

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. Бекетова**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до організації самостійної роботи студентів і виконання
розрахунково-графічного завдання
з навчальної дисципліни

**«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»**

*(для студентів заочної форми навчання освітнього рівня бакалавр
спеціальностей 051 – Економіка та 071 – Облік і оподаткування)*

**Харків
ХНУМГ ім. О. М. Бекетова
2017**

Методичні рекомендації до організації самостійної роботи студентів і виконання розрахунково-графічного завдання з навчальної дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» (для студентів заочної форми навчання освітнього рівня бакалавр спеціальностей 051 – Економіка та 071 – Облік і оподаткування) / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова ; уклад. О. Є. Соловйова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. – 47 с.

Укладач канд. екон. наук, доц. О. Є. Соловйова

Рецензент

В. А. Лушкін, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки підприємств міського господарства Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова

*Рекомендовано кафедрою економіки підприємств міського господарства,
протокол № 13 від 26.06.2017.*

ЗМІСТ

Вступ.....	4
1 Мета та завдання вивчення курсу.....	5
2 Програма курсу.....	5
3 Методичні рекомендації до вивчення тем курсу.....	12
4 Тести.....	17
5 Розрахунково-графічне завдання.....	27
Глосарій.....	37
Список рекомендованих джерел.....	46

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. У 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 студентів 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 передусім 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-трудових відносин у суспільстві.

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

Предмет вивчення дисципліни: соціально-трудові відносини на макро- і мікрорівнях та закономірності їхнього 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 привабливості праці; соціальні: створення умов для всебічного гармонійного розвитку працюючих.

Рекомендована література : 1, 2, 3, 7, 8, 9, 13, 14, 17.

Тема 2 Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Людські ресурси як фактор економічного розвитку суспільства. Характеристика людських ресурсів за різними соціально-економічними категоріями, зокрема населення, економічно активне населення, трудові ресурси, економічна діяльність і чисельність безробітних. Процеси відтворення населення (природний, міграційний, соціальний, економічний), типи (екстенсивний та 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 й якісні характеристики ресурсів для праці.

Трудовий потенціал як інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

Рекомендована література : 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 16, 17.

Тема 3 Організація і нормування праці

Поняття «організація праці». Основні напрямки організації праці. Сутність і значення процесів суспільного поділу й кооперування праці, їхній взаємозв'язок і взаємозалежність. Поділ і кооперування праці на підприємстві, їхні 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. Призначення і класифікація нормативів з праці. Характеристика й класифікація норм праці. Методи нормування і способи вдосконалення норм.

Рекомендована література: 1, 2, 3, 6, 7, 10, 13, 14, 17.

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 та 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, їхній склад. Резерви ефективного використання робочого часу.

Рекомендована література: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 10, 13, 17.

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 їхнього 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 та якісні показники преміювання робітників. Безтарифна система оплати праці. Колективні системи оплати праці.

Рекомендована література: 1, 2, 3, 6, 7, 9, 13, 15, 17, 19, 21, 22.

Тема 6 Планування праці

Система трудових показників і їхній 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.

Рекомендована література: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 13, 17.

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 та 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.

Рекомендована література: 1, 2, 3, 6, 7, 10, 13, 16, 17.

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, їхній основні характеристики та якості. Структурні складові соціально-трудова відносин: суб'єкти й рівні, предмети соціально-трудова відносин і їхня структура. Принципи й типи соціально-трудова відносин: принципи солідарності та субсидіарності; рівноправне партнерство, конфлікт, дискримінація.

Рекомендована література: 1, 2, 3, 6, 7, 14, 17.

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. Порядок ведення тристоронніх переговорів на національному рівні та укладання генеральної тарифної угоди. Учасники й порядок, зміст проведення тарифних переговорів на галузевому (територіально-галузевому) рівні. Порядок укладання колективних договорів на мікрорівні, їхні структура та зміст.

Рекомендована література: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 13, 17, 21.

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.

Рекомендована література: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 10, 12, 17.

Тема 11 Соціально-трудові відносини зайнятості

Поняття, види й форми зайнятості населення. Державне регулювання зайнятості населення. Основні напрямки державної політики в галузі зайнятості населення. Активні й 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.

Рекомендована література: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 16, 17, 18, 20.

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

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

Рекомендована література: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 17.

Тема 13 Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоких 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 мета й завдання організації. Методи роботи й основні сфери діяльності: нормотворча, міжнародне співробітництво, дослідження і публікації. Головні сфери діяльності: зайнятість і безробіття, достойна праця, права людини, умови, безпека й гігієна праці, виробниче й навколишнє середовище, соціальний захист жінок, інвалідів, трудящих-інвалідів, усунення дитячої праці.

Рекомендована література: 1, 2, 3, 6, 8, 11, 13, 17.

3 МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИВЧЕННЯ ТЕМ КУРСУ

Мета: поглиблення знань студентів, формування навичок роботи з літературою, розширення кругозору.

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

Тема 1 Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

Контрольні запитання

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

Тема 2 Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Контрольні запитання

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

Тема 3 Організація і нормування праці

Контрольні запитання

1. Надайте визначення поняттю «організація праці на підприємстві». У чому полягає її мета?

2. Подайте визначення поняттю «розподіл праці». Які існують форми розподілу праці на підприємстві?
3. Перерахуйте фактори, що впливають на умови праці.
4. Подайте визначення поняттю «нормування праці». У чому полягає особливість трактування нормування праці за ринкових умов?
5. Сформулюйте головне завдання нормування праці.
6. Які методи вивчення сутності праці й витрат робочого часу Ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
7. Назвіть фактори, що впливають на норми праці.
8. Назвіть шляхи підвищення ефективності використання робочого часу.

