

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

для проведення практичних занять і самостійної роботи
з курсу

«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

(для слухачів другої вищої освіти спеціальностей 7.03050401 «Економіка підприємства» та 7.03050901 «Облік і аудит» заочної форми навчання)

Харків
ХНАМГ
2012

Методичні вказівки для проведення практичних занять і самостійної роботи з курсу «Економіка праці і соціально-трудова відносина» (для слухачів другої вищої освіти спеціальностей 7.03050401 «Економіка підприємства» та 7.03050901 «Облік і аудит» заочної форми навчання) / Харк. нац. акад. міськ. госп-ва; уклад.: О. Є. Соловйова, О. В. Соловйов. – Х.: ХНАМГ, 2012.– 36 с.

Укладачі: О. Є. Соловйова
О. В. Соловйов

Рецензент: д. е. н., проф. А. Є. Ачкасов

Рекомендовано кафедрою економіки підприємств міського господарства,
протокол № 1 від 30 серпня 2011 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
1. Мета та завдання вивчення курсу.....	5
2. Програма курсу.....	5
3. Методичні вказівки до вивчення тем курсу.....	10
4. Тести.....	16
5. Практичні завдання.....	26
Список джерел.....	35

ВСТУП

В умовах ринку в економіці праці відбуваються суттєві інституціональні зміни, що вимагає більш ефективного використання трудового потенціалу суспільства, як основного чинника економічного розвитку держави, підвищення конкурентоспроможності товарів та послуг, підвищення якості життя населення.

Праця – це свідома діяльність людей, яка спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей, першооснова й необхідна умова життя людей. В процесі праці формується система соціально-трудова відносин - стрижень суспільних відносин на рівні держави, регіону, підприємства. Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудова відносини» побудована на об'єктивних законах і механізмах ринкової економіки. Вона досліджує теоретичні й практичні проблеми формування людського капіталу, його ефективного використання для забезпечення конкурентоспроможного рівня якості життя суспільства.

Метою дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» є формування у слухачів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин в Україні.

1. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ВИВЧЕННЯ КУРСУ

У сучасних економічних умовах підвищення ефективності функціонування вітчизняної економіки залежить, головним чином, від ефективного використання людського капіталу і матеріальних ресурсів, задіяних у створенні суспільного продукту.

Завдяки раціональному використанню праці на підприємстві досягається зниження витрат виробництва, а при раціональному управлінні людським капіталом на державному рівні досягається зростання суспільної продуктивності праці та добробуту населення країни.

Мета вивчення дисципліни: формування теоретичних і практичних знань щодо функціонування, розвитку й регулювання соціально-трудова відносин у суспільстві.

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

Предмет вивчення дисципліни: соціально-трудова відносини на макро-і мікрорівнях та закономірності їх розвитку.

2. ПРОГРАМА КУРСУ

МОДУЛЬ 1. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

Основні поняття і категорії економіки праці.

Історичні аспекти розвитку трудових відносин у суспільстві. Наукові основи економіки праці: соціально-економічні, техніко-технологічні, правові й психофізіологічні. Завдання економіки праці в сучасних умовах: економічні – раціональне використання трудових і матеріальних ресурсів; підвищення продуктивності праці й ефективності виробництва; психофізіологічні – збереження здоров'я і працездатності людини; забезпечення суттєвості привабливості праці; соціальні – створення умов для всебічного гармонійного розвитку працюючих.

Рекомендовані джерела: 2,3,4,5,6,7,8,9.

Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Людські ресурси як фактор економічного розвитку суспільства. Характеристика людських ресурсів за різними соціально-економічними категоріями такими як: населення, економічно активне населення, трудові ресурси, економічна діяльність і чисельність безробітних. Процеси відтворення населення (природний, міграційний, соціальний, економічний), типи (екстенсивний і інтенсивний) і режими (розширене, просте, звужене відтворення). Відтворення ресурсів для праці – процес постійного й

безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Вплив природного, міграційного й економічного руху населення на кількісні і якісні характеристики ресурсів для праці. Трудовий потенціал як інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Компоненти трудового потенціалу такі як: здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, уміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість та ін.

Рекомендовані джерела: 2,3,4,5,6,8,9.

Тема 3. Організація і нормування праці

Поняття «організація праці». Основні напрямки організації праці. Сутність і значення процесів суспільного поділу й кооперування праці, їх взаємозв'язок і взаємозалежність. Поділ і кооперування праці на підприємстві, їх форми. Організація і обслуговування робочих місць. Поняття «робоче місце», «робоча зона». Класифікація, спеціалізація і оснащення робочих місць. Планування робочих місць. Основні функції, форми й системи обслуговування робочих місць. Значення і ефективність типового проектування організації робочих місць. Раціоналізація трудових процесів і управлінських процедур. Аналіз трудового процесу. Проектування прогресивних трудових процесів. Показники раціональності трудових процесів. Колективні форми організації праці. Поняття трудового колективу. Основні типи трудових колективів. Умови праці. Фактори, що визначають умови праці на виробництві та їх значення для здоров'я і працездатності людей. Вдосконалення умов праці. Державна система охорони праці в Україні. Суспільна й економічна ефективність заходів щодо вдосконалення організації праці. Робочий день, робочий час, режим роботи. Законодавче регулювання робочого часу й часу відпочинку. Типові режими праці й відпочинку. Гнучкі режими роботи. Змінність роботи. Поняття «нормування праці». Регулювання міри праці засобами нормування праці й планування виробничих завдань. Сутність і зміст процесу нормування праці. Робочий час, його склад і структура. Методи вивчення ефективності використання робочого часу. Фотографія робочого часу, хронометраж, фотохронометраж. Призначення і класифікація нормативів з праці. Характеристика й класифікація норм праці. Методи нормування і способи вдосконалення норм.

Рекомендовані джерела: 2,3,4,5,6,8,9.

Тема 4. Продуктивність і ефективність праці

Поняття «продуктивність праці». Принципи управління продуктивністю. Показники вимірювання продуктивності праці на макрорівні. Методи вимірювання продуктивності праці, що використовують на підприємствах. Вартісний метод вимірювання продуктивності праці, його різновиди переваги і недоліки. Натуральний і умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності праці, їхні переваги і недоліки. Трудовий метод вимірювання продуктивності й сфера його використання. Класифікація факторів продуктивності праці. Природні й суспільні умови підвищення продуктивності

праці. Макроекономічні фактори підвищення продуктивності праці. Резерви зростання продуктивності праці. Взаємозв'язок факторів і резервів продуктивності праці. Класифікація резервів зростання продуктивності праці. Резерви зниження трудомісткості продукції, їх склад. Резерви ефективного використання робочого часу.

Рекомендовані джерела: 2,3,4,5,6,9.

