий;
- в) галузевий.

5. Елементами ринку праці виступають:

- а) товар, попит, пропозиція, ціна;
- б) товар, ціна;
- в) попит, пропозиція.

6. Робоча сила – це товар, який:

- а) можна покласти на зберігання;
- б) не потребує додаткових життєвих благ для його підтримання;
- в) знищується при використанні;

- г) може бути абсолютно однаковим у різних індивідів, якщо вони відносяться до однієї професії та спеціальності;
- д) усі відповіді не правильні;
- е) усі відповіді правильні.

7. До суб'єктів ринку праці не відносяться:

- а) носії;
- б) виконавці;
- в) виразники господарсько-трудоих інтересів;
- г) об'єкти ринку праці.

8. Носії та виразники господарсько-трудоих інтересів використовують наступні способи впливу на державну економічну політику:

- а) трудове та господарське законодавство;
- б) демонстрації;
- в) маніфестації;
- г) збір підписів;
- д) звернення в суди;
- е) оподаткування;
- є) пенсійне законодавство;
- ж) пільгове кредитування;
- з) усі відповіді вірні.

9. Сегментація ринку праці – це

- а) поділ робочих місць на стійкі і замкнуті сектори;
- б) поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами;
- в) працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

10. Внутрішній ринок праці – це система соціально трудових відносин:

- а) обмежених рамками одного підприємства;
- б) між працездатними та непрацездатними працівниками в масштабі країни, регіону, галузі.

Проблемні ситуації

1. В останні роки в економічно розвинутих країнах усе більше з'являються супротивників НТП, які стверджують, що механізація і автоматизація праці виступають головною причиною безробіття. Чи завжди впровадження нової техніки і технології у виробництві супроводжується загрозою скорочення зайнятості? Для яких категорій працівників ця загроза реальна і чому?

2. Уявимо, що фірма стикається із скороченням попиту на свій продукт. Вона може діяти в цій ситуації 3 способами: скоротити кількість годин роботи кожного працівника, скоротити кількість працівників, залишити кількість працівників і годин роботи незмінними, але скоротити продуктивність кожної людино-години роботи. Обґрунтуйте, за яких обставин можливий кожний з цих варіантів поведінки фірми.

3. Модель пропозиції праці передбачає, що чим вище дохід чоловіка в сім'ї, тим нижча пропозиція праці жінки. За останні 40 років в економічно розвинутих країнах реальні заробітки чоловіків, особливо високоосвічених знизилась. Одночасно зросла пропозиція праці заміжніх жінок, особливо жінок високоосвічених чоловіків. Як можна пояснити це явище?

4. Оцініть наступні твердження:

а) “Роботодавець може зменшити прогули і втрати робочого часу, якщо замість оплати за стандартної ставки буде платити преміальні за понад нормовані години”;

б) “Працівник може додатково заробити у вечірній час, навіть якщо ставка зарплати нижче, ніж на основній роботі”;

в) “За даної ставки зарплати працівник завжди надає перевагу роботі, на якій він, а не роботодавець обирає кількість опрацьованих годин”;

г) “Ефект доходу за будь-якого збільшення зарплати вищий у тих, хто зараз працює більше годин, ніж тих, хто працює менше годин або не працює взагалі”.

2.8 Соціально-трудова відносина зайнятості безробіття на ринку праці

Питання для контролю

1. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудова відносин
2. Види і форми зайнятості
3. Державне регулювання зайнятості
4. Безробіття як економічна категорія
5. Чинники формування та види безробіття

Тести

1. Підвищення рівня безробіття може бути пов'язано з:
 - а) збільшенням притоку із зайнятих в економічно неактивне населення;
 - б) збільшення притоку з безробітних в економічно неактивне населення;
 - в) скорочення притоку з економічно неактивного населення в безробітті;
 - г) збільшення попиту із безробітних у зайняті.
2. Ефективна заробітна плата призводить до:
 - а) виникненню добровільного безробіття;
 - б) виникненню фрикційного безробіття;
 - в) виникненню вимушеного безробіття;
 - г) зниження природного рівня безробіття.
3. Збільшення розміру допомоги по безробіттю:
 - а) збільшує структурне безробіття;
 - б) збільшує фрикційне безробіття;
 - в) зменшує структурне безробіття;
 - г) збільшує трудодефіцитне безробіття.
4. Які фактори впливають на появу добровільного безробіття?
 - а) підвищення державної допомоги по безробіттю;
 - б) циклічність розвитку економіки;

- в) якісна невідповідність пропозиції праці, потребі в ній;
- г) структурні зрушення в економіці.

5. В Україні статус безробітного мають:

- а) громади, які не мають роботи;
- б) громадяни, які шукають роботу;
- в) громадяни працездатного віку, які не мають роботи, зареєстровані в службі зайнятості, шукають роботу і готові її виконувати;
- г) громадяни, які не мають трудового доходу.

6. З якого дня після реєстрації громадянина в службі зайнятості його виплачується допомога по безробіттю:

- а) з восьмого;
- б) з дев'ятого;
- в) з одинадцятого;
- г) з дванадцятого.

7. Безробітним, за методологією МОП, вважається той, хто:

- а) в даний момент не має роботи, шукає її, готовий приступити до роботи протягом наступних двох тижнів і не має інших джерел доходу, крім заробітної плати в сфері оплачуваної зайнятості;
- б) в даний момент не має роботи, шукає її, готовий приступити до роботи;
- в) не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити;
- г) усі відповіді вірні.

8. Виділяють такі основні види відкритого безробіття:

- а) фрикційне;
- б) структурне;
- в) циклічне;
- г) сезонне;
- д) приховане.

9. Пов'язане з існуванням свободи вибору працівниками роду діяльності і місця роботи – це:

- а) структурне безробіття;
- б) фрикційне безробіття;
- в) циклічне безробіття.

10. Перевищення пропозиції над попитом на працю працівників певного фаху і кваліфікації за наявності значної кількості вакансій з інших фахів – це:

- а) структурне безробіття;
- б) фрикційне безробіття;
- в) циклічне безробіття.

11. Якщо людина працює не за своїм рівнем, розрядом чи спеціальністю – це:

- а) кваліфікаційне безробіття;
- б) функціональне безробіття;
- в) вимушене безробіття.

12. Головна "ціна" безробіття – це:

- а) не випущена продукція;
- б) безповоротно втрачене потенційне виробництво товарів і послуг;
- в) втрачені доходи робітників;
- г) усі відповіді вірні.

13. Основними причинами виникнення безробіття є:

- а) структурні зрушення в економіці;
- б) зниження темпів економічного розвитку;
- в) недосконале трудове законодавство;
- г) недостатня професійна і територіальна мобільність робочої сили;
- д) усі відповіді вірні.

14. Найважливішими показниками вимірювання безробіття є:

- а) кількість безробітних;
- б) рівень загального безробіття;
- в) рівень зареєстрованого безробіття.
- г) усі відповіді вірні.

Задачі

Задача 1

В деякій економіці чисельність зайнятих – 30 млн. чоловік, чисельність безробітних – 2.6 млн. чоловік. Визначте рівень безробіття.

Уявимо, що через деякий час у зв'язку з падінням виробництва із 30 млн. чоловік, що мали роботу, 1 млн. чоловік звільняються і вони поповнюють число безробітних, одночасно 0,5 млн. чоловік із числа офіційно зареєстрованих безробітних припиняють пошук роботи. Визначте, які за такої ситуації: чисельність зайнятих, безробітних, новий рівень безробіття.

Задача 2

Визначте рівень безробіття у місті (на початок і кінець року), де загальна чисельність населення на початок року складала 100 тисяч чоловік; зайнято було 80 тисяч чоловік; протягом року обсяги виробництва скоротились на 30%, а на початок наступного збільшилися на 2,65%.

Задача 3

В даному регіоні чисельність робочої сили у першому році – 93377,9 чоловік, у n -му році – 104998,3 чоловік. Серед них зайнятого населення в першому році – 88875,6 чол.; у n -му році – 96276,4 чол.

Визначте:

- а) чисельність безробітних, рівень безробіття у першому та поточному роках;
- б) чому одночасно зростають зайнятість та безробіття?

Задача 4

Визначте чисельність безробітних, які були зареєстровані у поточному році в районній службі зайнятості, якщо чисельність економічно активного населення району складає 1 млн. чол., офіційний рівень безробіття – 3,5 %.

Задача 5

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 матеріального виробництва 20,47 млн. осіб, у сфері послуг 15,25 млн. осіб. Відповідно в базисному періоді було 19,85 млн. осіб, 15,98 млн. осіб.

Задача 6

У звітному році чисельність зайнятого в економічній діяльності населення країни складала 19,9 млн. осіб, з яких 9,4 млн. зайняті в матеріальному виробництві, а всі інші – в обслуговуванні. На плановий рік очікується збільшення чисельності зайнятих в економічній діяльності на 0,6 млн. і, в той же час, зменшення зайнятості в матеріальному виробництві на 0,3 млн. осіб. Як змінився рівень зайнятості у звітному році порівняно з базисним?

Задача 7

Населення міста налічує 496 тис осіб, з яких 72% знаходяться у віці 15-70 років. Підрахуйте зайнятості населення міста і рівень безробіття, якщо зі 117,8 тис незайнятих осіб цієї вікової категорії обстеженням домогосподарств виявлено 29,3 тис безробітних.

Задача 8

На кінець звітного періоду чисельність безробітних в районі за тривалістю безробіття розподілилась таким чином: 2 місяці без роботи були 4220 осіб, 4 – 1870, 5 – 3720, 8 місяців – 1680 осіб. Підрахуйте середню тривалість безробіття в районі.

Проблемні ситуації

1. Проаналізуйте ситуацію на ринку праці Чернігівської області за останні роки. Розрахуйте відповідні показники, що характеризують стан ринку праці області. Результати досліджень відобразіть аналітично та графічно.

2. Що відбудеться з тривалістю пошуку роботи і зарплатою, на яку погоджується працівник, якщо відбуваються наступні події:

а) зростає допомога з безробіття;

б) економіка входить у фазу кризи, скорочується пропозиція робочих місць;

в) уведення нових галузей промисловості зменшує визначеність інформації стосовно характеристики робочих місць;

г) застосовується законодавство, що збільшує витрати звільнення, і тому середня тривалість кожного періоду зайнятості збільшується.

3. Визначити, на зміни в якому з типів безробіття впливає кожна з наступних ситуацій:

а) у результаті закриття підприємства звільнено 500 осіб;

б) Микола Іванович відмовляється від пропозиції роботи, оскільки запропонована зарплата, менша допомоги з безробіття;

в) компанія “Автолюкс” тимчасово звільняє 100 чоловік через відсутність контрактів на поставку продукції;

г) автоматизація поточної лінії на підприємстві скорочує чисельність працівників на 5%;

д) рівень інфляції раптово падає, через що деякі з тих, які шукали роботу, помилково відмовляються від вакансій, що пропонуються;

є) Марія шукає роботу після декількох років перерви трудової діяльності, пов'язаних із народженням дитини.

4. "Добровільного безробіття не може бути. Якщо людина йде з роботи і не наймається на існуючі вакансії, то згідно моделі пропозиції праці у неї резервна зарплата перевищує ринкову зарплату, і тоді вона не безробітна, а відноситься до категорії економічного неактивного населення". Поясніть це твердження.

5. Чому працівники, які володіють більшим людським капіталом, як правило, мають більш короткі періоди безробіття, ніж інші працівники?

6. Визначте статус осіб з точки зору віднесення їх до зайнятих, безробітних, чи осіб, які не входять до складу робочої сили:

- працівник, звільнений з підприємства у зв'язку із скороченням і шукає роботу;
- працівник, переведений адміністрацією на режим неповного робочого дня;
- шахтар, який за станом здоров'я не може більше працювати;
- звільнений працівник, який протягом тривалого часу не зміг знайти роботу і припинив пошук;
- студент, який навчається на денному відділенні університету;
- продавець, який навчається заочно в торговому технікумі;
- домогосподарка, яка займається своїм домом та родиною;
- домогосподарка, яка деякий час працює секретарем на телефоні.

7. У місті протягом останніх трьох років зростає безробіття та водночас ще більшими темпами, як порівняти з безробіттям, підвищується навантаження на одне вільне робоче місце. Разом з тим чисельність робочої сили суттєво не змінюється. Зробіть висновки, наслідком чого це може бути, і запропонуйте заходи щодо поліпшення ситуації.

8. Яким чином ви як директор районного центру зайнятості допоможете виявити, чи не приховують від звіту підприємці вільні робочі місця і вакансії?

Методичні рекомендації

1) Фактичний рівень безробіття (Рбф) (у %):

$$Рбф = \frac{Бф}{Еа} \times 100 \quad (8.1)$$

де Бф – чисельність безробітних, що визначається за методологією МОП на базі вибіркового дослідження населення (за критеріями віднесення до безробітних за методологією МОП);

Еа – чисельність економічно активного населення.

