

**Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет**

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

**Навчально-методичний посібник
для самостійного вивчення дисципліни
студентами денної форми навчання
галузі знань 0305 «Економіка та підприємництво»
напряму підготовки
6.030505 «Управління персоналом та економіка праці»**

Видання II-е, перероблене і доповнене

Тернопіль - 2016

УДК 331
ББК 65.9 (4Укр) 24я 73
Е 40

Колектив авторів:

О. П. Дяків, к.е.н., доцент

В. М. Островерхов, к.е.н., доцент

С. А. Прохоровська, к.е.н., доцент

Н. М. Слівінська, к.е.н., доцент

*Рекомендовано до друку науково-методичною радою ТНЕУ (протокол №7 від
23.11.2015р.)*

Рецензенти:

О. А. Дороніна – д.е.н., професор кафедри управління персоналом та економіки праці
Донецького національного університету (м. Вінниця);

В. М. Петюх – к.е.н., професор кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ КНЕУ ім. В. Гетьмана;

І. О. Іргищева – д.е.н., професор кафедри менеджменту, директор центру
економічних досліджень та управлінського консалтингу Національного університету
кораблебудування ім. адм. Макарова.

Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчально-методичний посібник
для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань
0305 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.030505 «Управління
персоналом та економіка праці»/ За заг.ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль, ТНЕУ, 2016.
– 376 с.

Е 40 Курс «Економіка праці та соціально-трудова відносина» вивчають студенти
всіх економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, що свідчить про важливість
та значимість цієї дисципліни.

Навчально-методичний посібник з дисципліни «Економіка праці та соціально-
трудова відносина» містить різні види завдань для практичної та самостійної підготовки
студентів: теоретичні питання робочої програми, найменування та опис компетентностей,
формування яких забезпечує вивчення дисципліни, питання для обговорення, групові
завдання, індивідуальні науково-дослідні завдання, різні види завдань для самостійної
роботи та тематику проведення тренінгових занять, задачі і тести, приклади розв'язування
задач, перелік рекомендованої літератури.

УДК 331
ББК 65.9 (4Укр) 24я 73

© 2016

ЗМІСТ

.....

Вступ.....

Найменування та опис компетентностей, формування яких забезпечує вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

Самостійна робота студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

Робоча програма дисципліни.....

Тематика практичних занять (теоретичні питання робочої програми, питання для обговорення, групові завдання, індивідуальні науково-дослідні завдання, короткий виклад основного матеріалу теми, самостійна робота, задачі, тести, рекомендована література) за темами: ...

Тема 1. Економіка праці й соціально-трудові відносини як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна

Тема 2. Соціально-трудовий напрям розвитку економічної думки

Тема 3. Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності

Тема 4. Соціально-трудові відносини як система

Тема 5. Чинники трансформації соціально-трудових відносин

Тема 6. Соціальна політика

Тема 7. Регулювання соціально-трудових відносин

Тема 8. Соціальне партнерство

Тема 9. Моніторинг соціально-трудової сфери

Тема 10. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Тема 11. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин

Тема 12. Людський розвиток – мета і критерій соціально-економічного прогресу

Тема 13. Населення і трудовий потенціал

Тема 14. Якість робочої сили

Тема 15. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал

Тема 16. Ринок праці в системі соціально-трудових відносин

Тема 17. Управління персоналом в системі соціально-трудових відносин на мікрорівні.

Тема 18. Регулювання зайнятості населення

Тема 19. Продуктивність. Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання

Тема 20. Фактори і резерви продуктивності праці

Тема 21. Доходи населення: види, джерела і структура.

Тема 22. Диференціація доходів населення: поняття, чинники, методи виміру

Тема 23. Рівень і якість життя населення та його регулювання

Тема 24. Організація праці

Тема 25. Нормування праці

Тема 26. Заробітна плата в ринковій економіці. Організація заробітної плати

Тема 27. Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю

Тема 28. Планування трудових показників

Тема 29. Аналіз трудових показників

Тема 30. Звітність і аудит у сфері праці

Комплексне практичне індивідуальне завдання (КПЗ) з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

Методика оцінювання знань студентів

Перелік питань до іспиту, що охоплюють зміст робочої програми дисципліни

Основні поняття та економічні категорії.....

Додатки (законодавча та нормативно-правова база України з питань економіки праці та соціально-трудових відносин)

.....

ВСТУП

У зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудовій сфері, основою якої є праця. Це висуває нові вимоги до професійної підготовки фахівців вищої кваліфікації, яким належить вирішувати надзвичайно важливі й складні проблеми підвищення ефективності праці та гармонізації соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління.

Мета навчальної дисципліни – формування у студентів системи теоретичних знань і практичних навичок щодо ефективного управління працею та соціально-трудовими відносинами на різних рівнях.

Завдання дисципліни:

- висвітлення теоретико-методологічних та прикладних аспектів сучасних проблем економіки праці та соціально-трудових відносин;
- формування у студентів практичних навичок і вмінь щодо застосування методів і механізмів управління працею та відносинами у соціально-трудовій сфері;
- розвиток здібностей до науково-дослідної роботи в галузі макро-, мезо- та мікроекономіки праці.

Предметом дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є соціальні, економічні та організаційні інструменти використання ресурсів праці, оптимізації процесу та результатів праці, формування та регулювання взаємодії у соціально-трудовій сфері.

Теоретико-методологічна база курсу.

«Економіка праці та соціально-трудові відносини» як навчальна дисципліна та напрям наукових досліджень перебуває у тісній взаємодії з такими складовими комплексної науки про працю, як «Економічна теорія», «Економіка підприємства», «Управління трудовим потенціалом», «Ринок праці», «Фізіологія і психологія праці», «Організація та нормування праці», «Управління персоналом», «Мотивація персоналу», «Аудит персоналу» та іншими.

Дисципліна «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є нормативною, включена до дисциплін циклу природничо-наукової та загальноекономічної підготовки.

Методика активізації процесу навчання

При вивченні дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів використовуються наступні інтерактивні методи навчання:

- проблемні лекції;
- робота в малих групах;
- семінари-дискусії;
- репрезентації;
- вирішення ситуаційних вправ;

– рольові ігри.

Проблемні лекції спрямовані на розвиток логічного мислення студентів і характеризуються тим, що коло питань теми обмежується двома-трьома ключовими моментами, увага студентів концентрується на матеріалі, що не знайшов відображення в підручниках, використовується досвід закордонних навчальних закладів з роздачею студентам під час лекції друкованого матеріалу та виділенням головних висновків з питань, що розглядаються. При читанні лекцій студентам даються питання для самостійного розмірковування, проте лектор сам відповідає на них, не чекаючи відповідей студентів. Система питань у ході лекції відіграє активізуючу роль, змушує студентів сконцентруватися і почати активно мислити у пошуках правильної відповіді.

Робота в малих групах використовується з метою активізації роботи студентів при проведенні семінарських і практичних занять. Це так звані групи психологічного комфорту, де кожен учасник відіграє свою особливу роль і певними своїми якостями доповнює інших. Використання цієї технології дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

Семінари-дискусії передбачають обмін думками й міркуваннями учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди і переконання, виробляють вміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів.

Презентації – виступи перед аудиторією – використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань.

Важливе значення для особистої організації навчання як засобу самовираження студентів мають різноманітні **рольові ігри**. Усі види рольової гри відрізняються ступенем контролю викладача і творчості студентів. При вивченні напам'ять діалогів контроль викладача є максимальним, а творчість студентів – мінімальною. Діалоги, які базуються на основі реплік, запропонованих викладачем, є тим видом рольової гри, де вона стає недостатньо творчою стосовно використання розмовної лексики. Їхнє використання сприяє залученню студентів до середовища спілкування, вибору мовної поведінки, стимулює бажання студентів говорити від себе, допомагає виявленню творчих здібностей, розкриває резерви особистості і є важливим елементом у навчанні та вивченні іноземної мови.

Метод ситуаційних вправ є активним методом навчання, який дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів. Він сприяє розвитку винахідливості, вмінню вирішувати проблеми, розвиває здібності проводити аналіз і діагностику проблем.

Ситуаційні справи виконують ряд важливих функцій. Вони допомагають студентам:

- глибше зрозуміти тему, розвинути уявлення;
- одержати ґрунт для перевірки теорії, дослідження ідей, виявлення закономірностей, взаємозв'язків, формулювання гіпотез;
- розвинути і застосувати аналітичне й стратегічне мислення, вміння вирішувати проблеми і робити раціональні висновки;
- розвинути комунікаційні навички,
- пробудити інтерес, підіграти цікавість, стимулювати мислення та дискусію;
- одержати додаткову інформацію, поглибити знання;
- переконатися у поглядах; але що особливо важливо – прив'язати теоретичні знання до реалій життя, перетворити абстрактні знання у цінності і вміння студента.

Найменування та опис компетентностей, формування яких забезпечує вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини»

Професійна компетентність фахівця з управління персоналом та економіки праці виявляється через його здатність достатньо впевнено знати теорію навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» і вміти ефективно застосовувати теоретичні знання під час проходження виробничої практики для розв'язання численних практичних завдань і набути креативних навиків, які дадуть змогу розв'язувати наступні завдання:

- Здатність оперувати загальними соціально-економічними поняттями та категоріями;
- Здатність оцінювати трудовий потенціал суспільства;
- Здатність збирати, тлумачити актуальні дані, що потрібні для формування суджень із соціально-трудова питань;
- Вміння застосовувати різні методи дослідження ринку праці підтримувати власну працездатність, організовувати власну працю; вміння визначати рівень безробіття та зайнятості населення;
- Здатність консультувати працівників підприємства, організації з питань економіки праці, соціально-трудова відносин та трудового законодавства.
- Здатність здійснювати розрахунки економічних показників, володіти обліково-статистичними навиками, раціонально використовувати свій робочий час.
- Здатність розробляти умови оплати праці для працівників різних категорій, обґрунтовувати залежність розміру винагороди працівників від досягнутих організацією кінцевих результатів;
- Здатність володіти планувально-проективними навиками (визначати трудомісткості виробничої програми, скласти балансу робочого часу; проводити розрахунки потрібної чисельності працівників різних категорій; здійснювати розрахунки показників виробітку);
- Здатність систематизувати інформацію з різних джерел та проводити розрахунки економічних показників (середнього тарифного коефіцієнта, середнього тарифного розряду, середньої заробітної плати, фонду заробітної плати та премій для різних категорій працюючих)
- Здатність здійснювати аналіз трудових процесів і затрат робочого часу; оцінювати наявну чисельність та структуру працівників; досліджувати використання фонду оплати праці
- Здатність оцінювати ефективність використання праці персоналу;
- Здатність здійснювати аналіз трудових процесів і затрат робочого часу; проводити оцінку інформації про наявну чисельність та структуру працівників; аналізувати використання фонду оплати праці загалом по підприємству та структурними підрозділами).