Тема 5. Політика доходів і оплати праці

Поняття «заробітна плата». Соціально-економічна сутність заробітної плати. Номінальна й реальна заробітна плата, реальні доходи. Функції заробітної плати й принципи її організації. Джерела формування заробітної плати. Поняття «доходи населення». Формування доходів споживання і нагромадження. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін, продуктивністю, структурою виробництва, доходами й прибутками. Елементи організації заробітної плати. Законодавчі та нормативні документи, на основі яких здійснюють державне регулювання заробітної плати. Визначення мінімального споживчого бюджету. Індексація доходів. Компенсаційні виплати. Сутність тарифно-договірного регулювання заробітної плати. Регулювання заробітної плати на державному (національному) рівні. Мінімальна заробітна плата. Генеральна тарифна угода. Необхідність регулювання заробітної плати на галузевому рівні. Мінімальна заробітна плата на галузевому рівні. Галузева, територіальна та колективна тарифні угоди. Тарифна система оплати праці та її елементи. Форми й системи оплати праці. Погодинна форма оплати праці та її системи. Умови їх використання. Відрядна форма оплати праці та її системи. Умови використання різноманітних систем відрядної форми оплати праці. Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців. Схеми посадових окладів. Економічне обґрунтування необхідності й ефективності преміювання різноманітних категорій працівників. Кількісні і якісні показники преміювання робітників. Безтарифна система оплати праці. Колективні системи оплати праці.

Рекомендовані джерела: 1,2,3,4,5,6,8,9.

Тема 6. Планування праці

Система трудових показників і їх взаємозв'язок. Методи аналізу трудомісткості, чисельності працівників, продуктивності праці й витрат на робочу силу. Планування трудомісткості за окремими її видами і в цілому. План організаційно-технічних заходів — основа розрахунку планової трудомісткості. Методи розрахунку чисельності робітників (на основі трудомісткості виробничої програми, за робочими місцями, нормами обслуговування, нормативами чисельності). Планування чисельності керівників, спеціалістів, службовців (за типовими нормативами, нормами підпорядкованості й нормами навантаження). Визначення додаткової потреби в працівниках. Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання. Планування підвищення продуктивності праці на основі зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу. Фонд

оплати праці. Планування фонду заробітної плати за нормативами. Планування фонду заробітної плати керівників, спеціалістів, службовців. Планування середньої заробітної плати й співвідношення темпів її підвищення з темпами зростання продуктивності праці.

Рекомендовані джерела: 2,3,4,5,6,9.

Тема 7. Аналіз, звітність, аудит у сфері праці

Основні задачі аналізу використання трудових ресурсів і витрат на оплату праці. Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою і кваліфікаційного складу робітників. Якісна структура трудового потенціалу підприємства за ознаками: стать, вік, стаж роботи на підприємстві, освіта, кваліфікація та ін. Аналіз руху й стабільності робочої сили. Рівень інтенсивності руху працівників: коефіцієнти обороту з прийому і вибуття, загального обороту й коефіцієнта заміщення. Коефіцієнт плинності, коефіцієнт стабільності кадрів. Аналіз використання робочого часу. Аналіз використання робочого часу на основі балансу робочого часу (календарний фонд робочого часу). Аналіз продуктивності праці і вплив факторів на продуктивність праці. Аналіз використання фонду оплати праці. Аналіз соціального розвитку підприємства. Показники соціального розвитку за основними групами персоналу. Соціально-культурні й житлово-побутові умови працюючих і членів їх сімей. Аудит праці. Головні задачі ревізії розрахунків з оплати праці.

Рекомендовані джерела: 2,3,4,5,6,9.

МОДУЛЬ 2. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Тема 8. Соціально-трудова відносина як система

Основні категорії і поняття, що відбивають процес становлення і розвиток соціально-трудова відносин, їх основні характеристики і якості. Структурні складові соціально-трудова відносин: суб'єкти і рівні, предмети соціально-трудова відносин і їх структура. Принципи й типи соціально-трудова відносин: принципи солідарності та субсидіарності; рівноправне партнерство, конфлікт, дискримінація.

Рекомендовані джерела: 2,3,4,5,6,8,9.

Тема 9. Соціальне партнерство

Визначення поняття «соціальне партнерство». Мета й принципи соціального партнерства. Суб'єкти соціального партнерства. Особлива роль держави як арбітра й роботодавця на ринку праці. Роль спілок роботодавців як виразників інтересів підприємців на ринку праці. Участь профспілок у регулюванні трудових відносин, сприянні зайнятості населення, забезпеченні соціального захисту працівників. Порядок ведення тристоронніх переговорів на національному рівні та укладання генеральної тарифної угоди. Учасники і порядок, зміст проведення тарифних переговорів на галузевому (територіально-галузевому) рівні. Порядок укладання колективних договорів на мікрорівні, їх структура та зміст.

Рекомендовані джерела: 2,3,4,5,6,9.

Тема 10. Ринок праці та його регулювання

Ринок праці як підсистема ринкової економіки. Поняття «ринок праці», «ринок робочої сили» та «ринок робочих місць». Сучасні умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці. Елементи ринку праці: попит, пропонування цін і робочої сили. Особливості товару «робоча сила». Складові елементи механізму функціонування сучасного ринку праці: суб'єкти, об'єкти, інструменти й засоби впливу. Функції сучасного ринку праці. Сегментація ринку праці за різними ознаками. Показники використання трудових ресурсів.

Рекомендовані джерела: 2,3,4,5,6,7,9.

Тема 11. Соціально-трудова відносина зайнятості

Поняття, види й форми зайнятості населення. Державне регулювання зайнятості населення. Основні напрямки державної політики в галузі зайнятості населення. Активні і пасивні методи й заходи регулювання зайнятості. Програми сприяння зайнятості. Система органів і служб зайнятості. Законодавство України про зайнятість. Підходи до визначення поняття і рівня «безробіття». Види безробіття. Природна норма безробіття. Соціально-економічна оцінка рівня безробіття. Визначення статусу безробітного. Допомога з безробіття.

Рекомендовані джерела: 2,3,4,5,6,7,9.

Тема 12. Моніторинг соціально-трудова сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудова відносин

Специфіка моніторингу досліджень соціально-трудова відносин. Сутність, цілі й завдання соціологічних досліджень у сфері праці. Регулювання й удосконалення соціально-трудова відносин.

Рекомендовані джерела: 2,3,4,5,6,9.

Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин

Умови створення міжнародної організації праці (МОП). Структура міжнародної організації праці та її основні документи: міжнародна конференція праці, адміністративна рада, міжнародне бюро праці, декларація про основні принципи й права у сфері праці. Трипартизм як відмітна риса МОП. Головні цілі та завдання організації. Методи роботи й основні сфери діяльності: нормотворча, міжнародне співробітництво, дослідження і публікації. Основні сфери діяльності: зайнятість і безробіття, достойна праця, права людини, умови, безпека й гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище, соціальний захист жінок, інвалідів, трудящих-інвалідів, усунення дитячої праці.