Тема 4 Продуктивність і ефективність праці

Контрольні запитання

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. Перерахуйте методи вимірювання продуктивності праці, вкажіть їх.
6. Що розуміють під факторами підвищення продуктивності праці?
7. Подайте визначення поняттю «резерви підвищення продуктивності праці».
8. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи управління продуктивністю праці.

Тема 5 Політика доходів і оплати праці

Контрольні запитання

1. Назвіть види доходів населення.
2. Надайте характеристику поняттям «рівень життя» і «якість життя».

Яких заходів, на Вашу думку, необхідно вжити для того, щоб підняти рівень життя населення в Україні?

3. Подайте характеристику поняття «мінімальна заробітна плата». Як визначають мінімальну заробітну плату?

4. З яких елементів складається структура заробітної плати? Подайте їхнє визначення.

5. Надайте 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? У чому різниця між компенсаційними і стимулюючими виплатами?

Тема 6 Планування праці

Контрольні питання:

1. Подайте визначення поняттю «баланс робочого часу». Охарактеризуйте його складові.

2. Як розраховують потребу в працівниках на основі планової виробничої трудомісткості?

3. Як планують потребу в робочий силі за кількістю робочих місць і норм обслуговування?

4. Для чого використовують формулу Розенкранца?

5. У чому полягає завдання розробки плану заробітної плати?

Тема 7 Аналіз, звітність, аудит у сфері праці

Контрольні запитання

1. Назвіть економічні та історичні фактори виникнення аудиту у сфері праці.

2. Сформулюйте мету аналізу у сфері праці.

3. Що вивчають і установлюють під час аналізу продуктивності праці? Як використовують результати аналізу продуктивності праці?

4. Для чого здійснюється аналіз заробітної плати на підприємстві?

5. Як установлюють співвідношення між темпами зростання середньої заробітної плати й продуктивністю праці?

6. Які показники оцінюють повноту й рівень інтенсивності використання трудових ресурсів?

Тема 8 Соціально-трудова відносина як система

Контрольні запитання

1. Подайте визначення поняттю «соціально-трудова відносина».

2. Охарактеризуйте структурні складові системи соціально-трудова відносин.

3. Наведіть основні принципи формування соціально-трудова відносин.

4. Розкрийте особливості різних типів соціально-трудова відносин.

5. Як впливає глобалізація економіки на соціально-трудова відносина?

Поясніть свою думку.

Тема 9 Соціальне партнерство

Контрольні запитання

1. Назвіть основні соціальні сили суспільства. Чим обумовлена необхідність узгодження їхніх дій у сфері трудових відносин?

2. Подайте 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 у країнах із розвинутою ринковою економікою?

Тема 10 Ринок праці та його регулювання

Контрольні запитання

1. Подайте визначення поняттю «ринок праці». Які особливості притаманні ринку праці?

2. Які елементи ринку праці Ви знаєте? Подайте їхнє 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.

Тема 11 Соціально-трудові відносини зайнятості

Контрольні запитання

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?

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

Контрольні запитання

1. Що розуміють під поняттям «моніторинг»? Подайте 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.

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

Контрольні запитання

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

3. Назвіть основні напрями діяльності МОП.
4. Що таке конвенції і рекомендації МОП?
5. Подайте визначення міжнародної трудової міграції. Які основні причини її виникнення та існування?

4 ТЕСТИ

Тема: Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

Знайдіть правильні відповіді

1. У 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 тисяч чоловік за середньорічної 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) усі відповіді правильні;
 - ж) усі відповіді неправильні.
5. Узагальнювальним показником становлення й 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 у разі підвищення норми виробітку на 10 %:
- а) 11,1 %;
 - б) 9,1 %;
 - в) 9,6 %;
 - г) 10,1 %.
2. Знайти відсоток зміни норми виробітку у разі зниження 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. Із перерахованих методів вимірювання продуктивності праці найбільшу точність має:

- 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) $P = T / N_{вр} \times 60$;

б) $P = (N_{в} \times N_{вр}) / T$;

в) $P = T / N_{в}$,

де T – годинна тарифна ставка;

$N_{в}$ – норма виробітку в одиницях продукції за годину;

$N_{вр}$ – норма часу за хвилину на одиницю продукції.

2. Відрядна розцінка визначається за формулою:

а) $P = T \times N_{в} / 60$;

б) $P = (T \times N_{вр}) / 60$;

в) $P = T / N_{вр}$,

де T – годинна тарифна ставка;

$N_{в}$ – норма виробітку в одиницях продукції за годину;

$N_{вр}$ – норма часу за хвилину на одиницю продукції.

3. Середньодушові грошові доходи – це:

а) загальна кількість грошей, яку отримано (або нараховані) 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 за середньооблікової чисельності працюючих 5 000 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) усі відповіді правильні.

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 кількості 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-трудові відносини як система

Знайдіть правильні відповіді

1. Дискримінація – це:
- а) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин;
 - б) законне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин;
 - в) незаконне надання прав суб'єктів соціально-трудових 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-трудових відносин у країнах:
- а) Швеції;
 - б) Англії;
 - в) США;
 - г) немає правильної відповіді.
6. Патерналізм як тип соціально-трудових відносин характеризується:
- а) значною роллю держави в соціально-трудових відносинах;
 - б) спільною відповідальністю і взаємодопомогою;
 - в) особистою відповідальністю людини;
 - г) незаконним обмеженням прав суб'єктів соціально-трудових відносин.