- Здатність планувати, аналізувати організовувати соціально-економічні процеси, уміти вирішувати проблеми;
- Здатність здобувати та засвоювати нові знання, організовувати свої власні прийоми вивчення;
- Здатність здійснювати свою діяльність дотримуючись Конституції України, законодавчих норм та норм міжнародного трудового законодавства.

Після опанування дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» студент повинен знати:

- сутність категорії «праця» та її характеристики;
- зміст і характер праці;
- сучасне розуміння сутності, сторони, суб'єкти і органи соціально-трудова відносин на виробничому, територіальному, галузевому і національному рівнях;
- види, типи та рівні соціально-трудова відносин;
- методи регулювання соціально-трудова відносин;
- критерії оцінювання рівня розвитку соціально-трудова відносин;
- механізм формування і регулювання соціально-трудова відносин в умовах перехідної економіки;
- основні функції та роль держави у становленні досконалих соціально-трудова відносин;
- нормативно-правове забезпечення функціонування соціально-трудова відносин, роль трудового законодавства;
- роль та функції найманих працівників у системі соціально-трудова відносин;
- еволюцію і сучасний стан та проблеми профспілкового руху в Україні;
- роль роботодавців у формуванні і розвитку соціально-трудова відносин;
- нормативно-правову базу діяльності роботодавців та їхніх об'єднань;
- шляхи удосконалення правових засад діяльності роботодавців та їхніх об'єднань в Україні;
- головні чинники трансформації соціально-трудова відносин;
- державні соціальні стандарти і їхня роль у формуванні та оптимізації соціально-трудова відносин;
- складові соціального пакета підприємств;
- джерела, умови та розміри виплати соціальних гарантій, пільг і компенсацій;
- сутність методів та інструментів регулювання соціально-трудова відносин;
- сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки;
- форми та принципи соціального партнерства;
- нормативно-правову базу соціального партнерства в Україні;
- механізм договірної регулювання соціально-трудова відносин;

- форми соціального партнерства;
- призначення та функції колективного договору;
- сутність і гарантії при укладенні, зміні та припиненні дії трудового договору;
- специфіку контракту як форми трудового договору;
- зарубіжний досвід соціального партнерства на підприємстві (організації);
- шляхи вдосконалення соціального партнерства на виробничому рівні;
- сутність, напрями, показники моніторингу соціально-трудової сфери;
- міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини;
- цілі, завдання, структуру Міжнародної організації праці (МОП) у сучасному світі;
- зміст нормотворчої діяльності МОП;
- моделі соціально-трудових відносин у світовій практиці;
- сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин;
- зарубіжний досвід регулювання відносин у сфері зайнятості;
- актуальні проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні у контексті світового досвіду;
- методологію визначення, призначення та сферу використання індексу людського розвитку;
- сутність та структуру людських ресурсів;
- поняття економічно активного населення;
- основи формування, використання та розвитку людського капіталу;
- зміст якісних характеристик робочої сили;
- сутність безробіття та його вплив на стан соціально-трудових відносин;
- механізм функціонування та регулювання ринку праці;
- засади державної політики зайнятості;
- сучасні тенденції у сфері зайнятості;
- поняття, принципи управління, показники та методи вимірювання продуктивності праці на різних рівнях економіки;
- поняття та види трудомісткості продукції (послуг);
- сутність та класифікацію чинників і резервів підвищення продуктивності;
- механізм впливу факторів продуктивності праці на її рівень;
- структуру доходів населення;
- сутність номінальних і реальних доходів;
- поняття і чинники рівня життя;
- особливості внутрішньо-фірмового управління людськими ресурсами;
- методи управління персоналом;
- механізм формування вартості робочої сили;
- міжнародну класифікацію витрат на робочу силу;
- сутність, зміст, принципи та складові організації праці;
- напрями поділу та сутність кооперування праці;
- складові трудового процесу та підходи щодо його раціоналізації;

- чинники формування умов праці;
- сутність, значення, об'єкти нормування праці;
- систему норм та нормативів праці;
- методи нормування трудових процесів;
- сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії ринкової економіки і основна форма трудових доходів найманих працівників;
- чинники, що впливають на рівень і динаміку заробітної плати;
- види та розміри податків на заробітну плату та доход;
- взаємозв'язок між номінальною і реальною заробітною платою;
- принципи та елементи організації заробітної плати;
- механізм впливу інфляційних процесів на динаміку заробітної плати;
- принципи диференціації заробітної плати;
- сутність мінімальної заробітної плати;
- сутність тарифного нормування заробітної плати;
- основні елементи тарифної системи оплати праці:
- призначення тарифних сіток та підходи щодо їх побудови;
- принципи розробки схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців;
- сутність форм та систем заробітної плати і умови їхнього застосування;
- сутність та форми участі працівників у прибутках;
- систему трудових показників;
- методичні засади аналізу чисельності персоналу, заробітної плати, рівня і динаміки продуктивності праці;
- цілі та принципи стратегічного і оперативного планування праці;
- методика планування продуктивності праці за факторами її зростання;
- методика планування трудомісткості продукції (послуг);
- методи розрахунку чисельності працівників;
- методи планування фонду та середньої заробітної плати;
- систему звітів з питань праці;
- сутність, об'єкт, цілі та головні напрями аудиту в сфері праці.

Після опанування дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» студент повинен вміти:

- оцінювати сучасний стан та визначати напрямки вдосконалення; нормативно-правової бази соціально-трудова відносин в Україні;
- проводити оцінку доцільності й необхідності використання в Україні зарубіжного досвіду участі держави у регулюванні соціально-трудова відносин;
- використовувати державні соціальні стандарти з метою оптимізації соціально-трудова відносин;
- розробляти та впроваджувати на підприємстві (в організації) соціальні пакети;

- здійснювати регулювання соціально-трудових відносин на різних рівнях;
- проводити оцінку стану соціального партнерства в Україні та визначати напрями його розвитку;
- визначати шляхи удосконалення соціального партнерства на виробничому рівні;
- здійснювати підготовку і проведення колективних переговорів та укладати колективний договір на підприємстві, в організації, установі різних форм власності і господарювання;
- проводити моніторинг соціально-трудої сфери;
- застосовувати міжнародні трудові норми в Україні;
- розраховувати індекс людського розвитку;
- здійснювати оцінку інвестицій в людський капітал;
- визначати рівень якості робочої сили;
- визначати чисельність економічно активного населення;
- аналізувати сучасну демографічну ситуацію в Україні та оцінювати її вплив на стан і розвиток людських ресурсів;
- проводити оцінку сучасного трудового потенціалу України, визначати перспективи його розвитку і ефективність його використання;
- розробляти заходи з усунення дискримінації на ринку праці;
- проводити аналіз ринку праці;
- визначати сучасні тенденції у сфері зайнятості;
- визначати умови оплати праці в системі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин;
- визначати чинники, що впливають на рівень і динаміку заробітної плати;
- розробляти завдання внутрішньофірмового управління людськими ресурсами;
- визначати показники продуктивності праці;
- розраховувати трудомісткість за її видами;
- виявляти та аналізувати резерви підвищення продуктивності праці;
- розробляти планові заходи щодо подальшого підвищення продуктивності праці;
- досліджувати вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати;
- встановлювати та проводити диференціацію мінімальної тарифної ставки;
- розробляти умови оплати праці для працівників різних категорій;
- обґрунтовувати залежність розміру винагороди працівників від досягнутих організацією кінцевих результатів;
- аналізувати трудові показники;
- визначити планове зростання продуктивності праці за рахунок окремих факторів;

- проводити планування та аналіз трудомісткості;
- планувати чисельність професіоналів, фахівців, робітників;
- визначати додаткову потребу в працівниках;
- проводити планування та аналіз витрат на персонал;
- здійснювати планування та аналіз витрат фонду заробітної плати і середньої заробітної плати;
- складати звітну документацію з праці;
- проводити аудит у сфері праці.

Самостійна робота студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

Самостійна робота студентів – один із основних засобів оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від аудиторних навчальних занять.

Мета самостійної роботи студентів:

- розвиток творчих здібностей та активізація розумової діяльності студентів;
- формування умінь і навичок самостійної розумової праці;
- розвиток морально-вольових зусиль;
- формування в студентів потреби безперервного самостійного поповнення знань як необхідної умови професійного становлення.

Завдання самостійної роботи студентів:

- навчання студентів самостійно працювати з різними джерелами інформації;
- творче сприйняття й осмислення навчального матеріалу;
- формування навичок щоденної навчальної самостійної роботи.

Головною метою самостійної роботи є закріплення, розширення та поглиблення набутих у процесі аудиторної роботи знань, вмінь та навичок, а також самостійне вивчення та засвоєння нового матеріалу під керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі.

Питання, що виникають у студентів стосовно виконання запланованих завдань, вирішуються на консультаціях, які проводяться згідно з графіками, затвердженими кафедрою управління персоналом та регіональної економіки.

Організація контрольних заходів самостійної роботи студентів

Контрольні заходи включають поточний і підсумковий контроль знань студентів. Поточний контроль є органічною частиною навчального процесу і проводиться під час лекцій, семінарських, практичних і лабораторних занять.

Форми поточного контролю:

- усне опитування за матеріалами розглянутої теми на початку наступної лекції з оцінкою відповідей студентів;
- письмове фронтальне опитування студентів на початку чи в кінці лекції;
- перевірка виконання завдань самостійної роботи в зошитах;
- перевірка знань та умінь на семінарських, практичних заняттях;
- тестова перевірка знань студентів;
- перевірка знань і вмінь шляхом використання інтерактивних технологій навчання.

При кредитно-модульній системі навчання теми самостійної роботи входять у модуль. Контролюються після закінчення логічно завершеної

частини лекцій та інших видів занять із певної дисципліни, їхні результати враховуються під час виставлення підсумкової оцінки.

Результати поточного контролю з самостійної роботи студента фіксуються у журналі навчальних занять академічної групи.

Навчальний матеріал дисципліни, передбачений робочою програмою для засвоєння студентами у процесі самостійної роботи, вноситься на модульний підсумковий контроль поряд із теоретичним матеріалом, який опрацьовується на занятті.

Самостійна робота студентів над навчальною дисципліною «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для студентів напряму підготовки 6.030505 – «Управління персоналом та економіка праці» включає **такі форми:**

- підготовка до семінарських (практичних) занять;
- підготовка до виконання модульних (контрольних) завдань;
- виконання аналітичних (розрахункових) завдань;
- вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач;
- критичний огляд наукових публікацій за обраною проблематикою;
- розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем;
- підготовка індивідуальних науково-дослідних завдань;
- організація та проведення тренінгу;
- підготовка до іспиту.