Рекомендовані джерела 2,3,4,5,6,9.

3. МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИВЧЕННЯ ТЕМ КУРСУ

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Назвіть і охарактеризуйте складові процесу праці.
2. Поясніть сутність праці, як економічної категорії.
3. Назвіть кількісні і якісні характеристики праці.
4. У чому полягає сутність характеру праці?
5. Охарактеризуйте показники характеру праці.

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Що таке відновлення чисельності населення? Які характеристики відтворення населення Вам відомі?
2. Назвіть види руху населення, охарактеризуйте їх.
3. Поясніть сутність терміну «трудовий потенціал». Наведіть приклади його характеристик.
4. Які категорії населення належать до економічно неактивного?
5. Назвіть синоніми терміна «трудові ресурси підприємства».

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 3. Організація і нормування праці

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Дайте визначення поняттю «організація праці на підприємстві». В чому полягає її мета?
2. Дайте визначення поняттю «розподіл праці». Які існують форми розподілу праці на підприємстві?
3. Дайте визначення поняттю «нормування праці». В чому полягає особливість трактування нормування праці за ринкових умов?
4. Сформулюйте головне завдання нормування праці.
5. Які методи вивчення суті праці й витрат робочого часу Ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
6. Назвіть фактори, що впливають на норми праці.
7. Назвіть шляхи підвищення ефективності використання робочого часу.

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 4. Продуктивність і ефективність праці

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Назвіть переваги і недоліки натурального (умовно-натурального) методу виміру продуктивності праці.
2. Чим обумовлені межі зростання продуктивності праці?
3. Що таке виробіток продукції та як здійснюють його розрахунок?
4. Що таке трудомісткість продукції та як здійснюють її розрахунок?
5. Що розуміють під факторами підвищення продуктивності праці?
6. Дайте визначення поняттю «резерви підвищення продуктивності праці».

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 5. Політика доходів і оплати праці

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Назвіть види доходів населення.
2. Дайте характеристику поняттям «рівень життя» і «якість життя». Яких заходів, на Вашу думку, необхідно вжити для того, щоб підняти рівень життя населення в Україні?
3. Дайте характеристику поняття «мінімальна заробітна плата». Як визначають мінімальну заробітну плату?
4. З яких елементів складається структура заробітної плати? Дайте їх визначення.
5. Дайте визначення тарифної системи оплати праці. Які елементи входять до її складу?
6. У чому полягає сутність безтарифної системи оплати праці?
7. Які види доплат і надбавок Вам відомі? В чому різниця між компенсаційними і стимулюючими виплатами?

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 6. Планування праці

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Дайте визначення поняттю «баланс робочого часу». Охарактеризуйте його складові.
2. Яким чином розраховують потребу в працівниках на основі планової виробничої трудомісткості?
3. Як планують потребу в робочій силі за кількістю робочих місць і норм обслуговування?
4. Для чого використовують формулу Розенкранца?
5. У чому полягає завдання розробки плану заробітної плати?

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 7. Аналіз, звітність, аудит у сфері праці

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Сформулюйте завдання аналізу у сфері праці.
2. Що вивчають і установлюють під час аналізу продуктивності праці? Як використовують результати аналізу продуктивності праці?
3. Що має на меті аналіз заробітної плати на підприємстві?
4. Яким чином установлюють співвідношення між темпами зростання середньої заробітної плати й продуктивністю праці?
5. Які показники оцінюють повноту й рівень інтенсивності використання трудових ресурсів?

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 8. Соціально-трудові відносини як система

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Дайте визначення поняттю «соціально-трудові відносини».
2. Охарактеризуйте структурні складові системи соціально-трудових відносин.
3. Наведіть основні принципи формування соціально-трудових відносин.
4. Розкрийте особливості різних типів соціально-трудових відносин.
5. Як впливає глобалізація економіки на соціально-трудові відносини?

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 9. Соціальне партнерство

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Назвіть основні соціальні сили суспільства. Чим обумовлена необхідність узгодження їхніх дій у сфері трудових відносин?
2. Дайте визначення поняттю «соціальне партнерство». Яка його роль у регулюванні трудових відносин?
3. У якому документі закладено основні принципи соціального партнерства?
4. У чому полягає сутність трипартизму?
5. Що ви знаєте про застосування принципів трипартизму в країнах з розвинутою ринковою економікою?

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання на практичних заняттях;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 10. Ринок праці та його регулювання

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Дайте визначення поняттю «ринок праці». Які особливості притаманні ринку праці?
2. Які елементи ринку праці Ви знаєте? Дайте їх визначення.
3. Назвіть функції, які виконує ринок праці.
4. Що таке сукупний попит і пропозиція на ринку праці?
5. Назвіть характерні риси первинного й вторинного ринків праці.

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 11. Соціально-трудова відносина зайнятості

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Що розуміють під поняттям «зайнятість населення»? Назвіть і обґрунтуйте основні принципи зайнятості.
2. Охарактеризуйте види зайнятості.
3. Назвіть відомі Вам види безробіття.
4. Сформулюйте закон Оукена. Поясніть термін «природний рівень безробіття».
5. У чому полягає сутність державної політики у сфері регулювання зайнятості?

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Що розуміють під поняттям «моніторинг»? Дайте визначення моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Сформулюйте основні завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
3. Розкрийте сутність методів анкетування та інтерв'ю.
4. У чому полягає сутність таких методів добору інформації, як соціометричне опитування, тестування і експеримент?
5. Охарактеризуйте сучасні аспекти соціальної напруженості.

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачами конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Мета: поглиблення знань слухачів, формування навичок роботи з джерелами, розширення кругозору.

Форма виконання: вивчення джерел, опрацювання лекційного матеріалу, складання конспекту, підбір джерел для доповідей і написання рефератів.

Контрольні питання:

1. Назвіть цілі й завдання МОП.
2. Назвіть принципи МОП.

3. Назвіть основні напрями діяльності МОП.

4. Що таке конвенції і рекомендації МОП?

5. Дайте визначення міжнародної трудової міграції. Які основні причини її виникнення та існування?

Форми й методи контролю:

- усні відповіді на запитання з практичних занять;
- перевірка викладачем складеного слухачем конспекту;
- обговорення матеріалів, підготовлених до виступу з доповідями або рефератами.

4. ТЕСТИ

Тема: Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

Знайдіть правильні відповіді

1. В сучасних умовах частка фізичних зусиль у складі трудових функцій:

- а) підвищується;
- б) залишається незмінною;
- в) знижується.

2. В умовах сучасного НТП частка нервово-психічних навантажень у складі трудових функцій:

- а) зростає;
- б) не змінюється;
- г) знижується.