7. Тип соціально-трудо­вих відносин, що забезпечує узгодження найважливіших соціально-трудо­вих інтересів суб'єктів соціально-трудо­вих 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) наприкінці ХІХ – початку ХХ століття;
- б) у 20-ті роки ХХ століття, після утворення МОП;
- в) у 60-ті роки ХХ 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-трудо­вій сфері;
- в) виникнення профспілок;
- г) створення інститутів громадянського суспільства;
- д) усе 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 у кожен момент часу:

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

2. Не належить 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) українська 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) українська модель ринку праці.

Тема: Соціально-трудова відносина зайнятості

Знайдіть правильні відповіді

1. Рівень безробіття знаходиться шляхом співвіднесення таких 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 такими показниками (вилучіть зайве):
 - а) природний рівень безробіття;
 - б) фактичний рівень безробіття;
 - в) середньорічний темп інфляції;
 - г) обсяг ВВП.

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

Знайдіть правильні відповіді

1. До напрямів моніторингу соціально-трудова сфери не належать:
 - 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) усе перелічене.

4. Основні завдання МОП:

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

5. Напрямки роботи МОП – це:

- а) розроблення і прийняття конвенцій;
- б) розроблення та прийняття рекомендацій;
- в) технічне співробітництво;
- г) проведення досліджень із соціально-трудова проблем;
- д) видавнича робота;
- е) усе 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 Розрахунково-графічне завдання

Мета завдання – закріплення теоретичних положень курсу «Економіка праці і соціально-трудова відносини», придбання практичних навичок проведення економічних розрахунків використання людських ресурсів, визначення економічної ефективності заходів організації, нормування і оплати праці робітників підприємства, формування системи соціально-трудова відносин на підприємстві.

Для досягнення визначеної мети завданням передбачене виконання практичної і теоретичної частин (відповідні модулі курсу), аналітичний огляд законодавчої, нормативної, інструктивної, наукової і навчальної літератури з питань економіки праці й соціально-трудова відносин.

Варіантність завдання на виконання індивідуальної роботи забезпечується відповідними модулями курсу (12 питань) і практичними завданнями (23 завдання).

Студент виконує той варіант завдання, номер якого відповідає номеру студента за списком групи в журналі (табл. 5).

Оформлення пояснювальної записки завдання (формат А4):

- титульний лист;

- вступ за теоретичною частиною завдання;
- теоретичне комплексне питання (економіка праці);
- теоретичне комплексне питання (соціально-трудові відносини);
- практична частина;
- список використаних джерел (обов'язково законодавчі акти України з питань праці, наукові роботи вітчизняних учених і вчених ХНУМГ ім. О. М. Бекетова).

Теоретичні модулі з курсу «Економіка праці і соціально-трудові відносини»

1 Економіка праці (відповідні модулі)

1.1 Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудові відносини»: предмет, метод, задачі, структура, зв'язок з іншими науками.

1.2 Нормування праці: поняття, види норм і їх взаємозв'язок, методи, склад елементів виробничої норми праці, способи вимірювання виконання норм праці на робочому місці.

1.3 Робочий час: поняття, класифікація витрат робочого часу виконавця трудового процесу, способи нормативних досліджень (технічний облік, фотооблік, хронометраж, моментні спостереження).

1.4 Заробітна плата: поняття, функції і структура, форми й системи, види доплат і надбавок.

1.5 Тарифна система як основа організації оплати праці на підприємстві: призначення, елементи, побудова тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робочих, тарифні сітки.

1.6 Система оплати праці: поняття, види, сфери використання. Напрямки преміювання робітників.

2 Соціально-трудові відносини (відповідні модулі)

2.1 Ринок праці: поняття, елементи ринку, типи кон'юнктури, попит і пропозиція, особливості функціонування, сегментація.

2.2 Соціальне партнерство: поняття, система трипартизму, колективні угоди, причини соціально-трудових конфліктів. Система тарифних домовленостей (договірне регулювання оплати праці).

2.3 Зайнятість населення: поняття, склад зайнятого населення України, види зайнятості, форми зайнятості.

2.4 Безробіття: поняття, склад безробітного населення України, види безробіття за чинниками виникнення, класифікація за тривалістю.

2.5 Соціально-трудові відносини: поняття, елементи, базові принципи, формування типів, конфлікти та їх чинники, види дискримінації, соціальна політика.

2.6 Причини виникнення Міжнародної організації праці, історія її розвитку й основні завдання, структура й основні напрямки діяльності МОП.

Практичні завдання

1. На підприємстві є 50 агрегатів безупинної дії. Кожний агрегат обслуговує бригада робочих із 6 виконавців, зокрема один виконавець 6 розряду, три – 5 розряду, два – 4 розряду. Режим роботи агрегатів тризмінний. Виробництво функціонує безупинно, без зупинок також у вихідні й святкові дні. Використовують чотирибригадний графік змінності під час роботи з 8-годинними змінами. Календарний фонд часу дорівнює 365 днів, ефективний - 227 днів. Тарифні коефіцієнти: 6-го розряду – 1,792; 5-го розряду – 1,543; 4-го – 1,337. Необхідно визначити явочне змінне, явочне добове, середньооблікову кількість робочих, середній розряд робочих, які обслуговують агрегати.