2) Рівень офіційно зареєстрованого безробіття (Рбр) (у %)

$$Рбр = \frac{Бр}{Еа} \times 100 \quad (8.2)$$

де Бр – чисельність незайнятих, що офіційно зареєстровані в органах Державної

служби зайнятості в якості осіб, які шукають роботу, а також осіб, які визнані безробітними.

3) Чисельність економічно активного населення:

$$E_a = Z + B \quad (8.3)$$

де Z – спискова чисельність зайнятих у народному господарстві або районі;

B – чисельність безробітних, що розраховується за методикою МОП (БФ), або чисельність незайнятих, які зареєстровані в органах служби зайнятості як такі, що шукають роботу.

4) Рівень зайнятості економічно активного населення (P_z) (у %) складає:

$$P_z = \frac{Z}{E_a} \times 100 \quad (8.4)$$

5) Рівень зайнятості трудових ресурсів (P_{zt}) (у %) :

$$P_{zt} = \frac{Z}{T} \times 100 \quad (8.5)$$

2.9 Організація праці

Питання для контролю

1. Сутність, зміст і завдання організації праці
2. Поділ і кооперація праці на підприємстві
3. Організація й обслуговування робочих місць
4. Умови праці та фактори їх формування

Тести

1. *Організація праці має сприяти:*

- а) удосконаленню процесу відпочинку працівників;
- б) вдосконаленню всіх процесів праці та виробничих структур;
- в) удосконаленню процесу управління персоналом;
- г) усі відповіді вірні.

2. *В економіці країни виділяють такі форми поділу праці:*

- а) між галузями економіки;
- б) всередині галузей;
- в) всередині підприємств;
- г) усі відповіді вірні.

3. *Відокремлення видів діяльності всередині даної галузі – це:*

- а) загальний поділ праці;
- б) частковий поділ;
- в) одиничний поділ;
- г) усі відповіді вірні.

4. *Поділ праці, що відбувається між різними категоріями працівників – це:*
- а) технологічний поділ праці;
 - б) поопераційний поділ праці;
 - в) функціональний поділ праці;
 - г) усі відповіді вірні.
5. *Поділ праці, що передбачає поділ виробництва за видами, фазами – це:*
- а) технологічний поділ праці;
 - б) поопераційний поділ праці;
 - в) функціональний поділ праці.
6. *Поділ праці, що зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих – це:*
- а) професійний поділ праці;
 - б) кваліфікаційний поділ праці.
7. *Кооперація – це організована виробнича взаємодія між:*
- а) окремими працівниками;
 - б) колективами бригад;
 - в) дільниць, цехів, служб;
 - г) усі відповіді вірні.
8. *Бригада – це об'єднання працівників:*
- а) однакових професій;
 - б) різних професій;
 - в) однакових або різних професій на базі відповідних виробництв.
9. *Процеси, що безпосередньо пов'язані з перетворенням предметів праці у готову продукцію – це:*
- а) обслуговуючі виробничі процеси;
 - б) основні виробничі процеси;
 - в) допоміжні виробничі процеси.
10. *Процеси, при яких з одного виду сировини виготовляється кілька видів продукції, називаються:*
- а) синтетичними;
 - б) аналітичними.

Проблемні ситуації

1. На основі заданої організаційно-технічної структури підприємства обґрунтувати поділ праці, визначивши його вид, та кооперування.
2. Провести хронометраж друкування тексту обсягом 0,5 д.а. (приготування страви, написання реферату, інше) і визначити норму часу для даної роботи.
3. Проаналізуйте класифікацію робочих місць на промислових підприємствах. Заповніть таблицю, користуючись реальним переліком ознак класифікації та характеристик робочих місць.

Таблиця 1- Класифікація робочих місць

№ зп	Ознаки класифікації робочих місць	Характеристика робочих місць			
		1	За категоріями працівників	робітники	спеціалісти
2	За кількістю працівників	індивідуальні		колективні	
3	За рівнем механізації	ручні	механізовані	автоматизовані	
4	Робоча поза	сидячи	стоячи	змінні	
5	Умови праці	нормальні	монотонні	важкі	шкідливі
6	Рівень рухомості	стаціонарні	мобільні	універсальні	

4. Розробити паспорт робочого місця для посади обраної самостійно згідно відповідних розділів паспорту робочого місця. Обґрунтувати раціональне розміщення персоналу та схему планування робочого місця.

Використовуючи схему класифікації робочих місць та показники ефективності впровадження робочих місць, дати економічне обґрунтування альтернативних варіантів та обрати найбільш економічний по одному з показників.

Розділи паспорту робочого місця:

1. Призначення та загальна характеристика.
2. Планування робочого місця.
3. Функції та завдання управління.
4. Регламентуюча інформація.
5. Меблі.
6. Технічні засоби.
7. Завантаження робочого місця.
8. Умови праці.
9. Оплата праці.
10. Охорона праці.
11. Ситуаційні пільги.
12. Критерії ефективності праці.

2.10 Нормування праці

Питання для контролю

1. Робочий час. Режим праці та відпочинку
2. Сутність нормування праці та його значення

3. Об'єкти нормування праці
4. Норми затрат праці
5. Методи встановлення норм

Тести

1. Усі методи дослідження затрат робочого часу складаються з таких основних етапів:
 - а) підготовка до спостереження;
 - б) проведення спостереження;
 - в) обробка даних;
 - г) аналіз результатів та підготовка пропозицій;
 - д) відтворення об'єкта спостереження.
2. Для визначення фактичних витрат робочого часу на виконання трудових процесів використовується залежно від об'єкта спостереження такий метод фотографії робочого часу:
 - а) фотографія використання часу працівника;
 - б) фотографія часу роботи установи;
 - в) фотографія виробничого процесу;
 - г) усі зазначені вище;
 - д) жодної вірної відповіді з наведених.
3. Для технічних виконавців рекомендовано регламентовані перерви для відпочинку загальною тривалістю:
 - а) 10-15 хвилин;
 - б) понад 36 хвилин;
 - в) до 25-36 хвилин;
 - г) немає правильної відповіді.
4. Виділяють наступні способи проведення хронометражу:
 - а) безперервний, вибірковий і цикловий;
 - б) вибірковий, за поточним часом і безперервний;
 - в) цикловий, безперервний і за поточним часом;
 - г) немає правильної відповіді.
5. Відрізок часу, що необхідний для виконання одиниці роботи на одному верстаті або на одному робочому місці – це:
 - а) норма тривалості операції;
 - б) норма трудомісткості операції;
 - в) норма обслуговування;
 - г) немає правильної відповіді.
6. Кількість якісної продукції, яку повинен виробити робітник відповідної спеціальності і кваліфікації при даних засобах праці за умов раціональної організації праці та виробництва – це:
 - а) норма часу;
 - б) норма виробітку
 - в) норма керованості;
 - г) норма чисельності виконавців.

1. *Чисельність працівників, які одночасно беруть участь у трудовому процесі на основі чіткого розподілу обов'язків – це:*
 - а) норма часу;
 - б) норма чисельності виконавців;
 - в) норма обслуговування;
 - г) норма виробітку.
2. *У натуральних одиницях виміру вимірюється:*
 - а) норма часу;
 - б) норма чисельності виконавців;
 - в) норма обслуговування;
 - г) норма виробітку.
3. *При статистичному нормуванні за норму праці беруться:*
 - а) витрати, визначені на основі досвіду окремих осіб чи групи осіб;
 - б) середні показники, отримані з масових звітних даних;
 - в) норми витрат праці, які діють у сусідніх підприємствах.
4. *Робочий прийом – це :*
 - а) закінчена дія робітника-виконавця, яка має своє конкретне окреме цільове призначення;
 - б) сукупності рухів, які виконуються робітником безперервно з метою підходу до предмета праці, взяття його, огляду засобів праці, спостереження за ходом технологічного процесу тощо;
 - в) одноразове безперервне переміщенні робітника.
5. *При бригадній фотографії робочого дня здійснюється вивчення і нормування роботи, яка*
 - а) виконується одним робітником і спостереження ведуться на одному робочому місці;
 - б) виконується групою робітників, зайнятих виконанням однієї загальної операції;
 - в) одночасно виконується на різних, але пов'язаних між собою операціях, згідно з установленим між робітниками поділом праці.
6. *Хронометраж відрізняється від фотографії робочого дня тим, що*
 - а) вивчаються всі без винятку витрати часу протягом зміни,
 - б) вивчаються лише витрати, які включаються в оперативний час.
7. *Підготовчо-завершальним часом називають час, який :*
 - а) робітник витрачає на підготовку засобів праці і себе до виконання заданої роботи;
 - б) робітник витрачає на закінчення роботи;
 - в) робітник витрачає на підготовку засобів праці і себе до виконання заданої роботи, а також усі дії, пов'язані з її закінченням.
8. *Час, який безпосередньо витрачається на якісну зміну предметів праці називають:*
 - а) допоміжний;
 - б) основний;
 - в) оперативний.
9. *Оперативний час роботи складається з:*

- а) часу на обслуговування робочого місця;
- б) основного часу,
- в) допоміжного часу.

Задачі

Задача 1

Визначити норму штучно-калькуляційного часу (Тшт-к), якщо: основний час (Т_о) – 8 хв., допоміжний час (Тдоп) – 3 хв., час на обслуговування робочого місця (Тоб) – 4% від оперативного часу, час на відпочинок (Тв) – 5% від оперативного часу, підготовчо-завершальний час (Тпз) – 42 хв. на зміну, тривалість зміни (Тзм) – 480 хв.

Задача 2

Визначити норму часу на партію деталей (Нч_{парт}), якщо:

- основний час (Т_о) – 5 хв,
- допоміжний час (Тдоп) – 2,6 хв.,
- час на обслуговування робочого місця (Тоб) – 0,15 хв.,
- час на відпочинок працівника (Тв) – 0,22 хв.,
- підготовчо-завершальний час (Тпз) на одиницю продукції – 0,5 хв.,
- кількість деталей в партії – 95 штук.

Задача 3

Визначити рівень виконання норм виробітку, якщо працівник протягом місяця виготовив:

- 1) деталей “А” – 120 штук, за норми часу (Нч1) – 1,2 нормо-годин на деталь;
- 2) деталей “Б” – 30 штук, за норми часу (Нч2) – 2,3 нормо-годин на деталь;
- 3) деталей “В” – 11 штук за норми часу (Нч3) – 0,7 нормо-годин на деталь.

Всього за місяць було відпрацьовано 23 робочі дні (Д), тривалість зміни (Тзм) – 8 годин.

Задача 4

Визначте рівень виконання норм часу за змінним (Нчзм) та фактично (Нчф) відпрацьованим часом, якщо було виготовлено продукції на 175 нормо-год. (О); відпрацьовано 22 робочі дні (Д), тривалість зміни (Тзм) – 8 год., при цьому 15 годин надурочної роботи (Тнад), простої з різних причин 10 год. (Тп), 12 нормо-год. було витрачено на виправлення браку не з вини працівника (Твб).

Задача 5

Визначте середній рівень виконання норми виробітку за умови, що 12 працівників виконали норми на 94%, 85 – на 100%, 70 – на 114%, 30 працівників – на 125 %.

Задача 6

За даними фотографії робочого дня змінний час робітника-верстатника розподілився так:

- а) підготовчо-заключний час (Тпз) – 24 хв.;
- б) час оперативної роботи (Топ) – 353 хв.;
- в) час на обслуговування робочого місця (Тоб) – 20 хв.;
- г) час на відпочинок та особисті потреби (Твоп) – 25 хв.;
- д) простій з організаційно-технологічних причин (Тпт) – 30 хв.;

е) простій у зв'язку з порушенням трудової дисципліни (Тптд) – 28 хв.

Визначити коефіцієнт використання робочого часу (Кр.ч.).

Задача 7

Час, який витратив працівник на виконання виробничого завдання – 380 хв. (норматив – 420). На отримання сировини та матеріалів і здачу готової продукції він витрачає 20 хв. за зміну. Час на наладку верстата – 20 хв.

Обідня перерва працівника становить 45 хв. Час перерв, пов'язаний з переходом до іншого верстату – 10 хв., час на виробничу гімнастику – 2 хв., особисті потреби – 8 хв. При цьому, робітник закінчив роботу раніше на 10 хв. і через поломку верстату простояв без роботи 30 хв. Визначте коефіцієнт використання робочого часу, коефіцієнт втрат робочого часу працівника та можливі причини продуктивності праці.

Методичні рекомендації

1. Норма часу (Нч) :

$$Нч = Тпз + Тосн + Тдоп + Тобс + Тв + Тпер.т \quad (10.1)$$

де Тпз – підготовчо-заклучний час;

Тосн – основний час;

Тдоп – допоміжний час;

Тобс – час обслуговування робочого місця;

Тв – час на відпочинок та особисті потреби;

Тпер.т – час нескасованих перерв, передбачених технологією та організацією виробничого процесу.