3. Процес зміни змістовності праці призводить до соціально-економічної (пропущене слово) праці:

- а) диференціації;
- б) неоднорідності;
- в) актуалізації.

4. Інтенсивність праці - це витрати фізичної і нервово-психічної енергії людини:

- а) на одиницю продукції;
- б) на одну трудову операцію;
- в) на одиницю робочого часу;
- г) на одиницю використовуваного обладнання.

Тема: Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Знайдіть правильні відповіді

1. Процес переміщення людей через кордони тих чи інших адміністративно-територіальних утворень зі зміною назавжди або на певний термін постійного місця проживання, або з регулярним поверненням до нього:

- а) соціально-економічна дестабілізація;
- б) рух робочої сили;

- в) міграція населення;
г) регулювання ринку праці.
2. Здатність до праці, яка використовується для виробництва матеріальних і духовних благ:
- а) потенціал;
 - б) робоча сила;
 - в) людина.
3. Розрахувати коефіцієнт прибуття, якщо на територію регіону прибуло 8 тис. чоловік при середньорічній його чисельності 0,2 млн. чоловік за рік:
- а) 0,0004;
 - б) 40;
 - в) 14;
 - г) 4.
4. У процесі праці людина отримує можливість для:
- а) реалізації творчих здібностей;
 - б) самореалізації;
 - в) самоствердження;
 - г) задоволення економічної необхідності;
 - е) всі відповіді вірні;
 - ж) всі відповіді не вірні.
5. Узагальнюючим показником становлення і розвитку людини в трудовій діяльності є:
- а) виробничий потенціал;
 - б) технологічний потенціал;
 - в) інформаційний потенціал;
 - г) трудовий потенціал.

Тема: Організація і нормування праці

Знайдіть правильні відповіді

1. Визначити відсоток зниження норми часу при підвищенні норми виробітку на 10%:
- а) 11,1%;
 - б) 9,1%;
 - в) 9,6%;
 - г) 10,1%.
2. Знайти відсоток зміни норми виробітку при зниженні норми часу на 16% (округлити до десятих):
- а) 19%;
 - б) 18,6%;
 - в) 13,8%;
 - г) 19,4%.
3. Основним елементом суспільної організації праці є:
- а) відтворення робочої сили;

- б) форми і методи залучення людей до праці;
- в) поділ і кооперація праці;
- г) форми розподілу суспільного продукту.

4. В основі поділу праці лежить розподіл суспільного продукту в:

- а) виробничої та невиробничої сферах;
- б) матеріальної і нематеріальної сферах;
- в) промислової і непромислової сферах.

Тема: Продуктивність і ефективність праці

Знайдіть правильні відповіді

1. Сума витрат робочого часу всіх категорій промислово-виробничого персоналу підприємства це:

- а) повна трудомісткість;
- б) виробнича трудомісткість;
- в) трудомісткість керування виробництвом;
- г) сумарний фонд витрат.

2. Інтенсивна характеристика продуктивності праці не відображає:

- а) ступінь використання робочого часу в робочу зміну;
- б) ступінь використання обладнання в робочу зміну;
- в) ступінь використання обладнання в одиницю часу.

3. Продуктивність праці не характеризує:

- а) обсяг випущеної продукції на одиницю робочого часу;
- б) обсяг випущеної продукції в розрахунку на одного працівника;
- в) обсяг випущеної продукції на одиницю витрат праці;
- г) обсяг випущеної продукції на одиницю виробничої площі.

4. З перерахованих методів вимірювання продуктивності праці найбільшою точністю володіє:

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

Тема: Політика доходів і оплата праці

Знайдіть правильні відповіді

1. Відрядна розцінка визначається за формулою:

- а) $P = T / Нвр * 60$;
- б) $P = (Нв * Нвр) / T$;
- в) $P = T / Нв$;

де T - годинна тарифна ставка;

$Нв$ - норма виробітку в одиницях продукції за годину;

$Нвр$ - норма часу на хв. на одиницю продукції.

2. Відрядна розцінка визначається за формулою:

а) $P = T * H_v / 60$;

б) $P = (T * H_{вр}) / 60$;

в) $P = T / H_{вр}$,

де T - годинна тарифна ставка;

H_v - норма виробітку в одиницях продукції за годину;

$H_{вр}$ - норма часу на хв. на одиницю продукції.

3. Середньодушові грошові доходи - це:

а) загальна кількість грошей, яку отримано (або нараховано) за певний період часу;

б) номінальні доходи за мінусом податків, обов'язкових платежів та добровільних внесків населення;

в) номінальні грошові доходи, скориговані на індекс споживчих цін;

г) скориговані на індекс цін грошові доходи поточного періоду за мінусом обов'язкових платежів і внесків;

д) відношення загальної суми грошового доходу до готівкового.

4. Набір продуктів харчування однієї людини на місяць (розрахований на основі мінімальних норм споживання продуктів) - це:

а) продовольчий кошик;

б) споживча кошик;

в) споживчий бюджет.

Тема: Планування праці

Знайдіть правильні відповіді

1. Результати праці оцінюються:

а) рентабельністю виробництва;

б) обсягом реалізації продукції;

в) фондом заробітної плати;

г) немає правильної відповіді.

2. Формулу Розенкранца застосовують для визначення чисельності:

а) працівників-відрядників;

б) працівників-погодинників;

в) непромислового персоналу;

г) немає правильної відповіді.

3. Середню заробітну плату обчислюють на основі:

а) середньооблікової чисельності;

б) нормативної чисельності;

в) штатної чисельності;

г) немає правильної відповіді.

Тема: Аналіз, звітність, аудит у сфері праці

Знайдіть правильні відповіді

1. На підприємстві при середньооблікової чисельності працюючих 5000 чоловік протягом року звільнено 400 осіб, а прийнято 500 осіб. Коефіцієнт змінюваності кадрів дорівнює:

- а) 8%;
- б) 80%;
- в) 18%;
- г) 0,8%.

2. Зовнішній рух кадрів включає:

- а) оборот з прийому;
- б) оборот зі звільнення;
- в) коефіцієнт плинності кадрів;
- г) всі відповіді вірні;
- д) немає правильної відповіді.

3. Відношення суми прийнятих і звільнених до середньооблікової чисельності працівників підприємства це:

- а) коефіцієнт обороту кадрів по прийому;
- б) загальний коефіцієнт обороту кадрів;
- в) коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення;
- г) коефіцієнт плинності кадрів.

4. Відношення числа осіб, які перебувають в обліковому складі підприємства протягом всього календарного року до середньооблікової чисельності працівників:

- а) коефіцієнт прийому кадрів;
- б) коефіцієнт стабільності кадрів;
- в) коефіцієнт плинності кадрів;

5. Суму витрат живої праці на одиницю продукції відбиває показник:

- а) фондомісткість продукції;
- б) трудомісткість продукції;
- в) інтенсивність праці.