2. На підприємстві виготовлено 150 тис. т сульфатної кислоти й 200 тис. т фосфорної кислоти. Загальна чисельність основних робочих 115 чол., з них виробництвом сульфатної кислоти займаються 55 чол., фосфорної – 60 чол. ефективний фонд робочого часу кожного робочого складає 1 980 год. Необхідно визначити трудомісткість виробництва за окремими видами продукції та в цілому.

3. Робочий 4 розряду протягом розрахункового місяця відпрацював 23 дні за тривалості зміни 8 годин. Заплановане виробниче завдання виконане на 103 %. Годинна тарифна ставка робочого 4 розряду дорівнює 25,34 грн. Установлений розмір премії складає: за виконання плану – 10 %, за кожен

відсоток перевиконання плану – 2,5 % тарифного заробітку. Необхідно визначити загальний розмір заробітної плати за місяць робочого 4 розряду.

4. На операцію штампування деталі була встановлена норма часу 12 хвилин. Із часом було переглянуто технологічний процес і була знижена норма часу на 10 %. За місяць (176 годин) робітник відштамував 1 200 деталей. Необхідно визначити показник виконання у відсотках робітником нової місячної норми виробітки.

5. Необхідно визначити чисельний склад бригади робочих, якщо існують такі вихідні дані: календарний строк виконання робіт – 21 день, нормативні витрати праці з калькуляції – 4521 чол.-год., тривалість робочого дня – 8 годин, плановий рівень виконання норм праці –109 %.

6. На операції гарячого штампування робітник за зміну (8 годин) обробляв 40 деталей за 4-м розрядом робіт, перевиконуючи змінну норму виробітку на 25 %. Механізація допоміжних елементів операції дозволила зменшити норму часу на 20 %. Необхідно визначити колишню і нову відрядну розцінку на деталь. Годинна тарифна ставка робочого 4-розряду становить 25,37 грн.

7. Виконати порівняльний аналіз тарифної сітки. У таблиці 1 наведені годинні тарифні ставки для робочих, грн.

Таблиця 1 – Вихідні дані

Система оплати	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Відрядна	21,00	22,85	24,91	28,08	32,40	37,63
Погодинна	18,95	20,62	22,47	25,34	29,24	33,96

Необхідно визначити тарифні коефіцієнти, діапазон тарифних коефіцієнтів, рівень абсолютного і відносного росту тарифних коефіцієнтів.

8. Проаналізуйте зміну фондівдачі завдяки зміні продуктивності праці й фондоозброєності, якщо відомо, що випуск продукції складає: за планом – 3 500 000 грн, фактично – збільшився на 1,5 %, фактична чисельність

працюючих збільшилась порівняно з планом (42 чол.) на 5 чоловік, середньорічна вартість основних виробничих фондів дорівнює 800 тис. грн, фактично – 815 тис. грн.

9. На підприємстві зайнято 370 працівників, із них 53 % становлять основні робочі. Для підвищення конкурентоспроможності підприємства передбачається здійснити в планованому періоді такі заходи: у результаті впровадження нового технологічного процесу знизити трудомісткість на 6 %; замінити частину застарілих верстатів, на яких працює 17 % основних робочих (продуктивність верстатів підвищиться на 50 %); централізувати організацію ремонтних робіт, що дасть можливість скоротити чисельність робітників, зайнятих ремонтом, зі 110 осіб до 85 осіб; скоротити внутрішньозмінні втрати часу з 10 % до 5 %. Розрахувати, як у цих умовах зміниться продуктивність праці?

10. У поданій нижче таблиці 2 подано заплановані й звітні показники роботи підприємства.

Таблиця 2 – Вихідні дані

Показники	Звітний період	
	план	звіт
Випуск продукції. тис., грн	55 568	56 120
Середньообліковий склад працюючих, чол.	4 025	4 080
зокрема робочих, чол.	3 140	3 174
Відпрацьовано всіма робочими:		
тис. чол.-днів	690	765
тис. чол.-годин	6 578	6 900

Необхідно визначити всі показники в плановому й звітному періодах, що характеризують продуктивність праці: середньорічну продуктивність праці одного робітника, середньорічну продуктивність праці одного робочого, середньоденну продуктивність одного робочого, середньогодинну продуктивність одного робочого. За всіма показниками таблиці та за розрахунковими показниками продуктивності праці необхідно визначити

динаміку їхньої зміни в абсолютних і відносних величинах.

11. На підприємстві планують підвищення річного випуску продукції з 50 млн грн до 55,2 млн грн, а виробітку продукції на одного працюючого – з 130 тис. грн до 152 тис. грн. Необхідно визначити вплив продуктивності праці й чисельності персоналу на обсяг виробництва продукції. Розрахунки за всіма показниками виконати в абсолютних і відносних величинах.

12. Тарифна ставка робітника 5-розряду становить 29,24 грн/год. Тривалість робочого дня – 8 год. Кількість робочих днів у місяці – 22 дня. Норма виробітку – 20 деталей за зміну. Фактичний виробіток за місяць – 460 деталей. Розрахуйте заробіток робітника за місяць: а) за простої погодинної системі оплати праці; б) за погодинно-преміальної системи оплати праці (премія становить 10 % від тарифу); в) за прямої відрядної оплати праці (розцінка за одну деталь – 18 грн); г) за відрядно-преміальної системи оплати праці (премія – 0,5 % від відрядного заробітку за кожен відсоток перевищення норми виробітку); д) за відрядно-прогресивної системи оплати праці (підвищувальний коефіцієнт – 1,8).