Всі завдання самостійної роботи студентів поділяються на обов'язкові та вибіркові, виконуються у встановлені терміни, з відповідною максимальною оцінкою та передбачають певні форми звітності щодо їх виконання. Обов'язкові завдання виконуються неодмінно кожним студентом у процесі вивчення дисципліни, вибіркові завдання є альтернативними.

Перелік завдань для самостійної роботи, представлений у плані самостійної роботи студентів. Кожен студент повинен ознайомитися з планом самостійної роботи і, на власний розсуд, визначитися з вибіркоким елементом самостійної роботи, щоб набрати необхідну кількість балів.

Карта самостійної роботи студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини» для студентів напряму підготовки 6.030505 «Управління персоналом і економіка праці»

Види самостійної роботи	Планові терміни виконання	Форми контролю та звітності
I. Обов'язкові завдання		
Підготовка до семінарських (практичних занять)	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у семінарських (практичних) заняттях
Підготовка до модульних (контрольних) робіт	Відповідно до розкладу занять	Перевірка результатів виконання модульних (контрольних) робіт
Написання реферату (есе) за заданою тематикою	Впродовж семестру	обговорення(захист) матеріалів реферату (есе)
Виконання завдань аналітичного характеру	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
II. Вибіркові завдання		
Критичний огляд публікацій за обраною тематикою	Впродовж семестру	Обговорення результатів проведеної роботи під час аудиторних занять
Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем за обраною тематикою	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Підготовка до семінарських (практичних) занять

При підготовці до **семінарських і практичних занять** студент повинен ґрунтовно розглянути і засвоїти питання, що були предметом лекції та винесені на практичний розгляд, а саме: ознайомитися з планом семінарського (практичного) заняття та переліком навчальної літератури, наведеним наприкінці плану; перевірити наявність попереднього конспекту лекції; підготувати запитання до викладача по темі семінарського заняття; підготувати виступи з проблемних питань з тематики семінару; підготуватися до обговорення питань *інформаційного* блоку у формі діалогу, дискусії, диспуту, конференцій тощо (за планом заняття).

Підсумкова контрольна робота є окремим модулем, зміст якого відповідає робочій програмі дисципліни загалом. Підсумковий модульний контроль (контрольна робота) проводиться з метою оцінки результатів навчання після закінчення логічно завершеної частини лекційних та практичних (лабораторних, семінарських) занять дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» – змістового модуля. Завданням підсумкового модульного контролю (контрольної роботи) є перевірка розуміння та засвоєння певного матеріалу, вироблення навичок проведення розрахункових робіт, умінь самостійно опрацьовувати тексти, здатності

осмислити зміст кількох тем дисципліни, умінь публічно чи письмово представити певний матеріал. Він оформляється у вигляді відповідного завдання: має теоретичну, тестову і практичну частини.

Написання реферату (есе) за заданою тематикою

Есе – невеликий за обсягом прозовий твір, що відображає думку та бачення автора на певну тему, не претендує на повне висвітлення проблеми. Реферат (есе) – обов’язкова частина самостійної роботи студента над курсом «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Визначальними рисами есе, як правило, є незначний обсяг, чітке окреслення проблеми, авторський аналіз та висновки, що узагальнюють думку автора в підкреслено вільному, суб’єктивному її тлумаченні. Як правило, есе виражає нове, суб’єктивне слово про щось. Метою реферату (есе) є діагностика продуктивної, творчої складової пізнавальної діяльності студента, який передбачає аналіз інформації, його інтерпретацію, побудову міркувань, порівняння фактів, підходів і альтернатив, формулювання висновків, особисту оцінку тощо.

Виконання есе сприяє формування умінь і навичок самостійної розумової праці, розвиток морально-вольових зусиль; формування у студента потреби безперервного самостійного поповнення знань як необхідної умови професійного становлення.

Основні вимоги до есе. Обсяг есе визначається вмінням автора стисло і водночас вичерпно розкрити тему: показати актуальність питань, що розглядаються, розкрити його зміст, оцінити його висвітлення в спеціальній літературі та розв’язання на практиці, представити самостійне бачення проблеми питання, зробити висновки та обґрунтувати власні пропозиції відповідно до обраного підходу. Обов’язкова наявність ілюстрацій – таблиць, схем, графіків, діаграм тощо. Список використаної літератури (не менше 5-и джерел) оформляється згідно з діючими вимогами.

Вимоги до написання есе:

- Максимальний обсяг – 3 сторінки друкованого тексту.
- Мова: українська.
- Висловлення думок та особистого ставлення автора до обраної проблеми.
- Чіткість, послідовність та логічність висловлювань.
- Нестандартні, позитивні ідеї.
- Естетичний вигляд роботи.
- Грамотність написання тексту.

Виконання завдання аналітичного характеру

Завдання аналітичного характеру виконується за обраною студентами тематикою.

Інформаційною базою для підготовки студентами навчального завдання аналітичного характеру є статистичні матеріали у вигляді таблиць,

перелік яких формується в рамках певних тематичних блоків. Виконання завдання дослідницького характеру потребує використання таких інформаційно-довідкових матеріалів:

- статистичний щорічник Держкомстату України;
- збірники обстежень Держкомстатом домогосподарств з питань економічної активності населення, зайнятості та безробіття «Економічна активність населення України»;
- статистичний збірник Держкомстату України «Праця України».

Студент має проаналізувати дані з інформаційно-довідкових матеріалів у динаміці не менше, ніж за 3 роки за допомогою статистичних показників, серед яких абсолютні, відносні (темپ зростання, приросту, індекси), середні величини, показники варіації тощо. На підставі аналізу статистичних даних студент повинен виявити тенденції і встановити їх причини. Результати досліджень мають бути представлені у вигляді нових таблиць, діаграм, графіків, що є обов'язковою вимогою до виконання завдання. Висновки, зроблені за результатами дослідження, мають супроводжуватися посиланнями на статистичні дані, таблиці. **Обсяг роботи з виконання завдань дослідницького характеру не повинен перевищувати 5–7 сторінок (без урахування основних статистичних таблиць).**

Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач

Ситуаційні вправи, правові колізії та розв'язування задач, спрямовані на розвиток у студентів організаційних, аналітичних здібностей, а також уміння користуватися теоретичними знаннями у вирішенні практичних ситуацій і окремих питань. Завдання виконуються тільки у письмовій формі.

У ситуаційних вправах, правових колізіях студент може розповісти про реальну управлінську проблему чи ситуацію, яка мала місце на практиці, і, як правило, вимагає прийняття управлінського рішення. У стислій письмовій формі автор вправи подає основні деталі ситуації та ілюструє її сутність і складність. У вправі може міститись інформація про місію організації, її фінансовий стан, становище на ринку праці, цілі, професіоналізм менеджерів і виконавців, конкурентне середовище, наявні можливості й загрози.

Критичний огляд наукових публікацій

Критичний огляд публікацій виконується студентом за темою, обраною для виконання обов'язкового завдання аналітичного характеру, тобто є логічним його продовженням.

Інформаційною базою для виконання цього завдання є наукові монографії, статті з наукових журналів і збірників наукових праць. Кількість використаних публікацій – не менше 5. Метою критичного огляду наукових публікацій є доповнення висновків, зроблених за результатами виконання завдання дослідницького характеру, а також аналіз і оцінка підходів

науковців до розгляду та вирішення певної проблеми за темою дослідження. Обсяг дослідження не повинен перевищувати 5 сторінок.

Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем

Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених в ході виконання завдання аналітичного характеру проблем виконується студентом за темою цього завдання, тобто є логічним його продовженням.

Інформаційною базою для розробки пропозицій щодо вирішення виявлених проблем є висновки, зроблені за результатами виконання завдання аналітичного характеру, а також матеріали наукових публікацій, нормативно-правових документів, Internet-видань тощо. Обов'язковою вимогою оформлення пропозицій є наявність списку літератури і посилань на використані джерела інформації. Студент має запропонувати рекомендації і заходи, які, на його думку, сприятимуть розв'язанню виявлених в ході виконання завдання аналітичного характеру проблем. Обсяг розроблених пропозицій не повинен перевищувати 3-х сторінок.

Організація і проведення тренінгу

Тренінг є ефективною формою практичної підготовки бакалаврів та сприяє як закріпленню теоретичних знань студентів з навчальних дисциплін, так і формуванню практичних навичок спільної роботи у малих групах, проведенні дискусії, презентації тощо.

Порядок проведення тренінгу

1. **Вступна частина** проводиться з метою ознайомлення студентів з темою тренінгового заняття та розподіл студентів на підгрупи
2. **Організаційна частина:** одержання студентами завдань, визначенні правил проведення тренінгу, створення робочого настрою у колективі. Можлива наявність роздаткового матеріалу у вигляді бланків документів, таблиць.
3. **Практична частина** здійснюється шляхом виконання завдань у підгрупах з тематики питань теми тренінгу, виявлення проблемних питань.
4. **Підведення підсумків.** Обговорення результатів виконаних завдань, виступи студентів по кожній з підгруп, обмін думками з питань, які виносились на тренінг.

Тематика проведення тренінгових занять з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

№ з/п	Тематика	Кількість годин
1	Соціально-трудові відносини на підприємстві (організації)	2
2	Оплата та стимулювання праці на підприємстві (в організації).	2
3	Разом	4

Індивідуальне науково-дослідне завдання.

Індивідуальні науково-дослідні завдання (ІНДЗ) з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» виконуються самостійно кожним студентом на основі сформованих індивідуальних завдань, що викладені в методичних вказівках. ІНДЗ охоплює усі основні теми дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини». Метою виконання ІНДЗ є оволодіння навичками вирішувати практичні питання організації та оплати праці, дослідження зайнятості та безробіття, соціально-трудова відносин на макро- та мікрорівнях. ІНДЗ оформлюється у відповідності з встановленими вимогами. При виконанні та оформленні ІНДЗ студент може використовувати комп'ютерну техніку.

РОБОЧА ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ
«Економіка праці та соціально-трудові відносини»

Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми підготовки бакалавра 0305 «Економіка і підприємництво», напряму підготовки 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці», затвердженою Вченою Радою ТНЕУ, та з використанням робочої програми дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини», розробленої кафедрою управління персоналом КНЕУ, ухваленої Вченою радою КНЕУ.