Тема: Соціально-трудова відносина як система

Знайдіть правильні відповіді

1. Дискримінація – це:

- а) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин;
- б) законне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин;
- в) незаконне надання прав суб'єктів соціально-трудова відносин.

2. Якість трудового життя визначається:

- а) кількістю машин і будинків (споруд);
- б) кількістю чоловік і жінок;
- в) освітою, здоров'ям, умовами праці.

3. Соціальний захист населення передбачає:

- а) охорону житла;
- б) безпечні умови праці;
- в) виплату допомоги, субсидій, пенсій.

4. Трипартизм як принцип регулювання трудового процесу широко застосовують у країнах:

- а) США;
- б) Японії;
- в) Росії;
- г) немає правильної відповіді.

5. Соціальний діалог на державному рівні є практикою соціально-трудоких відносин у країнах:

- а) Швеції;
- б) Англії;
- в) США;
- г) немає правильної відповіді.

6. Патерналізм як тип соціально-трудоких відносин характеризується:

- а) значною роллю держави в соціально-трудоких відносинах;
- б) спільною відповідальністю і взаємодопомогою;
- в) особистою відповідальністю людини;
- г) незаконним обмеженням прав суб'єктів соціально-трудоких відносин.

7. Тип соціально-трудоких відносин, що забезпечує узгодження найважливіших соціально-трудоких інтересів суб'єктів соціально-трудоких відносин:

- а) соціальне партнерство;
- б) патерналізм;
- в) солідарність;
- г) конкуренція;
- д) субсидіарність.

Тема: Соціальне партнерство

Знайдіть правильні відповіді

1. Представниками сторін під час укладання договорів можуть бути:

- а) працівники, роботодавці, профспілки;
- б) державні органи виконавчої влади, спілки роботодавців, працівники;

- в) міністерства, відомства, інші вповноважені особи;
- г) немає правильної відповіді.

2. На якому рівні укладають генеральну угоду?

- а) державному;
- б) галузевому;
- в) локальному.

3. Період остаточного затвердження системи соціального партнерства

- а) в кінці XIX - початку XX століття;
- б) в 20-і роки XX століття, після утворення МОП;
- в) в 60-і роки XX століття.

4. Визначальна умова виникнення соціального партнерства

- а) посилення соціальної ролі держави;
- б) наявність 2-х суб'єктів (найманих працівників і роботодавців), інтереси яких не збігаються в соціально-трудої сфері;
- в) виникнення профспілок;
- г) створення інститутів громадянського суспільства;
- д) все перелічене.

5. Правовою базою соціального партнерства не є:

- а) конвенції МОП;
- б) рекомендації МОП;
- в) національне законодавство;
- г) податковий кодекс.

6. «Трипартизм» - це співпраця між:

- а) працівниками, підприємцями і державою;
- б) трудящими і підприємцями (або їх представниками);
- в) профспілками та державою.

Тема: Ринок праці та його регулювання

Знайдіть правильні відповіді

1. Потреба економіки в певній кількості працівників в кожен даний момент часу:

- а) попит на робочу силу;
- б) пропозиція робочої сили;
- в) потреба в робочих місцях;
- г) вакансія.

2. Не відноситься до особливостей функціонування ринку праці:

- а) відсутність не грошових аспектів угоди;
- б) високий ступінь індивідуалізації угод;
- в) більша тривалість контакту продавця і покупця;
- г) невіддільність права власності на товар від його власника.

3. Не є суб'єктом ринку:

- а) держава;
- б) роботодавець;
- в) наймані працівники;
- г) інститути підвищення кваліфікації.

4. Характерні риси цього ринку праці - велика плинність кадрів, низький рівень заробітної плати, відсутні профспілки, практично не існує просування службовими сходами, технологія виробництва примітивна:

- а) вторинний;
- б) первинний;
- в) незавершений.

5. Ринок праці, орієнтований на територіальний рух робочої сили:

- а) модель ринку праці США;
- б) японська модель ринку праці;
- в) шведська модель;
- г) російська модель ринку праці.

6. Ринок праці, орієнтований на внутріфірмовий рух працівників:

- а) модель ринку праці США;
- б) японська модель ринку праці;
- в) шведська модель;
- г) російська модель ринку праці.

Тема: Соціально-трудова відносина зайнятості

Знайдіть правильні відповіді

1. Рівень безробіття знаходиться шляхом співвіднесення наступних показників:

- а) співвідношення чисельності безробітних і працездатного населення;
- б) співвідношення чисельності безробітних та економічно активного населення;
- в) співвідношення чисельності безробітних і працездатного населення у трудовому віці.

2. Безробіття, яке пов'язане з динамічним характером ринку праці, постійним переходом працівників зі стану зайнятості в категорію безробітних і навпаки:

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

3. Основні причини виникнення циклічного безробіття:

- а) порушення макроекономічної рівноваги;
- б) недосконалість ринку праці;
- в) політика держави;
- г) дії профспілок;
- д) немає правильних відповідей.

4. Закон Оукена оперує наступними показниками (виключіть зайве):

- а) природний рівень безробіття;
- б) фактичний рівень безробіття;
- в) середньорічний темп інфляції;
- г) обсяг ВВП.

Тема: Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин

Знайдіть правильні відповіді

1. До напрямів моніторингу соціально-трудової сфери не відносяться:

- а) демографічні й міграційні процеси;
- б) техніко-технологічний рівень виробництва на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності;
- в) стан навколишнього середовища;
- г) немає правильної відповіді.

2. Найбільш оперативним способом добору первинної соціологічної інформації є :

- а) соціометричний тест;
- б) інтерв'ю;
- в) анкетування;
- г) немає правильної відповіді.

3. Відомості про стать і вік респондента містяться в:

- а) основній частині анкети;
- б) вступній частині анкети;
- в) демографічній частині.

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

Знайдіть правильні відповіді

1. Періодичними виданнями МБТ (міжнародного бюро праці) є журнали (2 варіанти відповіді):

- а) «Міжнародний огляд праці»;
- б) «Трудовий світ»;

- в) «Людина і праця»;
- г) «Експерт»;
- д) «Людина і закон».

2. Необхідність створення міжнародної організації праці (МОП) була викликана трьома причинами (3 варіанти відповіді):

- а) політичними;
- б) соціальними;
- в) економічними;
- г) екологічними;
- д) глобалізацією;
- е) етнічними.

3. Головні цілі МОП:

- а) сприяння соціально-економічному прогресу;
- б) підвищення добробуту;
- в) поліпшення умов праці;
- г) захист прав людини;
- д) все перелічене.

4. Основні завдання МОП є:

- а) розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціальних проблем трудящих;
- б) розробки і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій та контроль за їх виконанням;
- в) допомогу країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудова проблем;
- г) захист прав людини;
- д) все перелічене.