13. Робочий 4-го розряду протягом розрахункового місяця виготовляв 200 шт. виробів за норму часу на один виріб 0,4 нормо-години. Відпрацьований час становить 176 годин, годинна тарифна ставка – 8,4 грн. Необхідно визначити відрядну розцінку виробу, відрядний заробіток.

14. Необхідно визначити доцільність переведення робітників із відрядної роботи на відрядно-прогресивну за таких вихідних умов. Плановий обсяг виробництва продукції на місяць становить 1 500 одиниць виробів, нормативна трудомісткість одиниці – 4 чол.-год. Фактична середня заробітна плата становить 3 820 грн. Ефективний фонд часу 1-го робітника становить 178 годин. У зв'язку з переходом на відрядно-прогресивну оплату праці середня зарплата зростає на 7 %, трудомісткість одиниці виробу зменшується на 15 %. Критерієм для визначення доцільності цього заходу необхідно прийняти чисельність робітників і потрібний фонд оплати праці. Необхідно розрахувати економію цих показників.

15. У механічному цеху річна виробнича програма обсягом 4 520 машин за нормативної трудомісткості виготовлення однієї машини становить 820 нормо-годин. За планом організаційно-технічних заходів заплановано здійснити такі заходи щодо зниження трудомісткості виготовлення машин. За деталлю № 10, потреба в якій складає на виробничу програму 75 тис. шт., трудомісткість виготовлення однієї деталі з 1 травня знижується з 2 годин до 0,5 годин; за деталлю № 5, потреба в якій складає на виробничу програму 60 тис. шт., трудомісткість виготовлення однієї деталі з 1 вересня знижується з 10 годин до 8,5 годин. Визначити зниження трудомісткості виробничої програми й зростання погодинної продуктивності праці відрядників.

16. Необхідно побудувати чотирибригадний графік змінності для обслуговування безперервного виробництва, враховуючи такі дані: тривалість зміни – 8 годин, нормативна тривалість робочого тижня – 40 годин, кількість змінних бригад – 4. Через кожні 4 доби роботи бригаді надають вихідний день, після якого вона виходить на роботу в наступну зміну. Графік змін 1-2-3. Початок роботи першої зміни о 6 год. 00 хв. Розробити графік змінообороту на один змінооборот і розрахувати його параметри: тривалість змінообороту, тривалість відпочинку.

17. Розрахувати рівень безробіття в області за період. Оцінити його. Відомо, що на території області проживає 2 753,45 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 53 %. Чисельність учнів понад 16 років становить 31,3 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 11,890 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 95,890 тис. осіб. Кількість безробітних становить 361,79 тис. осіб, зокрема зареєстровано службою зайнятості 87,92 тис. осіб.

18. За наведеними в таблиці 3 даними проаналізувати рух кадрів промислового підприємства, розрахувати коефіцієнти обороту з прийому і вибуття, загального обороту, плинності кадрів; дослідити можливості зменшення плинності кадрів. Результати аналізу подати у вигляді таблиці 4.

Таблиця 3 – Характеристика руху робочої сили підприємства, осіб

Показники	Попередній рік	Звітний рік
1 Середньооблікова чисельність персоналу	661	653
2 Прийнято на роботу	32	37
3 Вибуло з підприємства	37	48
зокрема у зв'язку з виходом на пенсію	12	11
за власним бажанням	22	32
за порушення трудової дисципліни	2	3
з інших причин	1	2

Таблиця 4 – Динаміка коефіцієнтів інтенсивності руху робочої сили підприємства

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Коефіцієнт обороту з прийому			
Коефіцієнт обороту з вибуття			
Коефіцієнт загального обороту			
Коефіцієнт плинності кадрів			

19. Бригада робочих ковальсько-штампувального цеху складається з трьох робочих: штампувальника 5-го розряду, пресувальника – 4-го розряду, нагрівальника 3-го розряду. За місяць було виготовлено деталей А – 1 900 шт. і В – 1 100 шт. Норма витрат праці на один виріб: А – 0,25 чол.-год., В – 0,2 чол.-год. Членами бригади фактично відпрацьовано: штампувальником – 170 год., пресувальником – 165 год., нагрівальником 150 год. Часові тарифні ставки: 3-го розряду – 22,47 грн, 4-го – 25,34 грн, 5-го – 29,24 грн. Визначити: загальнобригадний відрядний заробіток, загальнобригадний відрядний приробіток, рівень виконання бригадою встановлених норм праці, заробітну плату кожного члена бригади.

20. На виготовлення одиниці продукції встановлено відрядну розцінку 97 грн. У результаті проведених заходів норма часу була знижена на 27%. Визначити: відносну зміну відрядної розцінки, абсолютну зміну відрядної розцінки, нову відрядну розцінку.

21. Токар-відрядник 4-го розряду відпрацював 176 год. і виконав роботу з обробки болтів. Норма часу встановлена з розрахунку 3 години на 100 шт.

болтів. За місяць робочим було виготовлено 7 000 болтів. Тарифна ставка 4-го розряду 25,34 грн. Відповідно до преміального положення за виконання норми токарю виплачують премію в розмірі 15 % відрядного заробітку і 2 % за кожен відсоток перевиконання встановленої норми праці. Визначити заробіток робочого за місяць, розмір приробітку, питому вагу тарифної частини заробітної плати, відсоток перевиконання норм.