ТЕМИ	ЛЕКЦІЇ, ГОД.	ПРАКТИЧ НІ ЗАНЯТТЯ, ГОД.	Самостійна робота, год	Індивідуаль- на робота, год
4 СЕМЕСТР.				
Змістовий модуль 1.	Праця та трудовий потенціал в системі соціально-трудових відносин.			
1. Економіка праці й соціально-трудові відносини як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна	1	2	5	
2. Соціально-трудовий напрям розвитку економічної думки	1	1	5	
3. Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності	2	2	5	
4. Соціально-трудові відносини як система	4	4	8	1
5. Чинники трансформації соціально-трудових відносин	2	2	5	
6. Соціальна політика	2	2	5	
7. Регулювання соціально-трудових відносин	2	2	5	
8. Соціальне партнерство	2	4	5	1
9. Моніторинг соціально-трудової сфери	2	2	8	
10. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	1	2	5	
11. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин	1	2	5	
12. Людський розвиток – мета і критерій соціально-економічного прогресу	2	2	5	
13. Населення і трудовий потенціал	1	4	5	1
14. Якість робочої сили	1	2		
15. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал	2	2	5	
16. Ринок праці в системі соціально-трудових відносин	1	4	5	1
17. Управління персоналом в системі соціально-трудових відносин на мікрорівні.	1	2		
18. Регулювання зайнятості населення	2	4	5	1
Разом за семестр	30	45	86	5

5 СЕМЕСТР				
Змістовий модуль 2.	Організація, ефективність та оплата праці.			
19. Доходи населення: види, джерела і структура.	1	1	5	
20. Диференціація доходів населення: поняття, чинники, методи виміру	1	1	6	
21. Рівень і якість життя населення та його регулювання	2	2	6	
22. Продуктивність. Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання.	2	2	5	1
23. Фактори і резерви продуктивності праці	2	2	5	
24. Організація праці	4	4	5	1
25. Нормування праці	2	2	5	
26. Заробітна плата в ринковій економіці. Організація заробітної плати	2	2	5	
27. Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю	8	8	6	1
28. Планування трудових показників	2	2	5	
29. Аналіз трудових показників	2	2	5	
30. Звітність і аудит у сфері праці	2	2	5	
Тренінг			4	
Разом за семестр	30	30	67	3
РАЗОМ	60	75	157	8

ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

Тема 1. Економіка праці й соціально-трудові відносини як напрям наукових досліджень і навчальна дисципліна.

Праця і соціально-трудові відносини як об'єкт наукового дослідження. Предмет та методологія дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Місце і значення дисципліни для фундаментальної підготовки фахівців-економістів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр».

Структура та логіка курсу. Взаємозв'язки економіки праці і соціально-трудових відносин з іншими дисциплінами та науками.

Тема 2. Соціально-трудолий напрям розвитку економічної думки.

Основні етапи становлення економіки праці як науки. Наукові теорії з проблем праці та зайнятості: основоположники, прихильники, сутність. Формування і розвиток предмета науки та дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини». Актуальні проблеми сучасних соціально-трудолив досліджень.

Тема 3. Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності.

Поняття та сутність категорії «праця». Соціально-економічні характеристики праці. Роль праці у розвитку людини і суспільства. Зміст і характер праці. Особливості змісту та результатів праці у різних сферах економічної діяльності. Еволюція праці як чинника виробництва. Праця і науково-технічний прогрес. Гуманізація праці та її вплив на розвиток соціально-трудолив відносин.

Тема 4. Соціально-трудолі відносини як система.

Еволюція поняття і сучасне розуміння сутності соціально-трудолив відносин. Місце соціально-трудолив відносин у системі відносин ринкової економіки. Становлення нових за структурою та змістом соціально-трудолив відносин як складова реформування української економіки.

Загальна характеристика системи соціально-трудолив відносин. Сторони, суб'єкти і органи соціально-трудолив відносин. Види, типи та рівні соціально-трудолив відносин. Характеристики предмета соціально-трудолив відносин.

Принципи функціонування системи соціально-трудолив відносин. Соціальна справедливість та становлення досконалих соціально-трудолив відносин.

Держава як суб'єкт соціально-трудолив відносин. Основні функції та роль держави у становленні досконалих соціально-трудолив відносин. Концепції (теорії) соціальної держави.

Наймані працівники та їх роль в системі соціально-трудолив відносин. Представницькі органи найманих працівників на різних рівнях соціально-трудолив відносин. Еволюція та сучасний стан профспілкового руху в Україні. Правове забезпечення діяльності професійних спілок в Україні.

Роботодавці і їх роль у формуванні і розвитку соціально-трудолив відносин. Об'єднання роботодавців, їх завдання, функції та роль у становленні й регулюванні соціально-трудолив відносин. Нормативно-правова база діяльності роботодавців та їхніх об'єднань.

Якість трудового життя як показник стану та розвитку соціально-трудо­вих відносин. Головні положення концепції гідної праці.

Тема 5. Чинники трансформації соціально-трудо­вих відносин.

Стадії розвитку відносин у соціально-трудо­вій сфері. Організаційно – технічні чинники трансформації відносин у сфері праці. Зміни у відносинах власності та їх вплив на зміст характеристики соціально-трудо­вих відносин.

Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудо­ву сферу.

Соціально партнерство як чинник трансформації та оптимізації відносин у сфері праці.

Тема 6. Соціальна політика.

Поняття, сутність, мета та завдання соціальної політики. Суб'єкти та умови реалізації соціальної політики. Основні напрями та пріоритети державної соціальної політики.

Система соціального захисту. Соціальна безпека. Соціальне страхування. Соціальна допомога.

Структура та зміст соціального пакету підприємства (організації).

Теоретичні засади та практичні аспекти соціальної роботи.

Механізм фінансування програм та заходів соціальної політики.

Тема 7. Регулювання соціально-трудо­вих відносин.

Рівні регулювання соціально-трудо­вих відносин.

Характеристика методів регулювання соціально-трудо­вих відносин. Методи регулювання соціально-трудо­вих відносин в умовах централізованої планової економіки. Державний патер­налізм у соціально-трудо­вій сфері. Особливості регулювання соціально-трудо­вих відносин за умов ринкової економіки.

Держава і нормативно-правове регулювання соціально-трудо­вих відносин, роль трудо­вого законодавства. Основні напрями вдосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудо­вих відносин в Україні.

Договірне регулювання соціально-трудо­вих відносин.

Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудо­вих відносин та можливість використання його елементів в національній економіці України.

Тема 8. Соціальне партнерство.

Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства й чинники його розвитку. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.

Принципи соціального партнерства. Форми та моделі соціального партнерства. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні.

Держава і її роль у розвитку соціального партнерства. Державна служба посередництва і примирення: завдання та функції.

Оцінка стану соціального партнерства в Україні та напрями його розвитку.

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

Соціальне партнерство в організації. Колективний договір, його призначення та функції. Сторони переговорного процесу. Робота комісії з підготовки проекту договору. Правила ведення переговорів.

Структура колективного договору і його основні положення. Процедура підписання колективного договору, внесення змін і доповнень. Контроль за виконанням колективного договору і відповідальність за ухилення від участі у переговорах та за порушення і невиконання колективного договору.

Тема 9. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин.

Сутність моніторингу соціально-трудової сфери і його концептуальні положення.

Завдання, інформаційна база моніторингу соціально-трудової сфери і його напрями: соціально-демографічні та міграційні процеси зайнятості, ринок праці, безробіття; соціально-трудові процеси на підприємствах (організаціях); умови й охорона праці; доходи та рівень життя населення, професійно-кваліфікаційний рівень та конкурентоспроможність робочої сили; соціально-психологічний клімат в трудових колективах; задоволеність соціально-трудовими відносинами.

Соціально-трудові процеси на підприємствах.

Органи та об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери. Суб'єкти моніторингу на макро-, мезо-, мікрорівні. Методика вибірки об'єктів дослідження і системи показників моніторингу соціально-трудової сфери.

Реєстрові системи як складова соціально-економічного моніторингу.

Зарубіжний досвід проведення моніторингу соціально-трудової сфери та можливість використання його елементів в національній економіці України.

Тема 10. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.

Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.

Міжнародна організація праці (МОП) у сучасному світі: цілі, завдання, структура. Філадельфійська декларація про діяльність МОП. Пріоритетні напрями діяльності МОП на сучасному етапі.

Тристороннє представництво в структурі органів МОП. Організація діяльності МОП.

Механізм нормотворчої діяльності МОП. Міжнародний кодекс праці. Характеристика Конвенцій і Рекомендацій МОП. Зміст основних Конвенцій МОП у галузі соціально-трудових відносин (№87, №95, №98, №100, №111, №122, №131, №135). Застосування Конвенцій МОП країнами-членами Міжнародної організації праці. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.

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

Тема 11. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

Моделі соціально-трудових відносин у світовій практиці.

Зарубіжний досвід участі держави у регулюванні соціально-трудових відносин, оцінка доцільності і необхідності його використання в Україні.

Наймані працівники та професійні спілки як суб'єкти соціально-трудових відносин в практиці країн з розвинутою ринковою економікою.

Роботодавці та їхні об'єднання як суб'єкти соціально-трудових відносин в практиці країн з розвинутою ринковою економікою.

Зарубіжний досвід регулювання відносин у сфері зайнятості.

Еволюція політики доходів і досвід їх регулювання в зарубіжних країнах.

Зарубіжний досвід розвитку виробничої демократії, її форми в зарубіжних країнах. Соціальне планування на зарубіжних підприємствах.

Глобалізація світової економіки та її вплив на соціально-трудову сферу.

Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин.

Глобалізація національних економік та уніфікація трудових норм.

Актуальні проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні у контексті світового досвіду. Вплив на розвиток соціально-трудових відносин вступу України до СОТ.

Тема 12. Людський розвиток – мета і критерій соціально-економічного прогресу.

Соціально-економічна концепція людського розвитку. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості й людського розвитку.

Логіка концепції людського розвитку. Людський розвиток як процес зростання людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, правами людини, суспільною повагою до особистості.

Розвиток людського потенціалу як мета і критерій суспільного прогресу. Індекс людського розвитку: методологія розрахунку, призначення, сфера використання. Розрахунок індексів тривалості життя, рівня освіченості, скоригованого реального ВВП на душу населення як складових індексу людського розвитку.

13. Населення і трудовий потенціал.

Населення як демоекономічна категорія. Відтворення населення, його природний, соціальний і механічний рух. Тенденції міграційних процесів. Демографічна та соціальна мобільність населення. Структура і розміщення населення України.

Людські ресурси та їх місце у суспільному виробництві. Структура людських ресурсів. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.

Економічно активне населення як носій соціально-трудових відносин.

Трудовий потенціал, його сутність, структура, рівні та показники. Проблеми формування і розвитку трудового потенціалу України. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом та можливість використання його елементів в національній економіці України.

Тема 14. Якість робочої сили.

Сутність категорії "робоча сила" та зміст її якісних характеристик.