5. Напрямки роботи МОП - це:

- а) розробка і прийняття конвенцій;
- б) розробка та прийняття рекомендацій;
- в) технічне співробітництво;
- г) проведення досліджень з соціально-трудова проблем;
- д) видавнича робота;
- е) все перераховане.

6. Постійним секретаріатом МОП є:

- а) Міжнародне бюро праці;
- б) Міжнародна конференція праці;
- в) Адміністративна рада.

7. Центральний апарат Міжнародного бюро праці (МБТ) знаходиться в:

- а) Женеві;
- б) Філадельфії;
- в) Турині;
- г) Москві.

5. ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

ПЕРЕДМОВА ЩОДО ВИКОНАННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАВДАНЬ

Мета практичних занять: формування практичних навичок щодо регулювання норм праці та соціально-трудових відносин робітників підприємства.

У процесі виконання практичних завдань слухачі повинні вміти:

- проводити класифікацію елементів робочого часу і часу використання машин з метою нормування праці;
- обчислювати заробітну плату робітників за різноманітними формами та системами оплати праці; застосовувати та вдосконалювати форми і системи оплати праці на підприємстві;
- розробляти технічно обґрунтовані норми затрат праці та часу використання машин;
- вимірювати продуктивність праці на робочому місці, структурних підрозділах та підприємству в цілому;
- розподіляти загальнобригадну заробітну плату серед її членів.

Для проведення практичних занять пропонується користуватися підручниками, навчальними посібниками і довідниками, наведеними у списку літератури.

При вивченні дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» навчальним планом передбачено 4 ак. годин/ 0,111 кредитів ECTS, які розподілені на два заняття за чотирма темами:

- основні поняття і методи технічного нормування, аналіз якості норм праці;
 - форми й системи оплати праці;
 - продуктивність праці;
 - розподіл загальнобригадного заробітку серед її членів.

Практичне заняття 1 (1 година)

Тема: Основні поняття і методи технічного нормування, аналіз якості норм праці

У результаті вивчення теми слухачі повинні знати: суть, цілі, завдання технічного нормування праці (норма часу, норма витрат праці, норма часу використання машин, норма виробітку, норма продуктивності машин) і їх взаємозв'язок; методи нормування праці, основні ознаки класифікації робочого часу виконавця і часу використання машин і обладнання.

№	Навчальні питання	Час, хвилин	Метод проведення
1	Вступне слово викладача, перевірка готовності слухачів до проведення заняття	5	Доведення
2	Обговорення питання: Сутність та значення регулювання робочого часу й міри праці	10	Дискусія
3	Обговорення питання: Основні види норм праці та їх взаємозв'язок	5	Дискусія
4	Обговорення питання: Призначення аналізу норм праці	5	Дискусія
5	Розв'язання практичних задач	60	Робота з вирішення задач
6	Підведення підсумку занять	5	Доведення

Питання для дискусії

1. Методи нормування праці.
2. Методи досліджень використання робочого часу.
3. Методика аналізу якості норм праці на робочому місці.

ЗАДАЧІ

Задача №1. Визначити норму часу на 1 м^3 цегляної кладки, якщо два муляри за зміну виконали 4.6 м^3 кладки.

Задача №2. Визначити норму виробітку ланки малярів з 2-ох осіб за зміну на кладці зовнішніх стін із цегли розміром $250*120*138$ мм, якщо норма часу на 1 м^3 цегляної кладки дорівнює 3.7 чол.-год.

Задача №3. Норма витрат праці на встановлення фундаментних блоків знижена на 8% . Визначити відносну зміну норми виробітку.

Задача №4. Норма виробітку на встановлення фундаментних блоків підвищилась на 8% . Визначити відносну зміну норми витрат праці.

Задача №5. Норма витрат праці на штукатурні роботи підвищена на 10% . Визначити:

- 1) відносну зміну норми виробітку;
- 2) абсолютну зміну норми виробітку;
- 3) нову норму виробітку.

Діюча норма виробітку $20\text{ м}^2/\text{зміну}$.

Задача №6. Визначити середню норму виробітку для ланки мулярів із трьох осіб за зміну, якщо норма виробітку цієї ланки на кладці зовнішніх стін середньої складності зі звичайної цегли під розшивку складає 6.2 м^3 , а норма

виробітку на кладці стін простої конструкції становить 7 м^3 .

Задача №7. Визначити норму виробітку на встановлення арматури, якщо норма виробітку на заготівлю і встановлення збільшилась на 10%, а норма виробітку на заготівлю арматури підвищена на 8%. Норма виробітку на заготівлю і встановлення складає 0.5 т на одну особу за зміну, а на заготівлю – 0.8 т на одну особу.

Задача №8. Згідно з завданням ланка теслярів повинна скласти 100 м^2 опалубки, фактично було складено 120 м^2 . Визначити рівень виконання норми виробітку.

Задача №9. Визначити рівень виконання норм за зміну ланкою опалубщиків-бетонщиків з 5-ти робітників. Діючі норми витрат праці складають: на встановлення опалубки на 10 м^2 – 3.5 чол.-год., на укладання бетону на 1 м^3 – 1.5 чол.-год. За зміну ланка встановила опалубку 120 м^2 , уклала 20 м^3 бетону.

Задача №10. Визначити рівень виконання норм ланкою монтажників з 4-х чоловік за зміну. Діючі норми праці на один блок складають: на встановлення міжстінових блоків – 1.4 чол.-год., на встановлення перемичних блоків – 0.94 чол.-год. За зміну монтажники встановили 22 міжстінових і 11 перемичних блоків.

Запитання для перевірки

1. Дайте визначення поняття «нормування праці», розкрийте взаємозв'язок видів норм праці на відрядних роботах.
2. Розкрийте сутність методів нормування праці, наведіть основні етапи проектування виробничих норм праці.
3. Охарактеризуйте методи й способи нормативних досліджень робочого часу, його класифікацію й баланс.
4. Наведіть способи вимірювання норм праці на робочому місці, сферу їх використання. Охарактеризуйте екстенсивні та інтенсивні резерви праці.

Практичне заняття 2 (1 година)

Тема: Форми й системи оплати праці

У результаті вивчення теми слухачі повинні знати:

- роль тарифної системи в організації заробітної плати;
- елементи тарифної системи: тарифні ставки, тарифну сітку, тарифні коефіцієнти і тарифно-кваліфікаційний довідник;
- сутність, призначення і взаємозв'язок елементів тарифної системи;
- пряму відрядну, відрядно-преміальну і акордну системи оплати праці;
- акордно-преміальну систему оплати праці, сутність, цілі й умови її застосування;
- просту почасову і почасово-преміальну системи оплати праці.