2. Норма штучного часу (Ншт) :

$$Ншт = Топ + Тобс + Тв + Тпер.т \quad (10.2)$$

$$Топ = Тосн + Тдоп \quad (10.3)$$

$$Тобс = Ттех + Торг \quad (10.4)$$

де Топ - оперативний час;

Торг - час організаційного обслуговування;

Ттех - час технічного обслуговування;

2.11 Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання.

Питання для контролю

1. Сутність та значення продуктивності праці
2. Методи вимірювання продуктивності праці
3. Показники продуктивності праці

Тести

1. *Інтенсивність праці характеризує:*

- а) ступінь її продуктивного використання та тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик;
- б) ступінь її напруженості і визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу.
2. *Прямий показник рівня продуктивності праці – це:*
- а) виробіток;
- б) трудомісткість.
3. *Трудомісткість визначається:*
- а) кількістю продукції, виробленої 1-м працівником за одиницю робочого часу;
- б) кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції.
4. *Виробнича трудомісткість (T_v) складається з:*
- а) технологічної трудомісткості (T_t) та трудомісткості обслуговування (T_o);
- б) трудомісткості обслуговування (T_o) та трудомісткості управління (T_u).
5. *Повна трудомісткість продукції (T_p) дорівнює:*
- а) $T_t + T_o + T_u$;
- б) $T_v + T_u$;
- в) $T_t + T_o$.
6. *До повних (прямих) показників продуктивності праці відносять:*
- а) натуральні;
- б) вартісні;
- в) абсолютні;
- г) відносні.
7. *Затрати праці на 1 га посіву, 1 голову тварин – це:*
- а) натуральні показники ПП;
- б) абсолютні показники ПП.
8. *Трудомісткість продукції рослинництва, трудомісткість продукції тваринництва – це:*
- а) натуральні показники ПП;
- б) абсолютні показники ПП;
- в) відносні показники ПП.

Задачі

Задача 1

Добування вугілля у шахті в базисному році складало 1610 тис. т, у звітному – 1848 тис. т. Визначити абсолютну величину та зміну виробітку на одного робітника шахти, якщо кількість робітників у базисному році склала 2600 осіб, у звітному – 2700 осіб.

Задача 2

Визначити зміну продуктивності індивідуальної праці на підприємстві, користуючись даними таблиці.

Таблиця 11.1- Вхідні показники для розрахунку продуктивності праці

Показники	Базисний період	Звітний період
Обсяг виробництва, тис. грн.	13000, 00	13200,00
Середньооблікова чисельність виробничого персоналу, чол.	600	615

Задача 3

У минулому році було виготовлено продукції на суму 32210 млн. грн. У році, що планується, її випуск збільшиться на 5%. Чисельність працюючих у минулому році складала 1500 осіб, але планом передбачено скоротити її на 50 осіб. Визначити, яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача 4

У цеху у звітному та базисному періодах чисельність робітників складала 115 чол. Визначити виробіток на одного робітника у нормо-годинах, а також продуктивність праці у виробництві кожного виробу та цеху в цілому на основі даних таблиці.

Таблиця 11. 2- Дані для розрахунку виробітку

Вид виробу	Базисний період		Звітний період	
	Кількість виробів, шт.	Витрати часу на одиницю, хв.	Кількість виробів, шт.	Витрати часу на одиницю, хв.
А	8500	4,2	10000	4,1
Б	13400	2,1	14500	1,8
В	13800	4,8	14200	4,3
Г	8900	4,9	10200	4,4

Задача 5

Бригада лісорубів із 4 осіб за 21 робочий день звітнього періоду заготовила 940 м³ деревини; у базисному – за 22 робочі дні – 1100 м³. Визначити індекс та відсоток зміни продуктивності праці одного робітника.

Задача 6

За даними таблиці визначити рівень та індекси годинного, денного, річного виробітку на одного робітника цеху та пояснити причину їх відмінності.

Таблиця 11.3- Вхідні показники для розрахунку індексів годинного, денного, річного виробітку

Показник	Базисний період	Звітний період
Нормативно – чиста продукція, тис. грн.	7360	7878
Відпрацьовано робітниками:		
людино-годин	184000	180500
людино-днів	23000	23000
Середньооблікова чисельність робітників цеху, чол.	100	110

Задача 7

Визначити підвищення виробітку на ділянці за нормативним робочим часом, якщо в базисному періоді виконані роботи в обсязі 50 тис. нормо-годин, при цьому відпрацьовано 40 тис. год., у звітному відповідно – 56,7 тис. нормо-годин і 42 тис. год.

Методичні рекомендації

1. Трудомісткість (T_M) розраховується за формулою:

$$T_M = T / OB, \quad (11.1)$$

де T - затрати часу на виробництво продукції;

OB – обсяг виготовленої продукції

1. Технологічна трудомісткість (T_T) визначається витратами праці основних робітників:

$$T_T = T_v + T_p, \quad (11.2)$$

де T_v – затрати праці основних робітників-відрядників;

T_p – затрати праці основних робітників-почасовиків

2. Трудомісткість обслуговування (T_0) визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва.

3. Виробнича трудомісткість (T_B):

$$T_{\text{вир}} = T_T + T_{\text{об}} \quad (11.3)$$

4. Трудомісткість управління (T_y) визначається витратами праці керівників, професіоналів, фахівців, технічних виконавців.

5. Повна трудомісткість продукції (T_p) відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу. Вона визначається за формулами:

$$T_p = T_T + T_0 + T_y \quad (11.4)$$

$$T_p = T_v + T_p + T_{\text{об}} + T_y \quad (11.5)$$

$$T_p = T_{\text{вир}} + T_y \quad (11.6)$$

6. Виробіток:

$$V = OB / T, \quad (11.7)$$

де V - виробіток;

T- затрати робочого часу;

OB - обсяг виробленої продукції.

7. Виробіток (продуктивність праці) одного працівника за рік:

$$Vp = \frac{OB}{\overset{\cdot}{\underset{\cdot}{\text{Чс}}}}, \quad (11.8)$$

де OB – обсяг продукції (шт., т, м³, м², грн., н-год.);

$\overset{\cdot}{\underset{\cdot}{\text{Чс}}}$ – середньсписковий склад промислово виробничого персоналу, осіб.

8. Виробіток годинний :

$$Vg = \frac{OB}{\text{Чс} \times \Phi}, \quad (11.9)$$

де Φ – відпрацьований час одного працівника за рік, годин

9. Виробіток денний:

$$Vd = \frac{OB}{\text{Чс} \times Dp}, \quad (11.10)$$

де Dp – відпрацьована кількість днів одним робітником за рік.

2.12. Фактори і резерви продуктивності праці.

Питання для контролю

1. Поняття і суть факторів продуктивності
2. Фактори продуктивності праці
3. Резерви підвищення продуктивності праці

Тести

1. До керованих на підприємстві факторів, що впливають на рівень ПП:

- а) управління,
- б) організація,
- в) трудові відносини,
- г) політичне становище у країні,
- д) якість і кількість трудових ресурсів країни.

2. Резерви зростання продуктивності праці – це:

- а) сукупність рушійних сил і чинників, що ведуть до збільшення продуктивності праці;
- б) виявлені можливості підвищення продуктивності праці, але з різних причин не використані.

3. До матеріально-технічних факторів зростання продуктивності праці не відносять:

- а) вплив науково-технічного прогресу;
- б) модернізацію устаткування;

- в) зменшення людського фактору в виробництві;
- г) удосконалення технології виробництва.

4. Зростання продуктивності суспільної праці виявляється у:

- а) скороченні витрат праці на одиницю продукції" що зумовлює економію трудових і матеріальних ресурсів;
- б) якості праці робочих;
- в) зростанні маси споживчої вартості, що позначається на результатах праці;
- г) зменшення коефіцієнта минулої праці.

5. Фактори продуктивності праці за ступенем урегульованості поділяють на:

- а) неконтрольовані;
- б) зовнішні;
- в) внутрішні;
- г) контрольовані.

6. До резервів зростання продуктивності праці щодо часу використання належать:

- а) поточні;
- б) галузеві;
- в) перспективні;
- г) міжгалузеві.

Задачі

Задача 1

В результаті проведення маркетингових досліджень встановлено, що ринок кондитерських виробів розширюється, тому на підприємстві планується збільшити випуск продукції з 50 млн. грн. до 55 млн. грн., а виробіток продукції на одного працівника з 12,5 тис. грн. до 13,5 тис. грн.

Визначити:

- 1) чисельність працівників за звітний і плановий періоди;
- 2) приріст обсягів виробництва за рахунок збільшення продуктивності праці і чисельність працівників за звітний і плановий періоди.

Задача 2

У механічному цеху кількість вироблених виробів і трудові затрати на виріб характеризуються даними таблиці.

Кількість працюючих за звітний рік склала 300 чол., за базисний – 320 чол. Визначити: зростання обсягів виробництва, зміну продуктивності праці.

Таблиця 12.1- Вхідні показники для розрахунку зростання обсягів виробництва та зміни продуктивності праці

№ виробу	Кількість виробів, штук		Затрати праці на 1 виріб в базисному році, норма-годин
	базисний	звітний	
1	2500	2600	8
2	800	900	20
3	1200	1000	10

Задача 3

Діяльність підприємства, що займається виробництвом сільськогосподарської продукції характеризується даними таблиці.

Таблиця 12.2- Вхідні показники для розрахунку показників

Показники	Базисний період	Звітний період	
		план	факт
Валова продукція, тис. грн.	8500	8600	8700
Кількість працівників, осіб	340	330	320
Вартість основних фондів, тис. грн.	12615	12452	12530

Розрахуйте показники: продуктивності праці, фондоозброєності, фондівіддачі. Визначте частку приросту продуктивності праці за рахунок зміни у плановому періоді фондоозброєності, фондівіддачі. Проаналізуйте отримані результати.

Задача 4

Спискова чисельність працівників підприємства – 2530 осіб з них зайнято механізованою працею – 1600, ручною – 930 осіб. У наступному році планується провести оновлення матеріально-технічної бази підприємства, в наслідок чого за плановий період на механізовану працю переводиться 35% всіх працівників, зайнятих ручною працею, при цьому продуктивність праці кожного зросте в 1,7 рази.

Визначити питому вагу працівників механізованої праці до і після оновлення матеріально-технічної бази підприємства.

Розрахувати зміну виробітку всіх працівників підприємства.

Методичні рекомендації

1. Зростання продуктивності праці визначається за формулою:

$$\Delta\Pi = \frac{\Pi\phi - \Pi\text{пл}}{\Pi\text{пл}} \times 100\%, \quad (12.11)$$

де $\Pi\phi$ – фактичний виробіток на одного працівника;

$\Pi\text{пл}$ – плановий виробіток на одного працівника.

2. Зростання продуктивності праці (%) за рахунок зменшення чисельності працівників визначається за формулою:

$$\Delta П = \frac{Еч \times 100}{Чб - Еч} \% \quad (12.12)$$

де $\Delta П$ – зріст продуктивності праці;

$Еч$ – економія чисельності, чол.;

$Чб$ – чисельність ПВП, розрахована для обсягів виробництва планового періоду за виробітком базисного року, чол.

3. Зростання продуктивності праці (%) залежно від зміни об'єму виробництва і чисельності працівників:

$$\Delta П = \frac{(100 + \Delta В) 100}{100 + \Delta Ч} - 100 \quad (12.13)$$

де $\Delta В$ – плановий приріст виробництва, %;

$\Delta Ч$ – збільшення кількості працівників за планом, %.

2.13 Планування праці

Питання для контролю

1. Завдання, зміст і показники плану з праці, порядок його розробки.
2. Трудові показники, їх взаємозв'язок і вплив на ефективність діяльності суб'єктів господарювання.
3. Методи планування трудових показників на рівні підприємства.

Тести

1. Головною метою планування праці є:

- а) розрахунок планового балансу робочого часу одного робітника;
- б) пошук резервів, використання яких дозволило би підприємству успішно працювати на ринку;
- в) встановлення оптимального співвідношення чисельності персоналу за функціями виробництва, обслуговування та управління;
- г) дотримання правильних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників.

2. Головним чинником приросту обсягу продукції є:

- а) збільшення обсягу продукції;
- б) підвищення продуктивності праці;
- в) збільшення кількості працівників;
- г) зниження продуктивності праці.

3. За допомогою методу прямого рахунку обчислюють:

- а) можливе збільшення чисельності персоналу під впливом конкретних організаційних і технічних заходів;

- б) можливе зменшення чисельності персоналу під впливом матеріально-технічних чинників;
- в) вплив зовнішніх факторів, що залежать від підприємства;
- г) вплив внутрішніх факторів, що не залежать від обсягів господарської діяльності.

4. Фонд прямої заробітної плати обчислюють як:

- а) різницю фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників-підрядників і тарифного фонду зарплати погодинних робітників;
- б) різницю тарифного фонду зарплати погодинних робітників і фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників;
- в) добуток фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників-відрядників і тарифного фонду зарплати погодинних робітників;
- г) суму фонду заробітної плати за підрядними розцінками робітників-відрядників і тарифного фонду зарплати погодинних робітників.