Вимоги до якості робочої сили в умовах науково-технологічного розвитку і становлення ринку праці.

Розвиток робочої сили в системі безперервної освіти. Професійний розвиток та компетентність персоналу. Організаційні основи та зміст підготовки працівників на вітчизняних підприємствах. Ефективність системи професійної підготовки.

Тема 15. Людський капітал як складова трудового потенціалу.

Людський капітал як соціально-економічна категорія. Розвиток та використання людського капіталу.

Розвиток концепції людського капіталу: ретроспективний аспект та сучасне розуміння.

Інвестиції у людський капітал: сутність, види, особливості.

Оцінка ефективності інвестування у людський капітал: методи, критерії, показники.

Тема 16. Ринок праці в системі соціально-трудова відносин.

Ринок праці як ринок особливого типу, його місце в ринковій системі господарювання. Умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці. Взаємозв'язок соціально-трудова відносин і ринку праці.

Елементи ринку праці. Сутність кон'юнктури ринку праці. Механізм функціонування ринку праці. Структура, типи і сегменти ринків праці. Методи державного регулювання ринку праці.

Тема 17. Управління персоналом в системі соціально-трудова відносин на мікрорівні.

Управління персоналом та управління людськими ресурсами. Класифікація методів управління персоналом організації. Економічні методи управління персоналом в системі соціально-трудова відносин.

Зміст та складові стратегії управління персоналом. Політика управління персоналом. Розробка та пріоритетні напрями політики управління персоналом.

Класифікація витрат на персонал згідно міжнародних стандартів.

Тема 18. Регулювання зайнятості населення.

Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудова відносин. Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість. Сутність, мета, завдання, напрями та принципи державної політики зайнятості. Активні та пасивні заходи регулювання ринку праці і зайнятості населення. Програми сприяння зайнятості.

Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливість використання його елементів в національній економіці України.

Сутність і причини безробіття та його вплив на стан соціально-трудова відносин. Форми та види безробіття. Сутність закону Оукена. Показники зайнятості та безробіття. Соціальний захист громадян від безробіття.

Тема 19. Види, джерела і структура доходів населення.

Роль доходів у соціально-трудова відносинах. Види доходів населення і джерела їх формування.

Структура доходів населення: оплата праці, соціальні трансферти, доходи від власності, доходи від підприємницької діяльності, доходи від особистого підсобного господарства, вартість безоплатних послуг та інші надходження. Номінальні і реальні доходи.

Поняття сукупного, чистого, скоригованого чистого та кінцевого доходів. Трудові і нетрудові доходи. Напрями використання доходів.

Зарубіжний досвід формування джерел та оптимізації розмірів доходів населення і можливість використання його елементів в національній економіці України.

Тема 20. Диференціація доходів населення: поняття, чинники, методи виміру.

Соціально-економічна сутність диференціації доходів населення. Показники диференціації населення за рівнем доходів. Чинники, що впливають на величину та диференціацію доходів населення.

Державне регулювання доходів населення. Особливості політики у сфері доходів населення як фактор процесу формування соціально-трудових відносин.

Принципи державної політики доходів. Методи державного регулювання доходів населення.

Соціальні стандарти споживання.

Зарубіжний досвід диференціації доходів населення та можливість використання його елементів в національній економіці України.

Тема 21. Рівень і якість життя населення та його регулювання.

Поняття і основні елементи рівня і якості життя.

Показники рівня життя і чинники, що його визначають. Методика розрахунку індексу вартості життя. Прожитковий мінімум, нормативні споживчі бюджети.

Порівняльний аналіз рівня життя і диференціації доходів.

Зарубіжний досвід забезпечення належного рівня і якості життя та можливість використання його елементів в національній економіці України.

Основні положення Концепції підвищення рівня життя в Україні.

Тема 22. Продуктивність. Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання.

Сутність продуктивності і продуктивності праці, їх взаємозв'язок. Основні елементи системи управління. Значення продуктивності. Модель "пастки" низької продуктивності.

Показники продуктивності праці на макро-, мезо- та мікрорівні. Методи вимірювання продуктивності праці.

Натуральний і умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності праці, їхні переваги і недоліки. Трудовий метод вимірювання продуктивності і сфера його використання.

Вартісний метод вимірювання продуктивності праці, його різновиди, переваги і недоліки.

Сутність годинного, денного та річного виробітку та їх взаємозв'язок.

Поняття трудомісткості продукції (послуг). Взаємозв'язок виробітку з трудомісткістю. Трудомісткість у системі техніко-економічних показників діяльності підприємства та його структурних підрозділів. Види трудомісткості (технологічна, обслуговування, управління, виробнича, повна, нормативна, планова, фактична) та їх зміст.

Особливості виміру продуктивності праці на підприємствах (в організаціях) різних сфер економічної діяльності.

Тема 23. Фактори і резерви продуктивності праці

Сутність факторів підвищення продуктивності. Модель факторів продуктивності. Класифікація факторів зростання продуктивності праці, їх характеристика. Природні та суспільні умови, їх вплив на силу дії факторів підвищення продуктивності праці.

Основні напрями науково-технологічного розвитку та їх вплив на підвищення продуктивності праці. Взаємозв'язок між динамікою технічної озброєності і продуктивністю праці. Удосконалення форм організації виробництва і праці. Удосконалення управління виробництвом. Удосконалення організаційних структур у виробництві.

Сутність резервів підвищення продуктивності праці. Взаємозв'язок факторів і резервів продуктивності праці. Класифікація резервів зростання продуктивності праці. Резерви зниження трудомісткості продукції. Економічне обґрунтування заходів щодо використання резервів зростання продуктивності праці.

Програми управління продуктивністю: планування, організація, контроль і регулювання.

Тема 24. Організація праці.

Сутність, зміст, завдання і значення організації праці як соціотехнічної системи. Принципи організації праці. Характеристика складових організації праці на рівні підприємства.

Поділ і кооперація праці. Види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний. Форми кооперації праці. Колективні форми організації праці.

Організація та обслуговування робочих місць. Умови праці та фактори їх формування. Атестація і паспортизація робочих місць.

Дисципліна праці як елемент її організації.

Особливості вирішення питань організації праці на підприємствах (в організаціях) різних сфер економічної діяльності.

Методи оцінки соціально-економічної ефективності організації праці

Тема 25. Нормування праці.

Робочий час. Режим праці та відпочинку.

Сутність нормування праці та його значення.

Об'єкти нормування праці і класифікація затрат часу. Методи дослідження трудових процесів.

Система норм і нормативів праці.

Методи встановлення норм.

Особливості нормування праці на підприємствах (в організаціях) різних сфер економічної діяльності.

Тема 26. Заробітна плата в ринковій економіці. Організація заробітної плати.

Соціально-економічна сутність заробітної плати та її функції у ринковій економіці. Номінальна і реальна заробітна плата, їх взаємозв'язок та фактори, що обумовлюють їх зміни. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін, продуктивністю, структурою виробництва, доходами і прибутками.

Вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати.

Принципи організації заробітної плати. Основні елементи організації заробітної плати за умов ринкової економіки.

Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати. Сутність та інструменти державного регулювання заробітної плати.

Договірне регулювання заробітної плати, як складова системи соціального партнерства. Сторони та предмет переговорів при укладанні генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод.

Значення і необхідність диференціації заробітної плати на мікрорівні. Принципи диференціації заробітної плати.

Встановлення розміру мінімальної тарифної ставки з диференціацією за видами, типами виробництва, формами оплати праці.

Диференціація заробітної плати в залежності від кваліфікації, посадових функцій працівників.

Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Тема 27. Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю.

Сутність і принципи тарифного нормування заробітної плати.

Зміст та призначення тарифної системи оплати праці працівників. Основні елементи тарифної системи оплати праці: довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, тарифні сітки, тарифні ставки, посадові оклади. Призначення та побудова довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Тарифні сітки, їх побудова та призначення.

Використання тарифних сіток як засобу диференціації оплати праці залежно від складності праці та виконуваних робіт. Характер зміни тарифних сіток.

Тарифні ставки оплати праці та їх використання для диференціації заробітної плати різних груп робітників.

Побудова схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Основні принципи встановлення розмірів посадових окладів.

Застосування коефіцієнтів співвідношення місячних посадових окладів керівників та спеціалістів і мінімальної заробітної плати. Розробка та застосування єдиної тарифної сітки. Застосування “гнучкого тарифу” та “плаваючих окладів”.

Зарубіжний досвід тарифного нормування оплати праці та можливість використання його елементів в національній економіці України.

Сутність форм заробітної плати і умови їх застосування. Системи відрядної і почасової форм заробітної плати. Пряма відрядна система оплати праці, її суть і умови застосування. Відрядно-преміальна система, її суть і умови застосування. Відрядно-прогресивна, непряма та акордна системи, їх суть і застосування. Проста почасова та почасова-преміальна система оплати праці, їх суть і умови застосування.

Колективна оплата праці і умови її застосування. Методи визначення відрядних розцінок та розподіл заробітку між членами бригади.

Розрахунок і використання КТУ при розподілі бригадних заробітків. Організація преміювання працівників. Показники і умови преміювання.

Сутність безтарифної системи оплати праці.

Сутність контрактної системи оплати праці. Диференціація постійної та змінної частин заробітку залежно від специфіки виконуваних робіт. Відповідальність сторін за невиконання обов’язків за контрактом.

Система «оцінки заслуг». Участь працівників у прибутках як елемент винагороди найманих працівників.

Зарубіжний досвід розробки та використання систем винагороди за працю, можливість використання його елементів в національній економіці України.

Тема 28. Планування трудових показників

Сутність і значення планування трудових показників. Сутність, цілі, принципи та етапи стратегічного планування праці. Сутність та мета оперативного планування.

Система трудових показників. Методичні підходи щодо планування трудових показників. Взаємозв'язок і взаємозалежність трудових показників.

Мета планування продуктивності праці. Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання. Планування підвищення продуктивності праці на основі зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу.

Розроблення плану продуктивності праці на підприємстві. Основні етапи планування продуктивності праці.

Планування трудомісткості за окремими її видами і в цілому. План організаційно-технічних заходів – основа розрахунку планової трудомісткості.

Методи розрахунку чисельності робітників. Планування чисельності керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців за типовими нормативами, нормами підпорядкованості, навантаження.

Визначення додаткової потреби працівників.

Планування фонду споживання. Оптимальне співвідношення між фондом споживання і фондом накопичення.

Методи планування фонду заробітної плати за нормативами.

Детальне планування фонду заробітної плати робітників за елементами його структури.

Планування фонду заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Планування середньої заробітної плати і співвідношення темпів її зростання з темпами підвищення продуктивності праці.

Тема 29. Аналіз трудових показників.