№	Навчальні питання	Час, хвилин	Метод проведення
1	Вступне слово викладача, перевірка готовності слухачів до проведення заняття	5	Доведення
2	Обговорення питання: Тарифна система та її елементи	5	Дискусія
3	Обговорення питання: Форми й системи оплати праці	15	Дискусія
4	Розв'язання практичних задач	60	Робота з вирішення задач
5	Підведення підсумку заняття	5	Доведення

Питання для дискусії

1. Призначення тарифної системи оплати праці.
2. Системи оплати праці: сутність, види, сфери використання.

ЗАДАЧІ

Задача №1. Визначити рівень виконання норм бригадою, якщо її відрядний заробіток складає 24700 грн. Склад бригади 10 чоловік, з яких 5 робітників IV розряду та 5 робітників III розряду. Всі члени бригади відпрацювали 22 робочих дні по 8 годин в день. Тарифні ставки III та IV розрядів складають відповідно 8.47 грн./чол.-год. та 9.77 грн./чол.-год.

Задача №2. Ланка мулярів виконує кладку стін будинків полегшеної конструкції з цегли простої складності під штукатурку. Норма часу і розцінка на 1 м² цієї кладки складають відповідно: 2.6 чол.-год., 8.90 грн. За місяць ланка виконала 44 м² кладки. Фонд робочого часу складав 22 робочих дні при 5-денному робочому тижні і відпрацюванні в середньому 8 год. в день. За умовами преміального положення робітник отримує заохочення за кожен відсоток перевиконання норм 1.5% відрядного заробітку.

Треба визначити:

1. заробіток ланки за прямою відрядною розцінкою;
2. розмір премії цієї ланки.

Задача №3. Визначити загальну суму заробітної плати бригади робітників-відрядників, якщо пряма відрядна плата бригади за акордним нарядом склала 58750 грн. Нормативна трудомісткість виконаних робіт становить 2875 чол.-год., фактично витрачено 2500 чол.-год. Премія встановлена у розмірі 0.75% за кожен відсоток економії нормативної трудомісткості.

Задача №4. Праця чергового слюсаря 4-го розряду дільниці оздоблювальних робіт з обслуговування штукатурних станцій та інших механізмів, що працюють на об'єктах дільниці, оплачується погодинно. У лютому він відпрацював 21 робочий день, тобто 168 годин. Місячна тарифна заробітна плата робітника 1-го розряду за галузевим тарифним погодженням склала 1800 грн. Середньомісячна норма тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні – 168.9 годин, тарифний коефіцієнт робітника 4-го розряду – 1.35. Визначити заробіток робітника за місяць.

Запитання для перевірки

1. Дайте визначення понять «тарифна система», «форми й системи оплати праці».
2. Охарактеризуйте сутність систем оплати праці, відповідних їх форм та сфер використання.
3. Назвіть основні складові елементи тарифної системи та характерні особливості тарифних сіток.
4. Наведіть основні математичні формули нарахування заробітної плати за відповідними системами оплати праці.

Практичне заняття 3 (1 година)

ТЕМА: Продуктивність праці

У результаті вивчення теми слухачі повинні знати:

- поняття продуктивності праці та його показники;
- методи вимірювання продуктивності праці;
- фактори підвищення продуктивності праці.

№	Навчальні питання	Час, хвилин	Метод проведення
1	Вступне слово викладача, перевірка готовності слухачів до проведення заняття	5	Доведення
2	Обговорення питання: Виріток та трудомісткість продукції, їх взаємозв'язок	10	Дискусія
3	Обговорення питання: Методи вимірювання продуктивності праці	10	Дискусія
4	Розв'язання практичних задач	60	Робота з вирішення задач
5	Підведення підсумку занять	5	Доведення

Питання для дискусії

1. Дайте визначення поняттю «продуктивність праці».
2. Фактори й резерви підвищення продуктивності праці в економіці ринкового типу.

3. Управління продуктивністю праці.
4. Аналіз рівня продуктивності праці.

ЗАДАЧІ

Задача № 1. На підприємстві встановлена річна виробнича програма обсягом 5000 машин при нормативній трудомісткості виготовлення однієї машини 700 нормо-годин. За планом організаційно-технічних заходів передбачається зниження трудомісткості виготовлення двох деталей, які використовують для виробництва машин:

по деталі №1, необхідність в якій на виробничу програму складає 25000 штук, трудомісткість її виготовлення з 1 травня знижується з 20 год. до 15 год.;

по деталі №2, необхідність в якій на виробничу програму складає 15000 штук, трудомісткість її виготовлення з 1 серпня знижується з 12 год. до 8 год.

Визначити зниження трудомісткості виробничої програми й зростання годинної продуктивності праці робітників-відрядників.

Задача № 2. Визначити індекс продуктивності праці на швейній фабриці в умовно-натуральному вимірі за даними, наведеними в таблиці. Коефіцієнти переведення в умовні штуки визначити за плановою трудомісткістю, прийнявши за одиницю робочий одяг моделі P12.

Таблиця — Обсяг виробництва й витрати праці за видами продукції

Вид продукції	Обсяг виробництва, тис. шт.		Витрати праці, тис. чол.-год.	
	план	факт	план	факт
Робочий одяг мод. P12	150	112	750	600
Робочий одяг мод. P15H	220	220	1540	1500
Робочий одяг мод. P05Л	90	130	450	520

Задача № 3. Визначити середню трудомісткість одиниці продукції за зміну. Відомо, що на виробництві протягом зміни було вироблено 24 одиниці продукції А, трудомісткість виготовлення якої становить 27.5 чол.- хв. на одиницю, і 112 одиниць продукції В із трудомісткістю 13 чол.-хв. на одиницю.

Задача № 4. Визначити середньорічний темп приросту продуктивності праці на підприємстві за минулі 5 років, якщо відомо, що її підвищення за цей період складає 33%.

Задача № 5. У цеху було виготовлено 520 тис. т. простого суперфосфату та 4.5 тис. т. кремнефтористого натрію. Загальна чисельність основних робочих—98 чоловік, з яких на виробництві суперфосфату зайнято 64 чоловіка, а на виробництві кремнефтористого натрію — 34 чоловіка. Фонд відпрацьованого часу основними робочими складає 175.5 тис. годин. Визначити трудомісткість виробництва продукції.

Задача № 6. У цеху з почасовою оплатою праці робочих протягом року здійснені наступні заходи: а) з 1 січня – механізоване транспортування заготовок і готових виробів, на якому зайнято 50 робочих, продуктивність праці робочих збільшилась на 15%; б) з 1 квітня впровадженні засоби малої механізації, внаслідок чого у 80 чоловік, які зайняті на ремонтних роботах, продуктивність праці збільшилась на 25%. Визначити: зниження трудомісткості за кожним заходом і зростання продуктивності праці у цеху, якщо в ньому працює 600 чоловік.