5. Доплата за роботу в святкові дні планується для:

- а) державних підприємств;
- б) приватних підприємців;
- в) беззупинних виробництв;
- г) усі відповіді правильні.

6. Відношення планового годинного фонду заробітної плати до запланованих людино-годин роботи — це:

- а) середньорічна заробітна плата;
- б) середньомісячна заробітна плата;
- в) середньоденна заробітна плата;
- г) середньогодинна заробітна плата.

7. Правильне співвідношення типів зростання продуктивності праці й заробітної плати досягається за рахунок:

- а) мінімального використання всіх резервів зростання продуктивності праці й збільшення на цій основі трудовитрат;
- б) максимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці й зменшення на цій основі трудовитрат;
- в) оптимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці;
- г) оптимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці й зменшення на цій основі трудовитрат.

8. Основою для розробки плану з праці є:

- а) невиробнича програма;
- б) виробнича програма;
- в) план підвищення ефективності виробництва;
- г) норми і нормативи витрат праці й зарплати.

9. Назвіть фонди оплати праці, що підлягають плануванню:

- а) годинний;
- б) тижневий;
- в) денний;
- г) річний.

10. За розділом «непромислова група» планують такі показники:

- а) чисельність працівників;
- б) фонд матеріального заохочення;
- в) фонд заробітної плати;
- г) середня заробітна плата.

11. З наведених нижче методів використовують для планування продуктивності праці такі:

- а) метод прямого рахунку;
- б) метод непрямого рахунку;
- в) метод планування за факторами;
- г) усі відповіді правильні.

12. Планова чисельність працівників може бути встановлена:

- а) прямим розрахунком як відношенням планового обсягу продукції до планової величини продуктивності праці;
- б) розрахунком щодо можливого зростання продуктивності праці під впливом різних факторів;
- в) непрямим розрахунком;
- г) індексним методом.

13. Середню заробітну плату на підприємстві можна визначити:

- а) як відношення планового фонду зарплати (з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення) до планової чисельності працівників;
- б) як відношення планового фонду зарплати (без урахування виплат з фонду матеріального заохочення) до планової чисельності працівників;
- в) розрахунково-аналітичним методом з урахуванням впливу окремих факторів;
- г) розрахунково-аналітичним методом без урахування впливу окремих факторів.

14. Вихідними даними для розрахунку фонду заробітної плати робітників є:

- а) обсяг виробничої програми;
- б) планова чисельність робітників;
- в) планова трудомісткість;
- г) відрядні розцінки.

15. Планування чисельності персоналу охоплює:

- а) аналіз стану робочих місць на підприємстві;
- б) вивчення ринку праці;
- в) прогнозування потреби у робочій силі;
- г) усі відповіді правильні

16. Які з наведених нижче розділів включають до плану з праці:

- а) промислова група;
- б) непромислова група;
- в) промислово-виробнича діяльність;
- г) непромислово-виробнича діяльність.

Задачі

Задача 1

Визначити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві, якщо трудомісткість одиниці продукції у базовому періоді була 48 нормо-годин, у плановому передбачається на 40% робочих місць ввести нове обладнання, використання якого дає змогу знизити трудомісткість до 36 нормо-годин. У наступному плановому році таке обладнання буде введено на всіх робочих місцях.

Задача 2

На підприємстві місячний фонд робочого часу одного працівника згідно з контрактом 170 годин, коефіцієнт затрат часу на додаткові роботи – 1,3, коефіцієнт затрат часу на відпочинок робітників – 1,12; коефіцієнт перерахунку чисельності – 1,1; час, який виділяється на різні роботи невраховані в планових розрахунках – 200 год., фактична чисельність підрозділу – 30 осіб.

Розрахувати чисельність адміністративно-управлінського персоналу за даними таблиці.

Таблиця 13.1- Вхідні показники для розрахунку чисельності адміністративно-управлінського персоналу

Організаційно-управлінські види робіт	Кількість дій на виконання плану роботи	Час, необхідний для виконання дії, год.
1	500	1
2	3000	0,5
3	300	300

Задача 3

Підприємство виготовляє вироби з пластмаси шляхом лиття. Річний обсяг виробництва виробів 1900 тис. шт., а трудомісткість виробу – 0,35 н/год. Тривалість робочої зміни 8 год. при однозмінному режимі роботи. Внутрішньозмінні втрати часу з вини робітників – 1,5%, а нерегламентовані простої – 3%. Відсоток виконання норм виробітку – 105%. Робітник відпрацював – 242 дні (1849 годин). Визначити необхідну чисельність робітників-відрядників.

Задача 4

Фактична чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП) в базисному періоді склала 845 осіб. Планується, що обсяг продукції зросте на 105%, а продуктивність парці – на 106%. Визначити планову чисельність ПВП.

Задача 5

У плановому періоді трудомісткість виробничої програми складе 3418 тис. нормо-год., коефіцієнт виконання норм виробітку 1,1, а фонд робочого часу одного працівника – 1911 годин. Визначити чисельність основних працівників у плановому періоді.

Задача 6

Середньооблікова чисельність робітників становить: у 1 кварталі – 560 осіб, 2-му – 554 особи, 3-му – 562 особи, у 4-му – 569 осіб.

З поважних причин вибуло працівників: у 1 кварталі – 1,5%, у 2 кварталі – 0,8%, у 3 кварталі – 1,8%, а у 4 – 1,1% середньорічної чисельності робітників. Визначити додаткову потребу робітників: поквартально і за рік; на поповнення вибулих.

Задача 7

Визначити номінальний та ефективний фонди робочого часу у днях, якщо: календарний фонд у плановому році становитиме 366 днів, кількість вихідних днів – 52, субот – 51; святкових днів, які не збігаються з вихідними – 2, середня тривалість чергових і додаткових відпусток в розрахунку на 1-го працівника становить в умовах 5-денної роботи – 17,2 дні; середня тривалість навчальних відпусток – 2,1 дні; невиходи у зв'язку з виконанням державних обов'язків – 0,2 дні; через хворобу – 5,6; у зв'язку з пологами та вагітністю – 3,3 дні.

Задача 8

Таблиця 13.2 - Дані про фактичний і нарахований на плановий період фонд робочого часу (в днях) в середньому на одного робітника

Показник	План		Факт	
	Варіант		Варіант	
	1	2	1	2
Номінальний фонд робочого часу	254	258	254	258
Неявки на роботу: - основні і додаткові відпустки	17,5	18,5	17,5	18,5
- неявки по хворобі	7,2	7,5	8,5	10
- адміністративні відпустки	-	-	0,8	1
- простої та прогули	-	-	1	1,2

Визначити, як зросте в плановому періоді продуктивність праці при використанні робочого часу на рівні плану і скільки буде випущено додатково продукції, якщо денний виробіток одного робітника 1800 гри., а кількість робітників - 270.

Задача 9

Робітник за місяць відпрацював 160 годин, і виготовив при цьому 800 деталей. У відповідності із планом заходів щодо покращення організації праці ним було взято зобов'язання знизити трудомісткість деталі на 0,03 год. Розрахувати можливе зростання продуктивності праці.

Задача 10

На підприємстві працює 2000 чол. основних робітників, 1500 допоміжних і 800 чол. іншого персоналу. Випуск продукції збільшився на 13%, чисельність основних робочих - на 10%, допоміжних на - 5%, а чисельність іншого персоналу залишилася без змін. На скільки відсотків зросла продуктивність праці?

Задача 11

Трудомісткість річної виробничої програми 1600 тис. нормо-годин. Номінальний фонд робочого часу 210 днів по 7,8 год. Нерегламентовані втрати робочого часу становлять 3,2%. У звітному році планується зниження трудомісткості на 9%, скорочення втрат робочого часу на 2%. Квн – 112%.

Визначити чисельність ПВП, якщо основні робітники складають 57% загальної чисельності.

Задача 12

Минулого року валова продукція підприємства становила 2869418 грн., при середньообліковій чисельності працівників 42 чол. У звітному році на підприємстві виробництво валової продукції збільшилось на 19%, а середня чисельність працівників збільшилась на 3 чол. Проаналізуйте зміни обсягу продукції, чисельності персоналу та продуктивності праці на підприємстві.

Методичні рекомендації

1. Планова чисельність працівників:

$$Ч_{пл} = \frac{T_{пл}}{Ф_{пл} \times Квн}, \quad (13.1)$$

де Ч_{пл} — планова чисельність робітників-відрядників;

T_{пл} — планова трудомісткість виробничої програми, нормо-годин;

Ф_{пл} — плановий ефективний фонд часу одного працівника, годин;

Квн — плановий коефіцієнт виконання норм.

2. Чисельність працівників на основі планової виробничої трудомісткості можна визначати за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{\sum T_{пл}}{Ф_{пл}}, \quad (13.2)$$

де T_{пл} — планова виробнича трудомісткість, людино-годин.

3. Чисельність працівників необхідних для експлуатації агрегатів, апаратів і машин та ін.

$$Ч_{па} = \frac{А \times Ч \times 3 \times Д_e}{Ф_{дн}}, \quad (13.3)$$

де А — число робочих агрегатів

Ч — чисельність робітників, необхідна для обслуговування одного агрегату протягом зміни (норма обслуговування);

З — число змін на добу;

Д_e — число діб роботи агрегату в плановому періоді;

Ф_{дн} — число днів роботи за плановим балансом робочого часу.

4. Явочна чисельність працівників на зміну:

$$Ч_{яв} = \frac{Q_{Нвр}}{ТКвн} \quad (13.4)$$

де Ч_{яв} — необхідне число робітників у зміні;

Q — виробниче завдання (обсяг робіт) в зміну в прийнятих одиницях виміру;

$H_{вр}$ — норма часу на одиницю виробу, операцію або одиницю роботи;

T — змінний фонд робочого часу одного працівника (тривалість робочої зміни).

5. Явочну чисельність працівників розраховують також виходячи з норм виробітку за формулою:

$$Ч_{яв} = \frac{Q}{V} \quad (13.5)$$

де V — плановий середній виробіток працівників даної спеціальності у прийнятих одиницях виміру:

$$V = H_{в} \times K_{вн} \quad (13.6)$$

де $H_{в}$ — змінна норма виробітку у відповідних одиницях виміру.

6. Метод коригування базового фонду оплати праці (ФОП_б) на підставі планового зростання обсягу виробництва ($K_о$), скорочення (збільшення) чисельності працівників у плановому періоді (ϵ) і досягнутого в базовому періоді рівня середньої заробітної плати (ЗП_б):

$$\text{ФОП}_{п} = \text{ФОП}_{б} \times K_о \pm \epsilon \times \text{ЗП}_{б}, \quad (13.7)$$

де $\text{ФОП}_{п}$ — плановий фонд оплати праці, грн.

7. Розрахунок планового фонду оплати праці на основі планової середньої заробітної плати одного працівника ($\text{ЗП}_{п}$) і планової чисельності працівників (Ч):

$$\text{ФОП}_{п} = \text{Ч} \cdot \text{ЗП}_{п}, \quad (13.8)$$

$$\text{ЗП}_{п} = \text{ЗП}_{б} \cdot K_{зп}, \quad (13.9)$$

де $\text{ЗП}_{б}$ — досягнутий рівень заробітної плати працівника в базовому періоді, грн; $K_{зп}$ — плановий коефіцієнт зростання заробітної плати в плановому періоді.

8. Плановий преміальний фонд оплати праці охоплює суми премій за виробничі результати, передбачені системами преміювання:

$$\text{ФОП}_{пр} = \text{ФОП} \cdot \frac{p}{100} \quad (13.10)$$

де ФОП — фонд оплати відрядний (або погодинний), грн; p — розмір премії за положенням про преміювання, %.

9. Плановий фонд оплати чергових і додаткових відпусток (ФОП) обчислюють за такою формулою:

$$\text{ФОП} = \text{ФОП}_{д} \cdot \frac{D_{відп}}{D}, \quad (13.11)$$

де $\text{ФОП}_{д}$ — плановий фонд денний оплати праці, грн;

$D_{відп}$ — середня планова тривалість відпустки одного робітника, дні;

D — планова кількість робочих днів одного робітника за бюджетом робочого часу, дні.

2.14 Політика доходів і оплата праці

Питання для контролю

1. Доходи населення та джерела їх формування
2. Структура доходів населення
3. Рівень життя: поняття і чинники, що його визначають
4. Номінальні та реальні доходи
5. Сутність вартості робочої сили
6. Вартість робочої сили і доходи населення.