Сутність та значення економічного аналізу у трудовій сфері. Аналіз конкретного ринку праці і трудових відносин – основа стратегії окремих організацій. Інформація щодо сфери праці і зайнятості.

Аналіз статистичної сукупності даних щодо процесів, які здійснюються в сфері праці.

Завдання і напрями аналізу продуктивності праці. Аналіз трудомісткості.

Аналіз чисельності і складу працівників. Аналіз використання фонду заробітної плати і рівня середньої заробітної плати.

Тема 30. Звітність і аудит у сфері праці.

Державна статистична звітність з питань праці, про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати, про використання робочого часу: показники, напрями використання, періодичність складання.

Оперативна звітність з праці: зміст та призначення.

Сутність, об'єкт і цілі аудиту в сфері праці.

Основні напрями аудиту. Етапи аудиту в трудовій сфері.

Інфраструктура аудиту в трудовій сфері.

Ефективність аудиту у сфері праці.

Зарубіжний досвід проведення аудиту у сфері праці та можливість використання його елементів в національній економіці України.

ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. Економіка праці й соціально-трудова відносина як напрям наукових досліджень і навчальна дисципліна

Теоретичні питання робочої програми

- Праця і соціально-трудова відносина як об'єкт наукового дослідження.
- Предмет та методологія дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина».
- Місце і значення дисципліни для фундаментальної підготовки фахівців-економістів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр».
- Структура та логіка курсу.
- Взаємозв'язки економіки праці і соціально-трудова відносин з іншими дисциплінами та науками.

Ключові слова теми: *завдання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина»; інформаційна база вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина»; мета дисципліни, праця.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Економіка праці й соціально-трудова відносина як напрям наукових досліджень і навчальна дисципліна»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- сутність праці й соціально-трудова відносин як предмета вивчення й наукового дослідження;
- мету, завдання, об'єкт, предмет дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина»;
- сучасні методологічні підходи до вивчення даної дисципліни;
- структуру і логіку курсу;
- взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» з іншими дисциплінами та науками;

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- виявляти взаємозв'язки економіки праці і соціально-трудова відносин з іншими дисциплінами та науками.
- визначати актуальні проблеми сучасних соціально-трудова досліджень.
- швидко й ефективно знаходити інформацію, потрібну для поглибленого розуміння й наукового дослідження проблем економіки праці та соціально-трудова відносин;
- орієнтуватись у взаємозв'язках між науками та навчальними дисциплінами, що вивчають працю та соціально-трудова відносина.

Тема 2. Соціально-трудоий напрям розвитку економічної думки.

Теоретичні питання робочої програми

- Основні етапи становлення економіки праці як науки.
- Наукові теорії з проблем праці та зайнятості: основоположники, прихильники, сутність.
- Формування і розвиток предмета науки та дисципліни «Економіка праці й соціально-трудоі відносини».
- Актуальні проблеми сучасних соціально-трудоіх досліджень.

Ключові слова теми: *відносини розподілу, наукова дисципліна, економіка праці, праця, соціально-трудоі відносини, соціально-трудоі дослідження, соціальні відносини.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Соціально-трудоий напрям розвитку економічної думки»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- сутність основних етапів становлення економіки праці як науки
- місце і значення дисципліни для фундаментальної підготовки фахівців-економістів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр».

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- визначати, які саме знання й уміння формують професійну компетентність студентів як майбутніх економістів та менеджерів;
- виявляти взаємозв'язки економіки праці і соціально-трудоіх відносин з іншими дисциплінами та науками;
- з'ясувати актуальні проблеми сучасних соціально-трудоіх досліджень.

Практичне заняття 1, 2 / 1

Тема 1. Економіка праці й соціально-трудоі відносини як напрям наукових досліджень і навчальна дисципліна

Тема 2. Соціально-трудоий напрям розвитку економічної думки.

Мета: ознайомитися з об'єктом, предметом та завданнями дисципліни; з'ясувати місце та значення навчальної дисципліни для фундаментальної підготовки фахівців-економістів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», дослідити роль праці у розвитку людини та суспільства.

Питання для обговорення

1. Праця і соціально-трудоі відносини як об'єкт наукового дослідження
2. Основні етапи становлення економіки праці як науки.

3. Наукові теорії з проблем праці та зайнятості: основоположники, прихильники, сутність
4. Об'єкт, предмет вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина».
5. Завдання, які вирішує дисципліна.

Групові завдання

1. Охарактеризуйте етапи становлення економіки праці як науки
2. З'ясуйте значення праці в сучасних умовах.
3. Охарактеризуйте спонукальні мотиви та стимули до праці.
4. Чому, на вашу думку, є потреба у вивченні навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина».
5. Визначте специфіку сучасного етапу соціально-трудова досліджень.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу та додаткової літератури дайте відповіді на запитання:

1. Поясніть взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» з іншими дисциплінами та науками.
2. Проаналізуйте, які функції виконують фахівці з економіки праці, управління персоналом, регулювання соціально-трудова відносин. Які знання та навички потрібні їм для виконання своєї роботи?
3. Коли праця стала предметом наукового дослідження?
4. Поясніть підходи філософів до дослідження трудова проблем.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Досліджуючи роль праці відомі мислителі, вчені, філософи, економісти дійшли висновку, що праця – це сутність людини, головна і необхідна умова існування людського суспільства. Вона не залежить від тих чи інших суспільних форм, є вічною природною необхідністю і без неї не був би можливим обмін речовин між людиною і природою, тобто не було б можливе саме людське життя. Впливаючи на навколишнє середовище та змінюючи його, люди змінюють власну людську природу: розвивають здібності до праці; збагачують свої знання та розширюють можливості їх використання; удосконалюють сам процес праці.

Праця виступає основою для виникнення таких людських властивостей як спілкування, свідомість, мова, формування духовних цінностей. Будучи цілеспрямованою діяльністю, в процесі якої людина впливає на природу з

допомогою засобів праці, праця з самого початку виступає як спільна діяльність, яка передбачає певні форми соціальної організації, завдяки яким досягається необхідна узгодженість індивідуальних і групових дій, скерованих на досягнення життєвих цілей.

Праця відносно пізно, лише в ХХ ст., стала предметом наукового дослідження. Однак, на сьогоднішній день, не має майже ні однієї наукової дисципліни, котра б не досліджувала працю тим або іншим способом. Різноманітні проблеми трудової діяльності людей стали об'єктом дослідження багатьох наукових економічних, соціальних, правових, психологічних дисциплін, зокрема «Економічної теорії», «Теорії менеджменту», «Психології та фізіології праці», «Ринку праці», «Соціології праці», «Організації і нормування праці», «Управління персоналом», «Економіки підприємств», «Трудового права», «Охорони праці» та інших. Важливе місце серед них посідає «Економіка праці та соціально-трудова відносини». Це функціональна наука, яка досліджує суспільні виробничі відносини, що виникають у процесі організації суспільної праці і відтворення робочої сили. Вона вивчає конкретні форми і методи свідомого використання суспільством економічних законів у сфері підвищення ефективності виробництва, його матеріального та морального стимулювання, відтворення робочої сили.

Праця – це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і окремої людини особливо важливу роль, оскільки, саме це поняття є невіддільним від людського життя. Змінюючи у процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Праця виступає однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації й самовдосконалення й самовдосконалення людини.

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи один з одним. Соціальна взаємодія у сфері праці – це форма соціальних зв'язків, яка реалізується під час обміну діяльністю та взаємодії. Об'єктивною основою взаємодії людей є спільність або розбіжність їх інтересів, близькість або віддаленість цілей, поглядів. Посередниками взаємодії людей у сфері праці, проміжними її ланками виступають знаряддя і предмети праці, матеріальні та духовні блага.

Соціальні відносини – це відносини між соціальними групами (спільностями) та окремими індивідами з приводу їх суспільного становища, способу й укладу життя, з приводу умов формування й розвитку особистості, соціальних спільностей. Вони проявляються у становищі окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв'язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку та результати діяльності інших, а також для оцінки власного положення, що впливає на формування інтересів й поведінки цих груп.

Включення терміну «соціально-трудова відносини» в систему понять та категорій економіки праці обумовлено:

- *по-перше*, розвитком наукових й прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки;

- *по-друге*, тим, що вирішення соціально-економічних завдань в Україні можливе, перш за все, на основі співробітництва всіх сил суспільства у проведенні узгодженої політики у сфері соціально-трудова відносин та формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин;

- *по-третє*, становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, забезпечення її нормального функціонування можливе за умови її інтеграції в світове господарство, що передбачає оформленість соціально-трудова відносин в країні, вироблення механізму їх розвитку й ефективного регулювання та інтеграцію національної системи соціально-трудова відносин в систему соціально-трудова відносин, визнану світовим співтовариством.

У зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудова сфері, основою якої є праця. Це висуває нові вимоги до професійної підготовки фахівців вищої кваліфікації, яким належить вирішувати надзвичайно важливі й складні проблеми підвищення ефективності праці та гармонізації соціально-трудова відносин на всіх рівнях.

Головною метою вивчення курсу є формування у студентів— майбутніх економістів та управлінців системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин в Україні на всіх рівнях.

Структура курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини» обумовлена загальною логікою дослідження теоретичних і практичних проблем соціально-трудова відносин, що виникають у процесі формування людського потенціалу, ефективного використання його у сфері праці на всіх рівнях управління з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

Об'єктом вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» є система соціально-економічних, організаційно-правових відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в процесі праці.

Предметом вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» є сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

Зміни у сфері праці, які нині відбуваються, зачіпають не тільки основні параметри трудового процесу, а й функціонування ринку праці, і ці зміни йдуть паралельно, взаємно впливаючи одна на одну. Їх взаємовплив обумовлює принципові зміни в системі соціально-трудова відносин.

Виділяють основні блоки актуальних проблем економіки праці на сучасному етапі: 1) трансформація відносин на ринку праці, 2) соціалізація трудових відносин і 3) зміни безпосередньо у процесі праці на підприємствах.

В Україні соціально-трудоий напрям економічної думки нині розвивають кілька наукових центрів, як-от: Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук (НАН) України (м. Київ); Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України (м. Київ); Інститут регіональних досліджень НАН України (м. Львів); Інститут економіки промисловості НАН України (м. Донецьк); Науково-дослідний інститут соціально-трудоих відносин Міністерства праці та соціальної політики України (м. Луганськ); Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики і НАН України (м. Київ).