22. Визначити норму виробітку ланки арматурників за 8-ми годинну зміну на збірці й установці каркасів, якщо норма витрат праці на збірку каркасів підвищено на 8 %. Норма виробітку на збірку каркасів 3 т. за зміну, а на встановлення – 8 т. Склад ланки 3 чоловіки.

23. Чисельність наявного населення в країні на початок року становила 51,7 млн осіб, а на кінець року – 50,9 млн осіб. Протягом року народилось 391,1 тис. осіб, померло 738,1 тис. осіб, зареєстровано 269,8 тис. шлюбів і 195,8 тис. розлучень. Розрахувати показники природного руху населення.

Таблиця 5 – Варіантність завдання

Варіант	Теоретична частина	Практична частина
1	2	3
1	1.6, 2.2	1, 7, 10
2	1.1, 2.1	2, 8, 11
3	1.2, 2.3	3, 9, 12
4	1.3, 2.4	4, 10, 13
5	1.4, 2.5	5, 11, 14
6	1.5, 2.6	6, 12, 15
7	1.1, 2.2	7, 13, 16
8	1.2, 2.1	8, 14, 17
9	1.3, 2.3	9, 15, 18
10	1.4, 2.4	10, 16, 19
11	1.5, 2.5	11, 17, 20
12	1.6, 2.6	12, 18, 21
13	1.1, 2.3	13, 19, 22
14	1.2, 2.4	23, 6, 9
15	1.3, 2.5	21, 5, 8
16	1.4, 2.6	19, 4, 7
17	1.5, 2.1	18, 3, 8
18	1.6, 2.2	17, 2, 9
19	1.1, 2.4	16, 3, 10
20	1.2, 2.5	15, 4, 11
21	1.3, 2.6	14, 5, 12

Продовження таблиці 5

1	2	3
22	1.4, 2.1	13, 6, 18
23	1.5, 2.2	12, 1, 22
24	1.6, 2.3	11, 3, 21
25	1.1, 2.5	10, 2, 20
26	1.2, 2.6	9, 4, 19
27	1.3, 2.1	8, 5, 18
28	1.4, 2.2	7, 6, 17
29	1.5, 2.3	20, 21, 23
30	1.6, 2.4	19, 18, 17
31	1.1, 2.6	16, 15, 14
32	1.2, 2.1	13, 12, 11
33	1.3, 2.2	10, 23, 8
34	1.4, 2.3	7, 6, 15
35	1.5, 2.4	5, 15, 19

ГЛОСАРІЙ

А

Аудит у трудовій сфері – система періодично виконуваних заходів щодо добору й аналізу інформації та оцінювання на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці та регулювання соціально-трудоких відносин.

Адаптація – процес введення працівників-новачків у суть нових для них завдань на новому місці роботи і досягнення ними якнайшвидше відповідності зовнішньому середовищу.

Атестація робочих місць – система виявлення і використання резервів підвищення продуктивності праці, що здійснюється на основі комплексної оцінки кожного робочого місця на його відповідність нормативним вимогам.

Акордна система оплати праці – різновид відрядної системи оплата праці, що полягає у завчасному визначенні працівникові або підрозділу обсягів, термінів виконання робіт та розмірів їхньої оплати на підставі норм виробітку та відрядних розцінок.

Б

Безробіття – соціально-економічне явище, що виявляється у невідповідності (як кількісно, так і якісно) між попитом на робочу силу та її пропозицією на ринку праці.

Безробіття структурне – безробіття, яке виникає внаслідок професійно-кваліфікаційної невідповідності структури пропозиції праці структурі попиту на працю.

Безробіття фрикційне – безробіття, пов'язане з добровільною зміною місця роботи та нетривалим очікуванням на отримання роботи.

Безробіття циклічне – безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх бажаючих працювати.

Баланс робочого часу – система показників, що характеризують розподіл і використання ресурсів робочого часу за видами витрат.

В

Відрядна форма заробітної плати – мірою праці є вироблений працівником обсяг продукції.

Відрядна розцінка – міра оплати праці за одиницю виробленої продукції, розраховується на основі тарифної ставки та норми часу або виробітку.

Види мотивації – моральне стимулювання, матеріальне грошове, часом і трудове.

Винагорода за працю виплачується зазвичай у грошовій формі відповідно до кількості й якості праці працівника, його трудового внеску і результатів роботи.

Виробіток – прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається як кількість виробленої продукції в одиницю часу.

Вимірювання продуктивності праці – кількісна оцінка ефективності витрат праці з використанням переважно двох показників: виробіток продукції в одиницю часу або витрат праці (часу) на виробництво одиниці продукції, тобто трудомісткості.

Г

Генеральна угода – інструмент колективно-договірного регулювання трудових відносин, що визначає узгоджені позиції сторін щодо основних принципів проведення соціально-економічної політики.

Галузева тарифна угода – угода, яка на галузевому рівні регулює основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин з урахуванням специфіки галузі.

Д

Дискримінація – незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, яке позбавляє їх рівних можливостей на ринку праці.

Е

Економічно активне населення – особи, зайняті в економіці, у виробництві товарів і послуг, а також безробітні, що активно шукають роботу.

Є

Єдина тарифна сітка – шкала сукупності тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів, побудована на єдиній методичній основі, що забезпечує єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці робітників.