Тести

1. *Доход, який одержує сам працівник у результаті своєї економічної діяльності як при найманій праці, так і при самостійній зайнятості – це:*
 - а) особистий доход;
 - б) трудовий доход;
 - в) заробітна плата;
 - г) усі відповіді вірні.
2. *Особисті доходи громадян включають:*
 - а) підприємницькі;
 - б) від власності;
 - в) трансфертні платежі з бюджетів і коштів підприємств;
 - г) нелегальні доходи;
 - д) усі відповіді вірні.
3. *Нетрудовий характер мають такі доходи:*
 - а) трансфертні платежі;
 - б) доходи від усіх видів власності;
 - в) підприємницькі;
 - г) усі відповіді вірні.
4. *Набір товарів і послуг, без споживання яких виникає загроза фізіологічному існуванню людей – це:*
 - а) споживчий кошик;
 - б) мінімальний прожитковий рівень;
 - в) мінімальний споживчий бюджет.
5. *Встановлений державою розмір зарплати, нижче якого не може здійснюватися оплата за фактично виконану найманим працівником повну норму праці (робочого часу) – це:*
 - а) оптимальна заробітна плата;
 - б) мінімальна заробітна плата;
 - в) рекомендована заробітна плата.
6. *Життєвий рівень населення прийнято оцінювати за розміром:*
 - а) валового внутрішнього продукту (ВВП) з розрахунку на одну особу;
 - б) валового національного продукту (ВНП) з розрахунку на одну особу;
 - в) незалежно від ВВП і ВНП.
7. *Набір товарів і послуг, без споживання яких виникає загроза фізіологічному існуванню людей – це:*

- а) споживчий кошик;
- б) мінімальний прожитковий рівень;
- в) мінімальний споживчий бюджет.

8. Під вартістю робочої сили розуміють:

- а) зарплату;
- б) усі витрати роботодавця, пов'язані з наймом та використанням робочої сили;
- в) витрати на персонал;
- д) усі відповіді вірні.

9. Мета індексації полягає в:

- а) компенсації населенню втрати купівельної спроможності їх доходів, через зростання споживчих цін.
- б) компенсації населенню втрати купівельної спроможності їх доходів, через зменшення заробітної плати.

Проблемні ситуації

1. Розрахувати грошовий еквівалент продуктового набору прожиткового мінімуму у фактичних цінах за власними спостереженнями у місцевості, де Ви мешкаєте.
2. Знайдіть дані про структуру сукупних витрат у розрахунку на одне домогосподарство. Проаналізуйте інформацію та зробіть висновки.
3. Проаналізуйте розподіл населення за рівнем середньодушових еквівалентних загальних доходів та зробіть висновки.
4. Знайдіть статистичну інформацію про структуру споживання продуктів харчування в домогосподарствах та наявність у них окремих товарів тривалого користування. Проаналізуйте дані та зробіть висновки.
5. Написати есе за темою: "Надмірна диференціація доходів: соціальні наслідки", : "Надмірна диференціації доходів: економічні наслідки".
6. Визначити можливі джерела та напрямки використання доходів
 - студента денної форми навчання;
 - непрацюючого пенсіонера;
 - директора заводу (41 рік, одружений, має сина 19 років та доньку 10 років);
 - безробітного;
 - жінки, яка знаходиться у декретній відпустці;
 - свої власні доходи.
7. На основі статистичних даних побудуйте діаграму доходів населення і зробіть аналіз структури доходів населення України .
8. На основі статистичних даних розрахуйте реальні доходи населення України і зробіть порівняльний аналіз з номінальними.
9. Провести дослідження власних доходів і витрат за місяць, тиждень чи день (зазначаючи суму), визначити резерви. Зробити порівняльний аналіз власних доходів і витрат за місяць.

2.15 Заробітна плата в ринковій економіці

Питання для контролю

1. Загальні поняття форм і систем заробітної плати.
2. Призначення тарифної системи.
3. Тарифно-кваліфікаційний довідник і його застосування.
4. Тарифні сітки, їх роль в організації заробітної плати.
5. Тарифні ставки працівників.
6. Доплати і надбавки.
7. Відрядна та почасова форма оплати праці.
8. Оплата праці в бригадах.
9. Організація преміювання працівників.

Тести

1. Відповідно до Закону України „Про оплату праці” сутність заробітної плати визначається як:
 - а) „винагорода, обчислена тільки у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу”;
 - б) „винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу”;
 - в) „винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку власник виплачує працівникові за виконану роботу і, яка обмежується розміром”;
 - г) усі відповіді не вірні.
2. Розмір заробітної плати залежить від:
 - а) складності та умов виконуваної ним роботи;
 - б) професійно-ділових якостей працівника;
 - в) результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації;
 - г) усі відповіді вірні.
3. Основна заробітна включає такі виплати:
 - а) оплату за фактично відпрацьовані людино-години,
 - б) доплати за суміщення професій,
 - в) доплати за роботу в нічний час,
 - г) оплату простоїв не з вини працівника,
 - д) оплату за понад нормовану роботу тощо;
 - є) усі відповіді вірні
4. Диференціація заробітної плати здійснюється за такими показниками:
 - а) рівень кваліфікації;
 - б) умови праці;
 - в) рівень умілості;
 - г) стаж роботи;
 - д) вік.
5. За кожен одиницю виконаної роботи чи виробленої продукції, вираженої в натуральних одиницях нараховується:
 - а) погодинна заробітна плата;

- б) відрядна заробітна плата.
6. На підприємствах найчастіше використовують такі форми оплати праці:
- а) погодинна і відрядна;
 - б) проста погодинна і відрядна;
 - в) проста погодинна і відрядно-преміальна;
 - г) немає правильної відповіді.
7. Найбільш поширена акордна оплата праці в:
- а) сільському господарстві;
 - б) на будівництві;
 - в) у промисловості.
8. Основою організації оплати праці є:
- а) тарифна система;
 - б) тарифна сітка;
 - в) тарифна ставка;
 - г) не має правильної відповіді.
9. Застосування погодинної форми оплати праці доцільно в таких умовах:
- а) відсутність впливу на результати чинників, які залежать від трудових зусиль працівника;
 - б) працівникам створені реальні можливості збільшити випуск продукції;
 - в) важко або неможливо точно нормувати працю;
 - г) існує необхідність збільшити обсяг виконуваних робіт на даному робочому місці.
10. За погодинної оплати праці мірою праці виступає:
- а) вироблена працівником продукція;
 - б) відпрацьований час;
 - в) кількість обслуговуваних виробничих об'єктів;
 - г) кількість підлеглих працівників.
11. Скільки систем має погодинна форма оплати праці:
- а) дві;
 - б) три;
 - в) чотири;
 - г) п'ять.
12. Скільки систем має відрядна форма оплати праці:
- а) дві;
 - б) три;
 - в) чотири;
 - г) п'ять;
13. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється:
- а) Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України;
 - б) Президентом України;
 - в) Кабінетом Міністрів України.
14. Мінімальна заробітна плата – це:
- а) середня заробітна плата одного працівника в місяць;
 - б) винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці;

- в) встановлений розмір заробітної плати за некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану норму праці;
- г) виплати у форми винагород за підсумками роботи, премії, надбавки, компенсаційні виплати.

15. При розрахунку мінімального розміру заробітної плати враховується:

- а) середній розмір заробітної плати;
- б) прожитковий мінімум;
- в) розмір державних соціальних допомог;
- г) продуктивність праці.

Задачі

Задача 1.

Із 530 робітників 92 особи мають II розряд, 249 – III, 118 – IV, 52 – V, 19 – VI розряд. Трудомісткість місячної програми, яку виконують зазначені робітники, становить 112500 нормо-годин, у т.ч. за II розрядом – 3620, за III – 67440, за IV – 31200, за V – 8340 та за VI – 1900 нормо-годин.

Обчислити середній розряд робітників, середній розряд робіт і коефіцієнт використання кваліфікації робітників. Зробити висновки відносно необхідності підвищення кваліфікації робітників.

Задача 2

Визначити середній тарифний коефіцієнт, середній тарифний розряд, середню тарифну ставку робітників-почасовиків, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, якщо за III розрядом працюють — 19 осіб, за V — 15 осіб, за VI — 10 осіб. Годинні тарифні ставки складають 46,85 грн, 47,35 грн. та 47,85 грн.

Задача 3

2. Робітник-почасовик V розряду відпрацював 174 год, годинна тарифна ставка 57,25 грн., виконав нормоване завдання, за що передбачена премія у розмірі 10%, зекономив матеріалів на суму 900 грн. (розмір премії 20% від вартості зекономлених матеріалів), протягом трьох змін заміняв хворого робітника IV розряду, годинна тарифна ставка 47,05 грн. (доплата в розмірі 50% тарифної ставки відповідного робітника). Визначити суму заробітної плати робітника, розмір усіх доплат.

Задача 4

3. Розрахувати суму заробітної плати і розмір доплат начальнику цеху, якщо коефіцієнт співвідношення його посадового окладу до мінімальної заробітної плати — 3,5; розмір премії за виконання виробничої програми по всіх показниках — 18,2%, надбавки за професійну майстерність — 9,3%.

Задача 5

5. Робітник V розряду протягом місяця виготовив:

- а) 300 деталей А, на кожну з яких установлена норма часу 20 хв. за V розрядом (нормальні умови);
- б) 200 деталей В, на кожну з яких була встановлена норма часу 30 хв. За V розрядом (важкі умови праці, доплати 9% до тарифної ставки). Визначити місячний заробіток робітника.

Задача 6

Середній тарифний розряд дорівнює – 4,5. За даними, що наведені в таблиці, визначте середній тарифний коефіцієнт робітників.

Таблиця 15.1- Тарифна сітка з оплати праці робітників

Показники	Тарифні розряди											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,3	1,69	1,91	2,16	2,44	2,76	3,12	3,53	3,99	4,51	5,1

Задача 7

Розрахувати місячний зарібок допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою.

Вихідні дані	Варіант			
	1	2	3	4
Денна тарифна ставка робітника, який обслуговує дві бригади, грн.	325,0	345,5	355,7	335,9
Місячне виробниче завдання, шт. 1-ї бригади	3000	3200	3300	3400
II—ї бригади	350	360	370	380
Фактичний місячний виробіток, шт. 1-ї бригади	3200	3500	3800	3500
II-ї бригади	360	370	385	395
Кількість годин відпрацьованих робітниками за звітний період	173	174	175	178
Тривалість зміни, год.	8	7	8	7

Задача 8

Визначити розцінки оплати праці робітника, зайнятого сортуванням огірків на транспортері та підрахуйте зарплату. Тарифний розряд робіт – II, тарифний коефіцієнт – 1,59, погодинну тарифну ставку 1 розряду взяти згідно діючого законодавства. Змінна норма виробітку при 8-годинному робочому дні – 9 т огірків. За місяць відсортовані 163 т огірків.

Задача 9

Розрахувати суму заріботної плати робітника V розряду, якщо він відпрацював 176 годин, виконав нормоване завдання (за що передбачена премія у розмірі 20% погодинної оплати), зекономив сировину на суму 600 грн., (розмір премії 20% зекономлених матеріалів), протягом п'яти змін виконував роботу хворого робітника IV розряду (за що передбачена доплата у розмірі 50% тарифної ставки відсутнього робітника). Тарифну ставку 1 розряду взяти згідно діючого законодавства. Тарифний коефіцієнт 5 розряду -2,75, 4 розряду -2,67. Після розрахунку всіх доплат визначити частку тарифу в загальному заріботку. Зробити висновки.

Задача 10

У приватного підприємця мається торгівельне підприємство, де згідно штатного розпису працюють: директор з окладом 18200 грн., бухгалтер 15900 грн., завідуючий магазином 13700 грн.

У жовтні. при нормі 184 год., відпрацьовано: директором 184 год., бухгалтером 183 год., а завідувачий магазином була на лікарняному, тому відпрацювала лише 128 год. Визначити фонд оплати праці працівників підприємства.

Задача 11

Розрахувати місячний зарібок начальника цеху, якщо його місячний посадовий оклад 11200 грн. Розмір премії за виконання плану цехом - 25%, розмір надбавок -15% посадового окладу.

Задача 12

Визначити оплату праці з доплатою грибовару, якщо за місяць встановлено план здавання 50 ц солоних та 0,5 ц сушених грибів. Фактично він здав 60 ц солоних та 0,6 ц сушених грибів. Розцінка за приготування 1 ц солоних грибів – 180,2 грн., а за 1 ц сушених – 240 грн. За виробіток понад планової продукції передбачена доплата в розмірі 20% відрядного виробітку.

Задача 13

Працівнику К. встановлено завдання за січень місяць 250 нормо-годин, фактично відпрацьовано 275 нормо-годин, із них по технічно обґрунтованим нормам 260 (зарплата по цим нормам – 2130 грн.). Здано продукції з першого подання 250 нормо-годин. При здачі продукції по технічно-обґрунтованим нормам на 90-100% премія 24%. За кожний процент перевиконання завдання розмір премії збільшується на 0,5%. За здачу продукції з першого подання премія збільшується на 28%. Визначте місячний зарібок працівника.

Проблемні ситуації

1) Фірма встановлює визначений рівень зарплати для своїх працівників. Якщо попит на продукцію фірми зріс, то як зміниться рівень зарплати?

2) Страхові компанії, як правило використовують погодинний спосіб оплати праці для співробітників, що працюють в офісі, а страхових агентів, які виїжджають на зустрічі з клієнтами, переводять на відрядну оплату. Поясніть, чим визначається таке рішення.