До найактуальніших проблем економіки праці та соціально-трудоих відносин в Україні, дослідження яких є перспективним для наукової роботи (починаючи зі студентської лави), належать такі: прогнозування ринку праці й особливостей його трансформування; дослідження впливу трансформаційних процесів на зайнятість та рівень життя населення; наукове обґрунтування розвитку інноваційних, інтелектуальних, творчих видів людської діяльності; дослідження ефективності інвестицій у людський капітал на особистісному, мікро- і макроекономічному рівні; удосконалення методології розрахунку та пошук резервів людського розвитку на всіх рівнях; розроблення ефективних систем оцінки трудового внеску та оплати праці; пошуки оптимальних способів підвищення продуктивності праці, відтворення кадрового потенціалу країни, соціального захисту населення, розвитку соціального партнерства і багато інших.

Завдання до самостійної роботи з тем «Економіка праці й соціально-трудоі відносини як напрям наукових досліджень і навчальна дисципліна Соціально-трудоий напрям розвитку економічної думки»

	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <p>1. Взаємозв'язок курсу з іншими дисциплінами та науками: економічними, правовими, соціологічними, філософськими, математичними, управлінськими та психологічними.</p> <p>2. Сучасні методологічні підходи до вивчення даної дисципліни.</p>	відповідно до розкладу занять	активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <p>1. Світовий досвід гармонізації й регулювання відносин у сфері праці.</p> <p>2. Основні положення про працю, закріплені у законодавстві України.</p>	відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)

3.	Завдання аналітичного характеру 1. Характеристика інформаційної та нормативно-правової бази вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини», варто передусім звернути увагу на такі основні джерела: 2. Які основні причини соціалізації економічних наук, і передусім економіки праці?	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Критичний огляд наукових публікацій 1. Дайте характеристику методам досліджень, які використовує економіка праці. 2. Порівняйте етапи розвитку економіки праці з етапами розвитку економічної науки в цілому. 3. Назвіть економістів, які зробили найбільший внесок у розвиток економіки праці та соціально-трудова відносин. 4. Яке місце займала економіка праці у класичній політичній економіці? 5. Які головні проблеми та перспективи розвитку науки про працю у сучасних умовах?	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем Проаналізуйте, які функції виконують фахівці з економіки праці, управління персоналом, регулювання соціально-трудова відносин. Які знання та навички потрібні їм для виконання своєї роботи?	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Основним завданням вивчення курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини» є:

1. вивчення основних економічних категорій, понять та механізмів формування ефективної зайнятості.
2. вивчення загальних законів природи та людського буття.
3. вивчення тенденцій розвитку міжнародної торгівлі.
4. усі відповіді правильні.

2. Дайте визначення категорії «праця»:

1. цілеспрямована діяльність людини з виробництва матеріальних і духовних благ.
2. сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує в процесі виробництва.
3. діяльність людини, спрямована на виробництво матеріальних благ.
4. здатність людини до праці.

3. Що таке соціальна взаємодія у сфері праці?

1. це діяльність людини з виробництва матеріальних і духовних благ.
2. це форма соціальних зв'язків, яка реалізується під час обміну діяльністю та взаємодії.
3. це спільність інтересів працівників у процесі праці
4. це тенденції взаємозв'язків між учасниками процесу праці.

4. Назвати посередників взаємодії людей у сфері праці (проміжні ланки)

1. стимулювання та мотивація праці;
2. організація праці та виробництва;
3. знаряддя і предмети праці, матеріальні та духовні блага;
4. наймані працівники та їхні об'єднання.

5. Вкажіть актуальні проблеми економіки праці на сучасному етапі:

1. трансформація відносин на ринку праці;
2. соціалізація трудових відносин;
3. зміни безпосередньо у процесі праці на підприємствах;
4. всі відповіді правильні.

6. Вкажіть, що таке соціальні відносини:

1. це відносини між соціальними групами (спільностями) та окремими індивідами з приводу їх суспільного становища, способу й укладу життя, з приводу умов формування й розвитку особистості, соціальних спільностей.

2. комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування.

3. відносини пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

4. відносини, що проявляються у становищі окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв'язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку та результати діяльності інших, а також для оцінки власного положення, що впливає на формування інтересів й поведінки цих груп.

7. Вкажіть видатних українських вчених, які зробили свій внесок у вивчення соціально-трудова проблем:

1. І. Вернадський, І. Франко, М. Туган-Барановський, М. Руденко;
2. Г. Беккер, А. Льюїс, Г. Мюрдаль, С. Кузнець;
3. Г. Сковорода, Т. Степанов, І. Вернадський, М. Бунге, О. Білімович, М. Павлик, І. Франко, М. Туган-Барановський, С. Подолинський, М. Руденко;
4. К. Новікова., О. Адаменко, С. Рудкевич, Н. Василюк, М. Туган-Барановський, С. Подолинський, М. Руденко;

8. Чималий внесок у розвиток трудового напрямку економічної науки здійснюють науковці вищої школи:

1. Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана, 2. Донецького національного університету та, Львівського державного університету ім. І. Франка,
2. Харківському національного економічного університету,
3. Тернопільського національного економічного університету, Одеського національного економічного університету
4. всі відповіді правильні.

9. Назвіть дослідника, який обґрунтував зв'язок між економічним розвитком та процесом поділу праці, показав об'єктивну необхідність існування та розвитку товарних ринків, що є незаперечною умовою підвищення продуктивності праці, наймання працівників, проаналізував роль заробітної плати, величина якої визначається на ринковій основі внаслідок взаємодії сторін трудових відносин?

1. Г. Сковорода;
2. Т. Степанов
3. А. Сміт;
4. Ф. Аквінський.

10. З якими дисциплінами та науками пов'язана «Економіка праці та соціально-трудова відносина»?

1. економічними, філософськими, математичними;
2. економічними, правовими, соціологічними, філософськими, математичними;
3. природничими, гуманітарними;
4. економічними, правовими, соціологічними, гуманітарними.

Список рекомендованої літератури

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня,
2. О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
3. Генкин Б. М. Элементы теории социально-трудовых отношений /
4. Б. М. Генкин // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць.] – Спец. вип. : у 3 т. Т.1. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 185 – 192.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА, 2000. – 412 с.
6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
7. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
8. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
9. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
10. Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. Т. 1 / за ред. С. В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – 606 с.
11. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
12. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
13. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003.– 230 с.
14. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Из-во Черо, 1996. – 263 с.

15. Экономика труда : учеб. / под ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина. – М. : Юрист, 2002. – 592 с.

Тема 3. Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності

Теоретичні питання робочої програми

- Поняття та сутність категорії «праця».
- Соціально-економічні характеристики праці
- Роль праці у розвитку людини і суспільства.
- Зміст і характер праці.
- Особливості змісту та результатів праці у різних сферах економічної діяльності.
- Праця і науково-технічний прогрес.
- Гуманізація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин.

Ключові слова теми: *гуманізація праці, науково-технічний прогрес, праця, соціально-трудова відносини, види праці засоби праці, зміст праці, економіка праці, організація праці, предмети праці, технологія діяльності, характер праці.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- трактування праці з позицій класичної, неокласичної та сучасної економічної науки;
- головні ознаки змісту та характеру праці постіндустріального періоду розвитку суспільства;
- характерні риси інтелектуалізації праці;
- відмінність у поняттях «праця», «трудова діяльність», «робота», «трудова діяльність»;
- класифікаційні ознаки та особливості різних видів праці;
- вимоги до опису роботи згідно з вітчизняною та зарубіжною практикою;
- поняття та елементи управління працею,

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- формулювати особливості процесу, змісту та результатів праці за видами економічної діяльності, структурними підрозділами та окремими робочими місцями;
- проводити аналіз та здійснювати опис роботи з урахуванням підходів вітчизняної та міжнародної практики;
- організувати систему управління працею на підприємстві (в організації).

Практичне заняття 3/1

Тема 3. Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності

Мета: дослідити роль праці у розвитку людини та суспільства; вивчити функції, зміст та характер праці; з'ясувати проблеми гуманізації праці в сучасних умовах.

Питання для обговорення:

1. Поняття та сутність категорії «праця».
2. Соціально-економічні характеристики праці
3. Роль праці у розвитку людини і суспільства.
4. Зміст і характер праці.
5. Класифікація видів праці
6. Особливості змісту та результатів праці у різних сферах економічної діяльності.
7. Праця і науково-технічний прогрес.
8. Гуманізація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоких відносин.

Групові завдання

1. З'ясуйте роль праці у розвитку людства.
2. Охарактеризуйте спонукальні мотиви та стимули до праці.
3. Назвіть основні елементи процесу праці.
4. Класифікуйте види праці за групами ознак.
5. Наведіть у табл. 1 побутові та наукові уявлення про працю.

Таблиця 1

Побутові та наукові трактування категорії «праця»

Побутове уявлення про працю	Позитивне ставлення до праці	
	Негативне ставлення до праці	
	Байдуже	
Наукові трактування категорії «праця»	Автор, джерело	

Охарактеризувати за нижченаведеною схемою 1 працю економіста державного підприємства, кваліфікованого робітника (столяра V розряду), самозайнятого, керівника організації, вчителя, інженера-технолога.