З

Заробітна плата як форма вартості робочої сили – основна частка фонду життєвих коштів працівників, частина доходу підприємства, розподіляється між працівниками відповідно до кількості й якості виконаної ними праці та залежить від кінцевих результатів роботи трудового колективу.

І

Індивідуальне регулювання трудових відносин – форма угоди між роботодавцями і найманим працівником на основі укладення індивідуального трудового договору (контракту).

К

Коефіцієнт обороту із звільнення – відношення кількості звільнених працівників до середньооблікової чисельності персоналу.

Коефіцієнт обороту щодо прийому – відношення кількості прийнятих працівників до середньооблікової чисельності промислово-виробничого персоналу.

Коефіцієнт плинності робочої сили – відношення кількості звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньооблікової чисельності персоналу.

Кадрова політика – певна система норм і правил, у належний спосіб усвідомлена і сформульована, яка увідповіднює людський ресурс зі стратегією підприємства.

Кваліфікація – набір необхідних для виконання роботи навичок, знань і досвіду.

Кількість праці – характеристика сукупності витрат мускульної і нервово-емоційної енергії працівника в процесі його трудової діяльності.

Колективний договір – угода, яка укладається профспілковим комітетом від імені трудового колективу з адміністрацією в особі керівника підприємства (об'єднання) після обговорення і схвалення його проекту на загальних зборах трудового колективу, які уповноважує профком підписати колективний договір.

Л

Лізинг персоналу – форма найму тимчасового персоналу на основі оренди. Основою трудових відносин є трудова угода між лізинговою компанією і найманим працівником договір, а також про передачу цього працівника фірмі-замовнику.

Людські ресурси – термін, що характеризує кадровий склад як сукупність працівників у процесі формування, використання і розвитку, включаючи здатність до творчості й самоорганізації.

Людський капітал – сукупність виробничих здібностей або запас знань, досвіду і навичок працівника, сформовані ним у процесі навчання і накопичені для потенційного зростання заробітків у майбутньому і отримання більш престижної роботи.

М

Моніторинг соціально-трудової сфери – це інструмент розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудої сфері.

Методи нормування праці – способи дослідження і проектування трудового процесу для встановлення норм витрат праці.

Методи управління персоналом: адміністративні, економічні, соціально-психологічні.

Мотивація – процес спонукання себе до діяльності для досягнення особистих цілей і (або) цілей підприємства.

Н

Номінальна заробітна плата – сума грошей, яку отримує найманий працівник за продаж своєї робочої сили.

Наукова організація праці (НОП) – організація праці, заснована на досягненнях науки і передовому виробничому досвіді.

Норма часу – витрати часу на одиницю роботи, які визначаються для одного або групи працівників відповідної кваліфікації у певних організаційно-технічних умовах.

Норма виробітку – обсяг роботи (кількість одиниць продукції), яку працівник або група працівників відповідної кваліфікації зобов'язані виконати в одиницю робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування – кількість об'єктів (одиниць обладнання, робочих місць і т. д.), які працівник або група працівників відповідної кваліфікації зобов'язані обслуговувати в одиницю робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

О

Організація робочого місця – це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

Організація заробітної плати – організаційний механізм, забезпечує облік кількості праці, витраченого працівниками.

Охорона праці та техніка безпеки – комплекс заходів із гарантування безпеки на виробництві, запобігання працівників від різного роду травм і шкідливих впливів, пов'язаних із несприятливими умовами праці, щодо усунення причин, що викликають ці явища, покращення умов праці.

П

Планування персоналу – це визначення коли, де, скільки і якої кваліфікації працівників буде потрібно організації для реалізації своїх стратегічних цілей.

Погодинна оплата праці – форма заробітної плати, суму якої визначають відповідно до тарифної ставки або окладу і тривалості відпрацьованого робочого часу.

Продуктивність праці – показник, що характеризує результативність корисного, конкретного праці, що визначає ступінь ефективності доцільною продуктивної діяльності протягом певного проміжку часу.

Праця – це свідомо, цілеспрямована, створювальна діяльність; це цілеспрямована діяльність людей із створення матеріальних й духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому.

Предмет праці – це природна річ або духовна ідея, на які людина впливає в процесі праці з метою перетворення їх у нову цінність.

Профорієнтація – це система засобів щодо активізації професійного самовизначення особистості, ставлення до людини як до суб'єкту вибору і побудова власної життєвої та професійної кар'єри.

Р

Рівень безробіття – виражена у відсотках частка безробітних у складі економічно активного населення.

Рівень життя – розвиток і ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб громадян.

Робітники – це персонал, що безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Робоча сила – сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє людина і які використовуються нею у процесі праці для створення товарів або надання послуг.

Робоче місце – оснащена необхідними засобами просторова зона, закріплена за одним робочим або групою робітників для виконання певних робіт.

Ринок праці – система економічних відносин щодо купівлі, продажу і використання робочої сили (відтворення, функціонування, соціального захисту) на різних рівнях господарювання.

С

Соціальний захист – функції держави, що забезпечують дотримання прав і гарантій людини у сфері підвищення рівня життя.

Соціальне партнерство – форма співпраці найманих працівників або їхніх спілок із роботодавцями або їхніми об'єднаннями.

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

Споживчий кошик – розрахунковий набір, асортимент товарів, що характеризує місячне (річне) споживання людини чи сім'ї.

Спеціальність – це підвид професії, пов'язаний із подальшим поділом праці в межах однієї професії.