3) Роботодавець веде переговори з профспілками про підвищення ставки зарплати і страхування здоров'я, яке зараз коштує кожному працівникові у 50 доларів у місяць. Компанія висуває 2 пропозиції:

а) збільшення зарплати на 50 доларів у місяць;

б) або повну оплату витрат страхування здоров'я без підвищення зарплати.

Якому варіанту надають перевагу робітники і від чого залежить їх вибір?

4) Для економіки багатьох країн характерний розрив на рівні зарплати в державному і приватному секторах на користь приватного сектора. Який вплив на пропозицію праці в кожному із секторів виявить запропоноване парламентом введення закону, який би урівнював зарплату на аналогічних робочих місцях у державному та приватному секторах?

5) Як правило на конкурентних ринках високі компенсаційні різниці у зарплаті на непривабливих робочих місцях. Наприклад заріботна плата, вища там, де високий ризик шкоди здоров'ю або втрати роботи. При такому

механізмі дії ринку праці, які можуть бути причини видання програм, направлених на регулювання цих ризиків.

б) Уявіть, що на конкретному національному ринку праці збільшується диференціація заробітків. Якими причинами це може бути викликано? Які довготермінові наслідки відобразяться на функціонуванні ринку праці?

Методичні рекомендації

1. Погодинний заробіток нараховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду (T_{cti}) на кількість відпрацьованих годин за розрахунковий період ($T_{від}$):

$$ЗП = T_{cti} \cdot T_{від} = T_{ct1} \cdot K_{mi} \cdot T_{від}, \quad (15.1)$$

де T_{ct1} – тарифна ставка 1-го розряду;

K_{ti} – тарифний коефіцієнт i -го розряду.

2. При поденній оплаті праці розраховується заробіток шляхом перемноження денної тарифної ставки відповідного розряду на кількість відпрацьованих днів за розрахунковий період.

3. При помісячній оплаті праці заробіток нараховується виходячи із місячних окладів ($O_{міс}$), кількості робочих днів за графіком на даний місяць ($Др^{гп}$) та фактично відпрацьованих днів ($Др^ф$):

$$ЗП = \frac{O_{міс}}{Др^{гп}} \cdot Др^ф. \quad (15.2)$$

4. Почасово-преміальна оплата праці:

$$ЗП = T_{cti} \cdot T_{від} + П, \quad (15.3)$$

де ЗП - заробіток за почасово-преміювальною системою;

П - премія робітника.

5. Пряма індивідуальна відрядна системи оплати (ЗП) прямо залежить від попередньо встановленої розцінки за кожну одиницю випущеної продукції (p_{ij}) заданої якості та кількості виробленої продукції ($B_{фij}$):

$$ЗП = \sum_1^n \sum_1^m p_{ij} * B_{фij}, \quad (15.4)$$

6. Розцінку як розмір оплати за виконання операції з обробки одиниці продукції визначають за формулою:

$$p_i = \frac{T_{cti}}{НВ_i} = \frac{T_{ct1} * K_{mi}}{НВ_i} \quad (15.5)$$

або

$$p_i = T_{cti} * H_{ci} = T_{ct1} * K_{mi} * H_{ci}, \quad (15.6)$$

де p_i - розцінка на операції i -го розряду, грн.,

T_{cti} , T_{ctI} - тарифні ставки (за годину, день) робітника і-го та І-го розряду, грн.;

K_{ti} - тарифний коефіцієнт і-го розряду;

$N_{чi}$ - норма часу на виконання операції і-ого розряду;

$N_{Вi}$ - норма виробітку на операції і-ого розряду.

7. *Відрядно-преміальна оплата* передбачає виплату робітнику понад прямого відрядного заробітку премії за досягнення певних кількісних та якісних показників у роботі при додержанні умов преміювання.

$$ЗП = \sum_1^n \sum_1^m P_{ij} * B_{фij} + П, \quad (15.7)$$

де П - сума премії, нарахованої робітнику.

8. *Відрядно-прогресивна система оплати праці* передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми ($B_б$) за звичайними відрядними розцінками (p), а робіт, виконаних понад нормативний (базовий) рівень ($\Delta B = B_ф - B_б$) - за підвищеними розцінками (p') залежно від ступеня виконання завдання. Заробіток визначається за формулою:

$$ЗП = p * B_б + p' * \Delta B \quad (15.8)$$

9. Протилежною системою відрядно-прогресивної є *відрядно-регресивна* система, коли розцінка за кожен одиницю продукції після визначеного рівня виконання норм зменшується. Застосовують цю систему при зменшенні обсягу виробництва, але доцільності збереження робітників, а також у всіх випадках, коли нема необхідності стимулювати зріст кількості виробленої продукції.

10. *При непрямій (посередній) відрядній системі оплати праці* заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів роботи основного виробництва, яке він обслуговує. Вона застосовується для оплати тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників та ін.), що обслуговують основне виробництво.

$$ЗП = T_{cti} * T_{від} * K_{вн}, \quad (15.9)$$

де T_{cti} - погодинна тарифна ставка і-ого розряду робітника;

$T_{від}$ - фактично відпрацьована кількість годин цим робітником;

$K_{вн}$ - середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

11. Якщо невідома чисельність робітників (або трудомісткість їх робіт), а відомий лише їх середній розряд, то середній тарифний коефіцієнт (K) визначається:

$$\begin{aligned} \bar{K} &= K_M + (K_B - K_M) \cdot (\bar{R} - R_M), \\ \bar{K} &= K_B - (K_B - K_M) \cdot (R_B - \bar{R}) \end{aligned} \quad (15.10)$$

де K_M, K_B – тарифні коефіцієнти, відповідні меншому та більшому з двох сумісних розрядів, між якими знаходиться значення середнього розряду;

\bar{R} – середній тарифний розряд; R_M, R_B – відповідно менший та більший з двох тарифних розрядів, між якими знаходиться значення відомого середнього тарифного розряду.

12. Якщо відомий розподіл робітників за кваліфікаційним розрядами, то визначається середній тарифний коефіцієнт, а на його основі – середній тарифний розряд \bar{R}

$$\bar{R} = R_M + \frac{\bar{K} - K_M}{K_B - K_M} \quad (15.11)$$

$$\bar{R} = R_B - \frac{K_B - \bar{K}}{K_B - K_M} \quad (15.12)$$

13. Якщо відома середня годинна тарифна ставка робітників, то їх середній тарифний розряд \bar{R} визначається за формулами:

$$\bar{R} = R_M + \frac{\bar{C} - C_M}{C_B - C_M} \quad (15.13)$$

$$\bar{R} = R_B - \frac{C_B - \bar{C}}{C_B - C_M} \quad (15.14)$$

де C, C_M, C_B – відповідно тарифні ставки середнього та сумісного з ним меншого та більшого тарифного розрядів.

14. Середній тарифний коефіцієнт групи робітників (K_c) обчислюється тільки в тому разі, якщо праця робітників даного цеху, дільниці, заводу оплачується по одній і тій самій тарифній сітці:

$$K_c = \sum K \cdot \chi_p / \sum \chi_p \quad (15.15)$$

де K — тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

χ_p — чисельність робітників того самого розряду;

$\sum \chi_p$ — загальна чисельність робітників.

15. Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається як середня арифметична величина тарифних коефіцієнтів, зважених за обсягами робіт,

$$K_c = \sum K \cdot TP / \sum TP, \quad (15.16)$$

де K — тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

TP — трудомісткість робіт, віднесених до даного розряду, нормо-год;

$\sum TP$ — сумарна трудомісткість робіт, нормо-год.

16. Тарифні ставки наступних розрядів розраховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт:

$$C_n = C_1 \cdot K_n, \quad (15.17)$$

де C_1 — тарифна ставка 1-го розряду;
 K_n — тарифний коефіцієнт даного розряду.

17. Середня тарифна ставка робітників (робіт) визначається як середня арифметична величина із тарифних ставок, зважена на кількість робітників (трудомісткості), котрі мають однакові тарифні ставки:

$$C_c = \frac{\sum C \times \text{Ч}_p}{\sum \text{Ч}_p} \quad (15.18)$$

$$C_c = \frac{\sum C \times T_p}{\sum T_p} \quad (15.19)$$

де $\sum \text{Ч}_p$ — загальна чисельність робітників;
 $\sum C$ — загальна сума тарифних ставок для всіх робітників;
 $\sum T_p$ — загальна трудомісткість робіт, нормо-год.

2.16 Аналіз трудових показників

Питання для контролю

1. Завдання аналізу трудових показників. Інформаційна база аналізу.
2. Методика аналізу продуктивності праці.
3. Аналіз трудомісткості та чисельності персоналу.
4. Мета та напрями аналізу виконання плану використання фонду заробітної плати.

Тести

1. *Трудові показники, які підлягають аналізу на підприємстві*
 - а) заробітна плата;
 - б) структура та чисельність працівників;
 - в) продуктивність праці;
 - г) умови праці.
2. *Аналіз трудових показників на підприємстві проводиться:*
 - а) раз на рік;
 - б) раз на квартал;
 - в) раз на місяць;
 - г) кожен день.

Задачі

Задача 1

За даними таблиці 16.1 проаналізуйте використання трудових ресурсів на підприємстві.

Таблиця 16.1- Аналіз використання трудових ресурсів

Показники	Минулий рік	Звітний рік		Відхилення +, -	
		план	факт	від минулого року	від плану
1	2	3	4	5=4-2	6=4-3
1. Обсяг продукції, млн,грн	3800,00	3240,00	3100,00		
2. Середньорічна чисельність робітників, чол.	1230,00	1232,00	1239,00		
3. Кількість днів, відпрацьованих 1 робітником, днів (5:4)					
4. Середня тривалість робочого дня, год. (5:3)	7,70	8,00	7,85		
5. Кількість годин, відпрацьованих 1 робітником, год (3x4)	1771,00	1904,00	1860,00		
6. Фонд робочого часу, тис. год. ((2x3):100)					
7. Відпрацьовано всіма робітниками людино-днів (2x3)					
8. Середньорічний виробіток одного робітника, (1:2x1000) тис.грн.					
9. Середньоденний виробіток одного робітника, (1:7x1000) тис.грн.					
10.Кількість людино-годин, відпрацьованих усіма робітниками за рік, тис.люд.-год. (2x5):1000					
11.Середньогодинний виробіток 1 робітника, грн. (1:10x1000)					

Задача 2

Проаналізуйте використання фонду оплати праці.

Таблиця 16.2 - Оцінка використання фонду заробітної плати, грн.

Фонд заробітної плати	За планом	Фактично	Відхилення
Промислово-виробничий персонал	8816207	9843676	
Невиробничий персонал	311611	347791	
Всього	9127818	10191467	

Базовий фонд заробітної плати, визначений на плановий період, грн.— 8816207;

Середній темп зростання продуктивності праці:

а) плановий;

106;

б) фактичний.

131,6;

Норматив приросту загального фонду заробітної плати за кожний процент приросту обсягу виробництва продукції. 0,25;

Темп приросту (+), зниження (-) обсягу виробництва продукції за звітний період, % - -1,5:

Сума коштів, належних промислово-виробничому персоналу за звітний період, грн.

Знайдіть базовий загальний фонд заробітної плати, скоректований на підвищення середнього темпу зростання продуктивності праці та відносну економію (перевитрату) фонду заробітної плати.

Задача 3

Визначити виконання плану по чисельності абсолютне і відносне відхилення. Відомо, що план по випуску товарної продукції виконаний на 100,5%. Зробити висновки

Таблиця 16.3 - Аналіз виконання плану по чисельності

Групи і категорії працівників	Чисельність працівників		Відхилення	
	За планом, осіб	Фактично, осіб	Абсолютне, осіб	Відносне, %
Промислово-виробничий персонал- всього	1027	1024		
У т.ч. робітники	898	899		
ІТП	80	77		
службовці	32	32		
молодший обслуговуючий персонал	1	-		
охорона	16	16		
Непромисловий персонал	57	50		
Усього	1084	1074		

Методичні рекомендації

1. Визначаючи вплив продуктивності праці на виконання плану виробництва, розраховують приріст обсягів продукції у результаті її зростання:

$$\Delta \text{Ппр} = \left(1 - \frac{\Delta \text{ч}}{\Delta \text{Q}}\right) 100 \quad (16.1)$$

де $\Delta \text{Ппр}$ — частка приросту обсягу продукції за рахунок зростання продуктивності праці, %;

$\Delta \text{ч}$ — приріст чисельності працівників, %;

ΔQ — приріст обсягу продукції, %.

2. Сутність індексного методу полягає у виявленні впливу кожного фактору на загальний абсолютний приріст продуктивності праці. У цьому

зв'язку величину середнього виробітку можна показати у вигляді таких співмножників:

$$П = г \times с \times д \times у \quad (16.2)$$

де $П$ — середній річний (місячний, квартальний) виробіток продукції на одного працівника, грн;

$г$ — середній годинний виробіток одного робітника, грн;

$с$ — середня тривалість робочого дня, год.;

$д$ — середня кількість робочих днів, що припадає на одного робітника, дн.;

$у$ — частка робітників у середньообліковій чисельності працівників промислово-виробничого персоналу, осіб.