Задача № 7. Визначити зростання обсягу виробництва у плановому періоді за рахунок: а) підвищення технічного рівня виробництва; б) поліпшення організації виробництва, праці та керування; в) структурних змін у виробництві, якщо економія за групами факторів становить відповідно 14; 86 та 112 осіб. Виріток на одного робітника у базисному періоді складає 200 тис. грн.

Запитання для перевірки

1. Які Ви знаєте показники натурального методу вимірювання продуктивності праці?
2. Назвіть переваги й недоліки натурального (умовно-натурального) методу продуктивності праці.
3. Охарактеризуйте показники вартісного методу вимірювання продуктивності праці.
4. Що розуміють під факторами підвищення продуктивності праці?
5. Дайте визначення резервів підвищення продуктивності праці.

Практичне заняття 4 (1 година)

ТЕМА: Розподіл загальнобригадного заробітку серед її членів

Мета заняття – навчитися розраховувати заробітну плату членів бригади за допомогою погодинних тарифних ставок і тарифних коефіцієнтів із застосуванням коефіцієнта трудової участі.

№	Навчальні питання	Час, хвилин	Метод проведення
1	Вступне слово викладача, перевірка готовності слухачів до проведення заняття	5	Доведення
2	Обговорення питання: розподіл бригадного заробітку за методом КТУ	10	Дискусія
3	Обговорення питання: розподіл бригадного заробітку за методом коефіцієнто-годин	5	Дискусія
4	Обговорення питання: застосування безтарифної моделі оплати праці	5	Дискусія
5	Розв'язання практичних задач	60	Робота з вирішення задач
6	Підведення підсумку занять	5	Доведення

Питання для дискусії

1. Від яких факторів залежить розмір заробітної плати кожного працівника?
2. Визначте умови найбільш раціонального використання систем оплати праці: почасової, почасово-преміальної, відрядної, відрядно-преміальної, акордно-преміальної, непрямой, відрядно-прогресивної.
3. Розкрийте методи аналізу рівня оплати праці.

ЗАДАЧІ

Задача № 1. Оцініть працю працівників, у поточному преміюванні яких застосовується КТУ. У бюро працює 4 особи. Сума премії бюро нарахована за місяць згідно з положенням про преміювання та становить 8520 грн. Посадові оклади працівників, а також величина КТУ наведені в таблиці.

Таблиця – Розрахунок заробітної плати працівників бюро

Працівники підприємства	Посадовий оклад за відпрацьований час, грн.	КТУ	Приведена зарплата, грн.	Премія	Місячний зарібок
1-й працівник	2920	1,1			
2-й працівник	2880	1,2			
3-й працівник	3880	0,8			
4-й працівник	2738	0,9			
Разом				8520	

Задача № 2. У минулому місяці загальна заробітна плата спеціалізованої бригади слюсарів-сантехніків з 7 чоловік склала разом з преміями 8992.29 грн. Тарифні розряди робітників і відпрацьований кожним робітником час наведені у таблиці.

Таблиця – Дані про кваліфікацію робітників і відпрацьований час

Прізвище, ім'я, по батькові	Тарифний розряд	Відпрацьований час
1	2	3
Іванов А.П.	6-й	22
Петров Ш.К.	5-й	22
Сидоров Е.Н.	5-й	20
Ковальов Г.В.	4-й	21
Кузнєцов С.А.	4-й	22
Панасенко Н.Г.	3-й	21
Мітрохін Д.І.	2-й	20

Задача № 3. Розрахувати заробітну плату робітників бригади за методом коефіцієнта годин. Усього заробітна плата в розрахунковому періоді за відрядним нарядом становить 35500 грн. Тарифні розряди робітників і відпрацьований кожним робітником час наведені в таблиці.

Таблиця – Дані про кваліфікацію робітників і відпрацьований час

Прізвище, ім'я, по батькові	Розряд	Відпрацьований час
Іванов І.П.	6	176
Клімов П.У.	6	176
Сидоров Н.М.	5	168
Казарін О.П.	5	150
Петров М.П.	5	176
Соколов Д.В.	4	168
Панасенко С.Г.	3	150
Явлінський Г.В.	3	176
Зорін А.М.	2	150
Дудкін Н.Г.	2	150

Запитання для перевірки

1. Назвіть особливості безтарифної моделі оплати праці.
2. В яких економічних умовах доцільніше застосовувати безтарифну модель організації оплати праці?
3. Якій взаємозв'язок тарифних ставок та відрядних розцінок на виконання робіт відповідної складності виконавцями зазначеного рівня кваліфікації?
4. Розкрийте сутність способів розподілу заробітної плати виробничих бригад.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Справочник квалификационных характеристик профессий работников. 12-е изд., перераб. и доп. [Текст] –Х.: Фактор, 2002. – 364 с.
2. Богіня, Д. П. Основи економіки праці [Текст]: навч. посібник / Д. П. Богіня, О. А. Грішнова. – К.: Знання-прес, 2002. – 313 с.
3. Буряк, П. Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст]: навч. посібник / П. Ю. Буряк, М. І. Григор'єва, В. А. Карпінський.– К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
4. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини[Текст]: підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
5. Єсінова, Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини[Текст]: навч. посібник/ Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
6. Карпіщенко, О. І. Економіка праці та соціально трудові відносини[Текст]: навч. посібник / О. І. Карпіщенко. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – 264 с.
7. Лібанова, Е. М. Ринок праці [Текст]: навч. посібник / Е. М. Лібанова.– К.: ЦНЛ, 2003. – 224с.
8. Остапенко, Ю. М. Экономика труда [Текст]:учеб.пособие / Ю. М. Остапенко. – М.: Инфра-М, 2003. – 268 с.
9. Прасол, В. М. Економіка праці та соціально трудові відносини [Текст]: навч. посібник / В. М. Прасол; Харк. нац. акад. міськ. гос-ва. – Х.: ХНАМГ, 2007. – 264 с.

Навчальне видання

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

для проведення практичних занять і самостійної роботи
з курсу

«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

(для слухачів другої вищої освіти спеціальностей 7.03050401 «Економіка підприємства» та 7.03050901 «Облік і аудит» заочної форми навчання)

Укладачі: **СОЛОВЙОВА** Ольга Євгенівна,
СОЛОВЙОВ Олександр Васильович

Відповідальний за випуск *д.е.н. А. Є. Ачкасов*

Редактор *З. І. Зайцева*

Комп'ютерне верстання *І. В. Волосожарова*

План 2011, поз. 631М

Підп. до друку 02.03.2012 р.

Формат 60x84/16

Друк на ризографі

Ум. друк. арк. 2,1

Зам. №

Тираж 50 пр.

Видавець і виготовлювач:
Харківська національна академія міського господарства,
вул. Революції, 12, Харків, 61002
Електронна адреса: rectorat@ksame.kharkov.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 4064 від 12.05.2011р.