Т

Тарифна система – сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється регулювання розмірів заробітної плати працівників залежно від складності робіт, рівня кваліфікації працівників, інтенсивності праці й умов його здійснення, значущості сфер прикладання праці, природно-кліматичних умов місця розташування підприємства.

Тарифна сітка – сукупність розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими диференціюють заробітну плату залежно від складності виконуваної роботи й кваліфікації робітників.

Трудові ресурси підприємства – головний ресурс підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства та його конкурентоспроможність.

Трудомісткість – обернений показник, який визначається як відношення витрат робочого часу до кількості продукції, тобто характеризує витрати праці на виробництво одиниці продукції.

У

Управління персоналом – процес планування, організації, мотивації і контролю кадрів із метою виконання визначених для підприємства завдань.

Умови праці – сукупність елементів виробничого середовища, які впливають на стан здоров'я працівника в процесі праці, його ставлення до праці і результати виробничої діяльності.

Ф

Форми і системи оплати праці – елементи організації заробітної плати, за допомогою яких реалізується тарифна система і здійснюється зв'язок заробітної плати з результатами праці.

Фонд оплати праці підприємства – містить витрати на оплату праці основного виробничого персоналу підприємства, зокрема премії робітникам і службовцям за виробничі результати, стимулюючі й компенсаційні виплати, витрати на оплату праці робітників, що не зараховані в штат підприємства, але зайняті в основному виробництві.

Фотографія робочого часу – спостереження і послідовний запис усіх витрат робочого часу та перерв протягом зміни із зазначенням їхньої тривалості й послідовності.

Х

Хронометраж – це спостереження і заміри безпосередньо на робочому місці витрат оперативного часу, які повторюються за багаторазового виконання певної операції.

Я

Якість праці – характеристика конкретного праці, яка відображає ступінь його складності, напруженості (інтенсивності), умови та значущості для розвитку економіки.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посібник / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась. – Київ : Центр навчальної літератури, 2012. – 328 с.
2. Буряк П. Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібник / П. Ю. Буряк, М. І. Григор'єва, В. А. Карпінський. – Київ : Центр навчальної літератури, 2004.– 440 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2006. – 559 с.
4. Грішнова О. А. Людський капітал : формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
5. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні : навч. посібник / В. Жуков, В. Скуратівський. – Київ : УАДУ, 2001. – 200 с.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібник / М. Д. Ведерніков, О. В. Хитра, О. А. Гарват, О. О. Чернушкіна та ін. – Львів : Новий світ – 2000, 2012. – 869 с.
7. Економіка праці та соціально трудові відносини. Збірник завдань і вправ : навч. посібник / Д. Н. Дарченко, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов, О. М. Мікрюков. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. – 252 с.
8. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібник / Н. І. Єсінова. – Київ : Кондор, 2006.– 432 с.
9. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г. Т. Завіновська. – Київ : КНЕУ, 2003. – 300 с.
10. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально трудові відносини: навч. посібник / О. І. Карпіщенко. – Суми : Університетська книга, 2006. – 264 с.
11. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, Т.1-2, 1999.– 560 с.
12. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібник / Е. М. Лібанова. – Київ : ЦНЛ, 2003. – 224 с.
13. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий світ–2000, 2006. – 248 с.
14. Прасол В. М. Економіка праці та соціально трудові відносини : навч. посібник / В. М. Прасол. – Харків : ХНАМГ, 2007. – 264 с.

15. Справочник квалификационных характеристик профессий работников. 12-е изд., перераб. и доп. – Харків : Фактор, 2002. – 364 с.

Інформаційні ресурси

16. Цифровий репозиторій ХНУМГ імені О. М. Бекетова [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua>.

17. Дистанційний курс «Економіка праці та соціально-трудова відносини» (для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» 6.030504–«Економіка підприємства», 6.030509– «Облік і аудит») / Автор : О. Є. Соловйова // Режим доступу – <http://cdo.kname.edu.ua/course/view.php?id=273>.

18. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III (зі змінами і доповненнями), текст редакції від 13.06.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/lews/show/1533-14/page>.

19. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII, текст редакції від 13.06.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/lews/show/322-08>.

20. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.1991 № 803-XII (зі змінами і доповненнями), текст редакції від 07.05.2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?usd=1085.15.28.nobreak=1>.

21. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01. 07. 1993 № 3356-XII (зі змінами і доповненнями) текст редакції від 13.06.2012 [Електронний ресурс]. –Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/lews/show/3356-12>.

22. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (зі змінами і доповненнями), текст редакції від 13.06.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/108/98-вр>.

Виробничо-практичне видання

Методичні рекомендації
до організації самостійної роботи студентів і виконання
розрахунково-графічного завдання
з навчальної дисципліни

**«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
І
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»**

*(для студентів заочної форми навчання освітнього рівня бакалавр
спеціальностей 051 – Економіка та 071 – Облік і оподаткування)*

Укладач **СОЛОВЙОВА** Ольга Євгенівна

Відповідальний за випуск *А. Є. Ачкасов*

Редактор О. В. Михаленко

Комп'ютерне верстання *І. В. Волосожарова*

План 2017, поз. 515 М

Підп. до друку 22.11.2017. Формат 60 × 84/16.
Друк на ризографі. Ум. друк. арк. 1,7
Тираж 50 пр. Зам. №

Видавець і виготовлювач:
Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002.
Електронна адреса: rectorat@kname.edu.ua.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 5328 від 11.04.2017.