3. Вплив кожного окремого фактора можна визначити за формулами:

$$\text{фактора } г: Пг = (г1 - г0) \cdot с1 \cdot д1 \cdot у1; \quad (16.3)$$

$$\text{фактора } с: Пс = г0(с1 - с0) \cdot д1 \cdot у1; \quad (16.4)$$

$$\text{фактора } д: Пд = г0 \cdot с0(д1 - д0) \cdot у1; \quad (16.5)$$

$$\text{фактора } у: Пу = г0 \cdot с0 \cdot д0(у1 - у0), \quad (16.6)$$

де символи 1 і 0 відповідно належать до звітних і базисних (планових) значень показників.

4. Взаємопов'язані показники середнього виробітку створюють відповідну ієрархію, що дає змогу переходити від одного показника до іншого:

$$v_n^p = \kappa_p \times v_p^p \quad (16.7)$$

$$v_p^p = D_p^p \times v_p^d \quad (16.8)$$

$$v_p^d = Tc \times v_p^z \quad (16.9)$$

v_n^p — середньорічний виробіток продукції на одного працівника;

v_p^p, v_p^d, v_p^z — відповідно середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції одним робітником;

κ_p — частка робітників у загальній кількості працівників;

D_p^p — середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік;

Tc — середня тривалість робочого дня.

5. Розширення факторної моделі середньорічного виробітку продукції на одного працівника:

$$v_n^p = \kappa_p \times v_p^p \quad (16.10)$$

$$v_n^p = \kappa_p \times D_p^p \times v_p^d \quad (16.11)$$

$$v_n^p = \kappa_p \times D_p^p \times Tc \times v_p^z \quad (16.12)$$

6. Величина середньорічного виробітку продукції одним робітником (V_p) залежить від середньої кількості днів, відпрацьованих одним робітником

за рік (D_p^p), середньої тривалості робочого дня (Tc) і середньогодинного виробітку продукції одним робітником .

Детермінована модель v_p^p може бути подана у такому вигляді:

$$v_p^p = D_p^p \times v_p^o \quad (16.13)$$

$$v_p^p = D_p^p \times Tc \times v_p^z \quad (16.14)$$

7. Визначимо зміну v_n^p під впливом перелічених факторів одним з методів детермінованого факторного аналізу, наприклад, методом ланцюгових підстановок у табличній формі, позначивши значення показника в попередньому році індексом 0, а в звітному — індексом 1.

На завершальному етапі аналізу визначають вплив рівня продуктивності праці на зміну обсягу виробництва. Подамо факторні моделі обсягу виробленої продукції у такому вигляді:

$$ОВП = Kn \times \kappa_p \times v_p^p \text{ або } ОВП = Kp \times v_p^p \quad (16.15)$$

$$ОВП = Kn \times \kappa_p \times D_p^p \times v_p^o \text{ або } ОВП = Kp \times D_p^p \times v_p^o \quad (16.16)$$

$$ОВП = Kn \times \kappa_p \times D_p^p \times Tc \times v_p^z \text{ або } ОВП = Kp \times D_p^p \times Tc \times v_p^z \quad (16.17)$$

8. Зміна співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати спричиняє відносну економію (перевитрату) фонду оплати праці, яка визначається з розрахунку

$$\Delta \Phi ОП = \Phi ОП_{\phi} \cdot \frac{I_{zn} - I_{nn}}{I_{zn}} \quad (16.18)$$

де I_{zn} і I_{nn} — індекси зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці працівників.

9. При факторному аналізі виділяють фактори, які впливають на відхилення змінної та постійної частини фонду заробітної плати. Розрахунок впливу факторів треба проводити у такій послідовності:

а) розрахувати умовну величину змінної частини фонду заробітної плати ($\Phi ОП_{1}^{зм}$) за його плановою величиною, перерахованою на процент виконання плану з обсягу виробництва продукції при плановій структурі ($/\phi n$)

$$\Phi ОП_{1}^{зм} = \frac{\Phi ОП_{пл}^{зм} \cdot I_{\phi n}}{100}; \quad (16.19)$$

б) розрахувати умовну величину змінної частини фонду оплати праці ($\Phi ОП_{2}^{зм}$) за його плановою величиною, перерахованою на фактичний обсяг і структуру виробленої продукції

$$\Phi ОП_{2}^{зм} = \sum_{i=1}^n ВП_i^{\phi} \cdot ЗП_i^{zn}; \quad (16.20)$$

де $ВП^{\phi}_i$ — фактичний обсяг випуску i -го виду продукції, од.;

$ЗП^m$ — пряма оплата праці на одиницю продукції i -го виду за планом, грн.;

в) розрахувати умовну величину змінної частини фонду оплати праці ($\Phi ОП^m$) за фактичним обсягом виробництва продукції i -го виду при її фактичній трудомісткості та плановому рівні оплати за одну людину-годину

$$\Phi ОП^m = \sum_{i=1}^n ВП^{\phi}_i \cdot T^{\phi}_i \cdot З^m_{i,пл}, \quad (16.21)$$

де T^{ϕ}_i — фактична трудомісткість i -го виду продукції, людину-години;

$З^m$ — плановий рівень оплати праці за одну людину-годину, грн.

Розрахунок факторів на відхилення фактичної змінної частини фонду оплати праці від планової матиме вигляд:

а) за рахунок зміни обсягу виробництва продукції ($\Delta \Phi ОП^m_o$):

$$\Delta \Phi ОП^m_o = \Phi ОП^m_1 - \Phi ОП^m_{пл}, \quad (16.22)$$

б) за рахунок зміни структури вироблюваної продукції

($\Delta \Phi ОП^m_{стр}$):

$$\Delta \Phi ОП^m_{стр} = \Phi ОП^m_2 - \Phi ОП^m_1, \quad (16.23)$$

в) за рахунок зміни трудомісткості продукції

($\Delta \Phi ОП^m_m$):

$$\Delta \Phi ОП^m_m = \Phi ОП^m_3 - \Phi ОП^m_2, \quad (16.24)$$

г) за рахунок зміни оплати праці за одну людину-годину

$$\Delta \Phi ОП^m_{л/г} = \Phi ОП^m_{\phi} - \Phi ОП^m_3, \quad (16.25)$$

Загальне відхилення змінної частини фонду оплати праці ($\Delta \Phi ОП^m$) буде дорівнювати:

$$\begin{aligned} \Delta \Phi ОП^m &= \Phi ОП^m_{\phi} - \Phi ОП^m_{пл} = \Delta \Phi ОП^m_o, \\ &\Delta \Phi ОП^m_{стр} + \Delta \Phi ОП^m_m + \Delta \Phi ОП^m_{л/г}. \end{aligned} \quad (16.26)$$

2.17 Аналіз звітності й аудит у сфері праці

Питання для контролю

1. Економічний аналіз у соціально-трудої сфері.
2. Сутність і значення аудиту у сфері праці.
3. Напрями, етапи і методи здійснення аудиту у сфері праці.
4. Звітність про показники праці: статистична, оперативна.

Тести

1. Державна статистична звітність з питань праці включає:

- а) Звіт про використання робочого часу

- б) Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах
- в) Чисельність окремих категорій робітників та підготовка кадрів

Проблемні ситуації

1. Заповнити форми звітності з праці умовного підприємства. Проаналізувати їх.
2. Знайти помилки у розрахунках основних трудових показників умовного підприємства.
3. Провести аудит трудових показників організації.

Тести

1. Аналіз кадрового потенціалу підприємства охоплює:

а) визначення забезпеченості підприємства кадрами, оцінка трудового потенціалу підприємства, встановлення ступеня відповідності загальноосвітнього і кваліфікаційного складу кадрів сучасного рівня виробництва;

б) визначення незабезпечених ділянок виробництва працівниками та невідповідність кваліфікації робітників виконуваним роботам;

в) визначення загальної величини робочого часу протягом року;

г) оцінка виконання плану з виробітку.

2. Надлишок робітників у виробничих підрозділах свідчить про:

а) неповне завантаження робітників;

б) простої в роботі;

в) потребу в надурочних роботах;

г) все вище перераховане правильне.

3. Відношення звільнених за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни, з причин службової невідповідності до середньоспискової чисельності працюючих характеризує показник:

а) коефіцієнт обороту з прийняття;

б) коефіцієнт обороту зі звільнення;

в) коефіцієнт змінюваності;

г) коефіцієнт плинності.

4. Тривалість робочої зміни залежить від:

а) кількості вихідних і святкових днів;

б) кількості днів непрацездатності;

в) величини нормативного робочого тижня;

г) правильна відповідь відсутня.

5. Аналіз продуктивності праці в основному здійснюється з використання показника:

а) кількості днів чергових відпусток;

б) виробітку одного робітника;

в) часу понадурочної роботи;

г) виконання плану.

6. Первинний документ з обліку відпрацьованого часу – це:

- а) трудова книжка;
- б) табель обліку;
- в) наряд;
- г) особова картка.

7. Зведений документ, який відображає розрахунки з робітниками та службовцями з оплати їх праці – це:

- а) видатковий ордер;
- б) розрахунково-платіжна відомість;
- в) платіжна відомість;
- г) всі відповіді правильні.

8. Функціями аудиторської перевірки є:

- а) облік заробітної плати;
- б) облік відпрацьованого часу;
- в) прийом та звільнення робітників;
- г) правильні відповіді а), б) і в).

9. Аудиторські процедури контролю заробітної плати передбачають:

- а) вибір та перевірку особистих справ;
- б) вибір записів у відомостях заробітної плати;
- в) вибір та перевірку карт хронометражу;
- г) відповідь б) і в) правильні.

10. Аудиторська перевірка передбачає:

- а) визначення продуктивності праці на підприємстві;
- б) встановлення прогресивних норм затрат робочого часу;
- в) перерахунок сукупних нарахувань, відрахувань та чистих виплат;
- г) визначення норм виробітку у виробничих підрозділах.

2.18 Моніторинг соціально-трудої сфери як інструмент регулювання і вдосконалення соціально-трудоих відносин

Питання для контролю

1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудої сфери
2. Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудої сфери
3. Підготовка до проведення моніторингу соціально-трудої сфери
4. Основні напрями моніторингу соціально-трудої сфери

Тести

1. На яких принципах ґрунтується моніторинг СТС?

- а) тотожності;
- б) єдності ;
- в) комплексності;
- г) системності

2. Основними джерелами інформації про зайнятість та соціально-трудоі відносини є наступні:

- а) економічна статистика;

- б) вибіркові обстеження домогосподарств;
 - в) вибіркові обстеження підприємств;
 - г) соціологічні обстеження.
3. *Об'єктами моніторингу соціально-трудової сфери є:*
- а) спеціально відібрані підприємства, установи та організації ;
 - б) регіони;
 - в) всі фізичні та юридичні особи
 - г) відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.
4. *До облікових джерел інформації відноситься:*
- а) інформація про постачальників сировини і споживачів продукції;
 - б) дані статистичного обліку і звітності;
 - в) дані оперативного обліку;
 - г) усі типи планів, що розробляються на підприємстві.
5. *Форми відображення результатів аналізу:*
- а) відомості аналітичного обліку;
 - б) аналітичні та накопичувально-групувальні таблиці;
 - в) динамічні ряди основних показників виробничої діяльності;
 - г) аналітичні записки.
6. *Зовнішні виконавці економічного аналізу:*
- а) статистичні органи;
 - б) технічні відділи;
 - в) кредитно-фінансові органи;
 - г) аудиторські фірми.
7. *Внутрішні виконавці економічного аналізу:*
- а) фінансові та податкові органи;
 - б) відділ праці і зарплати;
 - в) планово-економічний відділ;
 - г) відділ бухгалтерського обліку та звітності.
8. *До абсолютних величин відносяться:*
- а) продуктивність праці;
 - б) обсяг продукції;
 - в) середньорічна вартість основних засобів;
 - г) матеріаломісткість.
9. *Відмітити показники, які відносяться до відносних:*
- а) темпи росту;
 - б) рентабельність;
 - в) прибуток;
 - г) продуктивність праці.
10. *Процес аудиту у сфері праці за класичною схемою має складатися з:*
- а) п'яти етапів;
 - б) чотирьох етапів;
 - в) шести етапів;
 - г) трьох етапів.

Проблемні ситуації

1. Побудувати графіки, діаграми на основі даних статистичного збірника та проаналізувати їх:
 - “Структура населення України”,
 - “Динаміка зайнятості населення в Україні”,
 - “Доходи населення”,
 - “Стан укладання колективних договорів”,
 - “Рівень безробіття”, інше.
 Визначити причини, фактори впливу на динаміку.
2. На основі даних моніторингу розробити Програму діяльності уряду в соціально-трудовій сфері.

2.19 Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Питання для контролю

1. Історія становлення та розвитку Міжнародної організації праці.
2. Організаційна структура Міжнародної організації праці
3. Цілі й основні напрями діяльності МОП

Тести

1. *Міжнародна організація праці утворена в:*
 - а) 1909 році;
 - б) 1919 році;
 - в) 1999 р.;
 - г) немає правильної відповіді.
2. *Скільки частин містить статут МОП?*
 - а) 2;
 - б) 5;
 - в) 4;
 - г) 3.
3. *Конвенції та рекомендації спрямовані на захист прав:*
 - а) працівників;
 - б) роботодавців;
 - в) працівників і роботодавців;
 - г) немає правильної відповіді.
4. *Основний принцип Конвенції про охорону заробітної плати –*
 - а) своєчасна і повна виплата заробітної плати;
 - б) диференціація оплати праці;
 - в) усунення протизаконної практики щодо заробітної плати;
 - г) немає правильної відповіді.
5. *Відповідно до МОП термін "заробітна плата" означає:*
 - а) будь-яку винагороду або будь-який заробіток, який обчислюється в грошах за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано.

- б) будь-яку винагороду або будь-який заробіток, який обчислюється в грошах за працю, яку виконано, або за послуги, які надано;
 - в) будь-яку винагороду або будь-який заробіток, який обчислюється як правило в грошах
 - г) немає правильної відповіді.
6. *Структура МОП складається з таких компонентів:*
- а) Міжнародна конференція праці;
 - б) Адміністративна рада;
 - и) Міжнародне бюро праці
 - г) Міжнародний центр з підвищення професійно-технічної підготовки
7. *Чим займається міжнародна конференція праці?*
- а) обговорює загальні трудові та соціальні проблеми;
 - б) розглядає міжнародні трудові норми;
 - в) визначає загальну політику організації.
 - г) приймає конвенції та рекомендації.
8. *Хто керує у період між щорічними Конференціями роботою МОП?*
- а) ООН;
 - б) МБП;
 - в) Адміністративна рада
9. *За якими країнами постійно закріплені місця у Адміністративній раді МБП?*
- а) Бразилія;
 - б) Німеччина
 - в) Швейцарія;
 - г) США;
 - д) Латвія;
 - е) Італія.
10. *На який строк обираються представники інших країн-учасниць МОП до Адміністративної ради?*
- а) на рік;
 - б) на 2 роки;
 - в) на 3 роки;
 - г) на п'ять років
11. *Головну мету МОП вбачає в тому, щоб:*
- а) сприяти забезпеченню в усьому світі соціальної справедливості в галузі економічних відносин;
 - б) бути спрямованою на всіляку підтримку розвитку підприємництва в економіці.
 - в) розробляти соціально-економічні і юридичні механізми
12. *Хто приймає конвенції МОП?*
- а) МБП
 - б) Адміністративна рада;
 - в) Генеральна конференція праці;
 - г) Міжнародна конференція праці.

Проблемні ситуації

1. Виписати основні конвенції та рекомендації МОП, що регулюють питання зайнятості населення (соціального партнерства, регулювання доходів, інше) й проаналізувати рівень їх реалізації в Україні.
2. За визначеними критеріями (межі державного втручання в економіку, методи регулювання соціально-трудових відносин, рівень централізації переговорів) побудувати таблицю розбіжностей моделей соціально-трудових відносин країн (Україна, США, Великобританія, Швеція, тощо).

2.20 Зарубіжний досвід соціально-трудових відносин

Питання для контролю

1. Сучасні світові тенденції соціально-трудових відносин.
2. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин у сфері зайнятості.
3. Проблеми формування і розвитку соціально-трудових відносин в Україні

Тести

1. *Міжнародні трудові норми охоплюють такі напрямки:*
 - а) основні права людини у сфері праці;
 - б) сприяння зайнятості;
 - в) загальний обсяг витрачання матеріальних благ та послуг;
 - г) поліпшення умов праці та виробничого середовища; д) житлові умови;
 - е) соціальне забезпечення трудящих.
2. *Позитивними наслідками міжнародної трудової міграції для країн-експортерів є:*
 - а) експорт трудових ресурсів;
 - б) зменшення рівня безробіття;
 - в) ротація трудових ресурсів;
 - г) обмін висококваліфікованими фахівцями.
3. *Негативними наслідками міжнародної трудової міграції для країн-імпортерів трудових ресурсів є:*
 - а) втрати висококваліфікованих фахівців;
 - б) проблема пошуку робочого місця для місцевого населення країни;
 - в) приплив національної валюти із-за кордону у вигляді переказів;
 - г) втрати висококваліфікованих фахівців при репатріації мігрантів;
 - д) виникнення додаткових проблем, пов'язаних із соціальним захистом іммігрантів.
4. *До економічного регулювання міжнародних міграційних процесів відноситься:*
 - а) встановлення міграційних квот;
 - б) встановлення відповідних візових ставок;
 - в) регулювання заробітної платні мігрантів;
 - г) встановлення межі можливостей міграції;
 - д) встановлення митних внесків або бар'єрів.

3 ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ

Завдання практичних занять, які виконувались у поточному семестрі, та завдання для самостійної роботи вважаються виконаними, якщо вони вирішені вірно. За кожне виконане завдання студент отримує певну кількість балів з урахуванням максимальної кількості балів, згідно наведеної таблиці.

Для складання письмової компоненти модульного контролю (для денної форми навчання) існують білети. В залежності від повноти відповіді студент отримує певну кількість балів з урахуванням максимальної кількості балів, згідно наведеної вище таблиці. Студент, який не здає вчасно роботу, одержує оцінку нуль балів. Повторне складання студентом письмової компоненти модульного контролю не допускається.

З дисципліни студент може набрати до 60% підсумкової оцінки за виконання всіх видів робіт, що виконуються протягом семестру і до 40% підсумкової оцінки – на екзамені.

Умовою допуску до екзамену є виконання всіх видів навчальної роботи передбачених даною робочою програмою – захист усіх практичних робіт, які виконувались у поточному семестрі, оформлення відповідно до стандартів курсової роботи та її захист.

Складання екзамену є обов'язковим елементом підсумкового контролю знань для студентів, які претендують на оцінку «добре» або «відмінно». Якщо студент виконав всі види робіт протягом семестру та набрав 60% підсумкової оцінки (тобто «задовільно»), то він, за бажанням, може залишити набрану кількість балів як підсумкову оцінку і не складати екзамен.

У випадку, якщо студент протягом семестру не виконав в повному обсязі передбачених робочою програмою навчальної дисципліни всіх видів навчальної роботи, має невідпрацьовані практичні, лабораторні роботи або не набрав мінімально необхідну кількість балів – 20 балів (тобто кількість балів, яка сумарно з максимально можливою кількістю балів, які студент може отримати під час семестрового контролю не дозволить отримати підсумкову оцінку «задовільно – Е, 60 балів»), то він не допускається до складання екзамену під час семестрового контролю, але має право ліквідувати академічну заборгованість у порядку, передбаченому «Положенням про поточне та підсумкове оцінювання знань студентів ЧНТУ».

Для складання екзамену існують білети. Білети складаються із трьох питань (два теоретичних і одна задача). Якщо відповідь повна і зміст відповіді студента повністю відповідає сутності поставленого запитання, він може отримати від 33 до 40 балів. В тому випадку, коли студент виконує всі завдання без грубих помилок, він може отримати від 24 до 32 балів. Якщо при виконанні білету студент допускає грубі помилки і всі питання виконані менш ніж на половину, то він може отримати від 17 до 24 балів. При невиконанні хоча б одного завдання білету, студент не може отримати більше 16 балів.

Повторне складання екзамену з метою підвищення позитивної оцінки не дозволяється.

Таблиця 3.1 - Поточний контроль за модулями

Модуль за тематичним планом дисципліни та форма контролю	Кількість балів
Змістовий модуль 1. Загальні засади економіки праці та соціально-трудова відносин.	0...10
Повнота ведення конспектів.	0...1
Підготовленість до семінарських занять	0...4
Самостійність та своєчасність виконання робіт.	0...1
Модульний контроль	0...4
Змістовий модуль 2. Соціально-трудова відносини на ринку праці.	0...10
Повнота ведення конспектів.	0...1
Підготовленість до семінарських занять	0...4
Самостійність та своєчасність виконання завдань	0...1
Модульний контроль	0...4
Змістовий модуль 3. Організація та нормування праці.	0...10
Повнота ведення конспектів.	0...1
Підготовленість до семінарських занять	0...4
Самостійність та своєчасність виконання завдань	0...1
Модульний контроль	0...4
Змістовий модуль 4. Продуктивність та ефективність праці.	0...10
Повнота ведення конспектів.	0...1
Підготовленість до семінарських занять	0...4
Самостійність та своєчасність виконання завдань	0...1
Модульний контроль	0...4
Змістовий модуль 5. Політика доходів та оплата праці.	0...10
Повнота ведення конспектів.	0...1
Підготовленість до семінарських занять	0...4
Самостійність та своєчасність виконання завдань	0...1
Модульний контроль	0...4
Змістовий модуль 6. Моніторинг та аналіз соціально-трудова сфери. Міжнародна організація праці.	0...10
Повнота ведення конспектів.	0...1
Підготовленість до семінарських занять	0...4
Самостійність та своєчасність виконання завдань	0...1
Модульний контроль	0...4
Підсумкова оцінка поточного контролю	0...60
Підсумковий контроль (екзамен)	
Теоретичне питання	0...10
Теоретичне питання	0...10
Практичне завдання	0...20
Результат підсумкового контролю	0...40
Зважена семестрова оцінка	0...100

Таблиця 3.2 - Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсової роботи	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
66-74	D		
60-65	E	задовільно	не зараховано
0-59	FX	незадовільно	

4. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.
2. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. — 5-те вид., оновлене. Затверджено МОН.К., 2011. 390с.
3. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. К.: "Знання", 2010. 310 с.
4. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посібник / Ведерніков М. Д. та ін. Львів : Новий Світ - 2000, 2012. 869 с.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб./ за ред. Назарової. К., 2012. 573с.
6. Економіка праці: навч. посібник / І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька, І. М. Дашко, М. І. Клімковський, А. В. Панченко, І. З. Крет, І. М. Кривцун, А. В. Симак, А. Р. Стояновський, А. Л. Висоцький, О. Л. Зарицька. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2016. 268 с.
7. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч.-метод. посібник. Х. : ХДУХТ, 2017. 189 с.
8. Калина А.В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч.посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с.
9. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.
10. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С., Кубасова Г. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: практикум для студентів економічних спеціальностей. Х.: НФаУ. 2018. 186 с.
11. Соловйова О. Є. Конспект лекцій з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» (для студентів заочної форм навчання спеціальності 051 – Економіка). Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. 153 с.

Допоміжна

1. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: посібник / Г.М. Азаренкова. К.: "Ліра-К", 2010.
2. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
3. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посібник / Акіліна О.В., Ільч Л.М. К.: Алерта, 2010. 734с.
4. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних закладів / за наук. ред. д.е.н. А.Г. Бабенка. Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. 268 с.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник / Т.П. Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока. За заг. ред. М.С. Татаревської. Одеса: ОДЕУ, 2010 р. 478 с.
6. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник. Київ: "Ліра-К". 2010. 476с.
7. Кодекс законів про працю України. Редакція від 30.04.2017 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
8. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1919-1956, Т.1. Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.
9. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1957-1990, Т.2. Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України. Редакція від 01.01.2016 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
11. Про зайнятість населення; Закон від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст. 243.
12. Про колективні договори і угоди: Закон України. Редакція від 01.01.2015 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
13. Про оплату праці: Закон України. Редакція від 01.01.2017. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95>.
14. Про організації роботодавців їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності Закон України. Редакція від 02.11.2016. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
15. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Закон України. Редакція від 07.11.2012. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
16. Проблеми та механізми забезпечення ефективного функціонування суб'єктів ринку праці за умов інтеграції України до ЄС: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. Хмельницький: ХНУ, 2016. 494 с.
17. Чернявська О. В. Ринок праці: навч. посіб. 2-е вид., перероб. та доп. К.: Центр учб. л-ри, 2013. 522 с.
18. Журнали: „Україна: аспекти праці”, „Управління персоналом”, „Економіка підприємства”, „Актуальні проблеми економіки”, „Економіка

України”, „Економіка, господарство і право”, «Кадровик», «Персонал», «Праця і заробітна плата» та ін.

19. Ashenfelter O. Handbook Of Labor Economics, 3B. Elsevier Science, 1999. 956 p.

20. Nicholas M. Kiefer Search Models and Applied Labor Economics. Cambridge Academ, 2006. 308 p.

21. Paul Gregg, Rosanna Scutella and Jonathan Wadsworth Reconciling workless measures at the individual and household level. Theory and evidence from the United States, Britain, Germany, Spain and Australia // Journal of Population Economics, Number 1 / January, 2010.

22. Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. Pearson Education, Inc., 2009. 676 p.

23. Journal of Labor Economics - The University of Chicago Press in Association with the Economics Research Center/NORC.