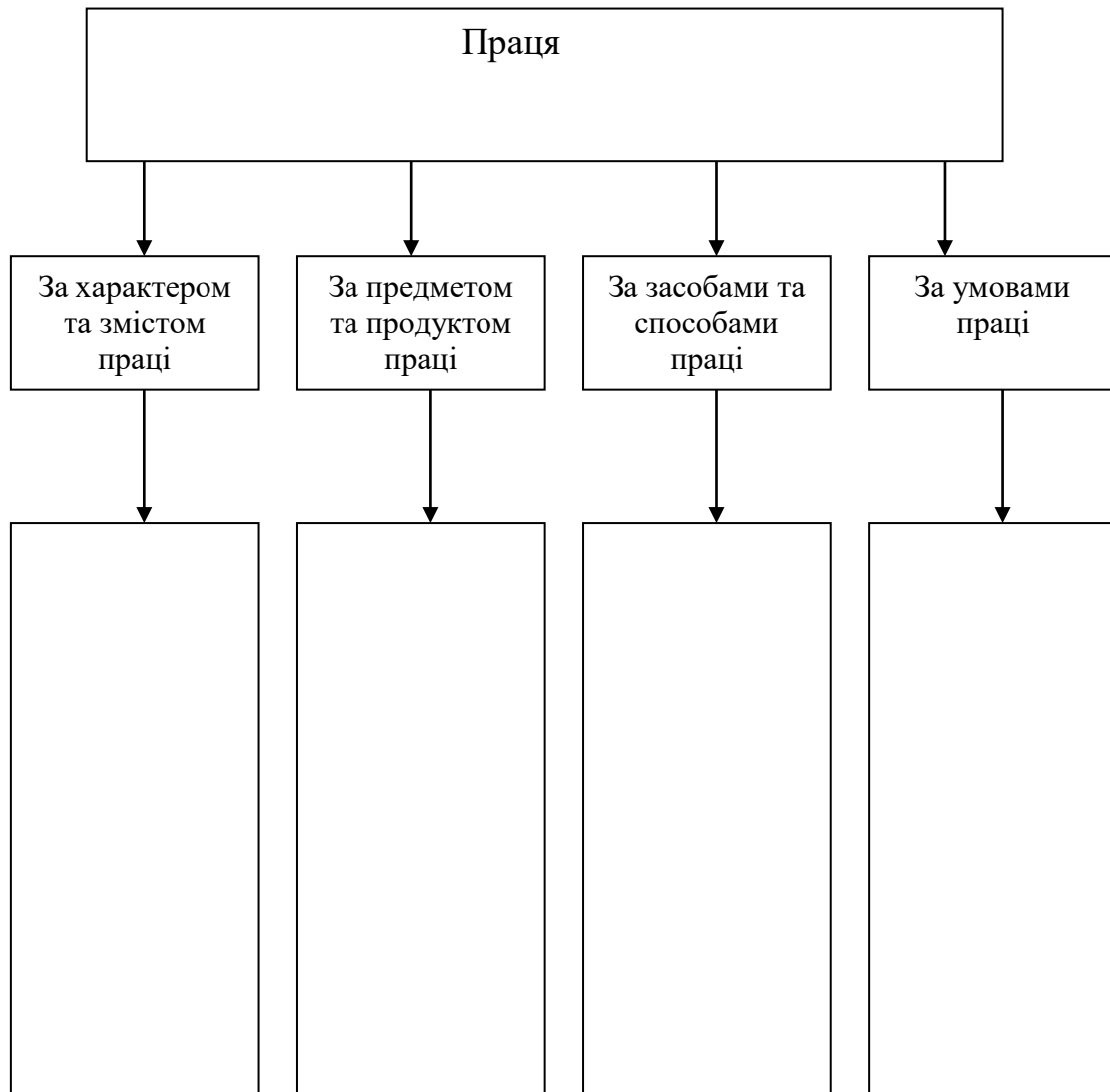


Схема 1

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. З'ясуйте, у чому полягає соціальна сутність праці.
2. Поясніть сутність понять «зміст праці», «характер праці».
3. Поясніть сутність понять «соціальні відносини», «соціально-трудова відносини».
4. Наведіть приклади різних видів праці.
5. Обґрунтуйте, у чому виявляється роль праці в розвитку людини та суспільства. Розкрийте сутність гуманізації праці.
6. Розкрийте сутність сучасного підходу до управління працею.

7. Поясніть, в який спосіб розв'язуються завдання управління працею в організації (на підприємстві)?

Короткий виклад основного матеріалу теми

Праця – свідомо цілеспрямована діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення природних ресурсів у цінності та блага; як вияв людської особистості.

Праця – фундаментальна форма діяльності людини, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей та надання різноманітних послуг. За традиційним (зокрема марксистським) підходом до розгляду праці як чинника виробництва, процес праці містить три обов'язкових елементи: доцільну діяльність людини (власне працю), предмети праці та засоби праці. Нині економічна наука розглядає працю комплексніше, зокрема, пропонується вивчати щонайменше п'ять елементів процесу праці: предмети праці, засоби праці, технологія діяльності, організація праці, *сама* праця (жива праця).

Сутність праці як соціального явища виявляється в її функціях. Найголовніші з них:

- Створення матеріально-культурних благ, забезпечення суспільства предметами та послугами, які задовольняють потреби людини.
- Забезпечення матеріального добробуту працівника і членів його сім'ї.
- Соціально-диференційна функція праці.
- Статусна функція праці.
- Формування особистості.
- Ціннісна функція праці.
- У праці і завдяки праці люди пізнають як закони свого розвитку, так і закони природи.

Зміст праці характеризує функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці й формою організації виробничого процесу. Поняття “зміст праці” охоплює ступінь відповідальності й складності праці, рівень творчих можливостей, співвідношення виконавських та управлінських функцій, рівень технічної оснащеності, ступінь різноманітності трудових функцій, монотонності, самостійності і т. д.

Розрізняють **соціальний та функціональний зміст праці**. **Соціальним** є доцільність діяльності працівника, мотивація, ставлення до праці на суспільному (як до професії, виду діяльності) та індивідуальному (як до конкретно виконуваної роботи) рівні. **Функціональний зміст праці** виявляється у виконуваних працівником конкретних ролях, функціях. При аналізі змісту праці враховується, що у виробничому процесі здійснюються

такі функції: логічна, виконавська, контрольно-реєстраційна, регулююча, управлінська.

Характер праці – соціально-економічна природа трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці.

Характер праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу. Характер праці відображає її соціально-економічну неординарність, відмінність у межах тієї чи іншої суспільно-економічної формації. Він вказує на соціально-економічний статус працівників, їхнє місце в системі суспільного виробництва, розподілу, обміну й споживання матеріальних і духовних благ.

До показників характеру праці відносять:

- форму власності;
- ставлення працівників до праці;
- відносини розподілу зроблених продуктів і послуг;
- ступінь соціальних розбіжностей у процесі праці.

Відносини розподілу – це відносини між людьми з приводу визначення частки кожного члена суспільства у новоствореному продукті. Характер людської праці у своїй основі обумовлений двома компонентами. По-перше, змістом праці, тобто змістом виконуваних працівником операцій у процесі праці; при цьому береться до уваги, наскільки напружується працівник і як багато витрачає фізичних або розумових зусиль. По-друге, характер праці обумовлений суспільними відносинами, в яких здійснюється процес праці.

Види праці класифікують за такими основними ознаками: характер та зміст праці; предмет та продукт праці; засоби та способи праці; умови праці.

Класифікація видів праці за її характером та змістом розглядається у двох аспектах – ***соціальному та структурному***.

Соціальний характер праці зумовлений формою власності на засоби виробництва. Згідно з цією ознакою розрізняють приватну працю (праця власника або орендаря) і найману працю. *Структурний характер* праці формується під впливом особливостей змісту праці з точки зору двох головних параметрів – ступеня інтелектуалізації та кваліфікаційної складності трудових функцій. Ступінь інтелектуалізації трудової функції розрізняється залежно від частки елементів розумової та фізичної праці, а також від частки творчої та репродуктивної (нетворчої) праці.

Класична програма гуманізації праці складається з таких головних елементів:

◆ Поліпшення змістовності праці через суміщення функцій працівників основного та допоміжного виробництва, контролю за якістю продукції, окремих організаційно-економічних функцій, згрупування різнорідних операцій.

◆ Широке залучення працівників до управління виробництвом із застосуванням таких форм, як участь працівників в управлінні працею та якістю продукції на рівні дільниці чи цеху, створення робітничих рад при

спільних комітетах робітників та управлінців, залучення представників найманих працівників до рад директорів корпорацій.

◆ Рационалізація режимів праці та відпочинку на основі переходу від індивідуальних до колективних або групових форм організації праці, удосконалення процесу праці, розширення горизонтального та вертикального комплексу обов'язків, виробничої ротації, застосування систем зв'язку, персональних комп'ютерів, зміна форм та методів організації праці.

Кожен трудовий процес розглядається як поєднання трьох компонент: регламентованої α -праці, інноваційної β -праці і духовної — координаційно-мотиваційної γ -праці.

Регламентованою (α -працею) вважається діяльність, за якої працівник має працювати у чіткій послідовності відповідно до встановленої технології чи інструкції і не має об'єктивної можливості змінити цю технологію.

Інноваційною, творчою (β -працею) є діяльність, за якої працівник зайнятий лише створенням нового в науці, техніці, мистецтві, економіці та інших сферах. Результатом β -праці є нові ідеї та образи.

Духовною (γ -працею) називається діяльність, метою якої є вплив на моральні підвалини людського існування. γ -праця може бути як позитивною, спрямованою на нагромадження сил добра, так і негативною, орієнтованою на нагнітання ворожості, нетерпимості, жорстокості (нагромадження сил зла). Позитивна духовна γ -праця створює естетичні і правові умови для зростання продуктивності й поліпшення відносин між людьми. Негативна γ -праця призводить до деградації людини, природи й суспільства.

Інтелектуалізація праці – це збільшення частки розумової праці в суспільному виробництві. Інтелектуалізація індивідуальної праці передбачає зростання рівня її інформаційного наповнення, тобто збільшення частки зусиль щодо пошуку й обробки інформації в загальній структурі трудових зусиль. Цю частку можна вважати мірою інтелектуалізації праці.

Інтелектуальну працю не варто ототожнювати з розумовою працею. Остання може бути як рутинною, шаблонною, так і творчою. Інтелектуальна ж праця є творчою. Отже, можна визначити інтелектуальну працю як складну розумову працю зі значною часткою творчості.

Завдання для самостійної роботи з теми «Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності»

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Термін виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання для самостійного вивчення) 1. Вплив науково-технічного прогресу на процес праці. 2. Дослідження соціальних взаємодій у сфері праці.	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях

	3. Інноваційне управління працею		
2.	Написання реферату (есе) на теми: 1. Сучасний стан праці в Україні. 2. Праця як вид діяльності в історичному аспекті. 3. Місце праці у структурі життєвих цінностей людини. 4. Необхідність управління працею в ринкових умовах. 5. Гуманізація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Критичний огляд наукових публікацій 1. Дайте характеристику завдань управління працею. 2. Яке місце займає економічна свобода працівника щодо вибору сфери трудової діяльності, форм і методів реалізації здатності до праці, використання одержаного доходу на фоні конкуренції з боку інших працівників? 3. У яких функціях виявляється сутність праці як соціального явища?	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Вирішення ситуаційних вправ 1. Які потреби у праці Ви зможете реалізувати, які не зможете, здобувши вищу освіту? Відповідь обґрунтуйте. 2. Які функції здійснюються у виробничому процесі при аналізі змісту праці? 3. Які функції виконує людина у процесі праці? 4. Дайте характеристику найманої праці. Чим наймана праця відрізняється від підприємницької праці та самозайнятості? 5. Побудуйте структурно-логічну схему впливу праці на результати виробництва.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань

Тестові завдання

1. Що таке інтелектуалізація праці?

1. це збільшення частки розумової праці в суспільному виробництві;
2. зростання рівня інформаційного наповнення праці,
3. відповіді 1 і 2 правильні;
4. не має правильної відповіді.

2. Якими способами у ринковій економічній системі людина як суб'єкт праці може реалізувати свій потенціал:

1. на основі самозайнятості, коли вона є самостійним товаровиробником, що реалізує свою продукцію (послуги) та одержує дохід і прибуток для власного використання;
2. як найманий працівник, що пропонує свої послуги товаровиробникові — роботодавцю, суб'єкту власності на засоби виробництва;
3. відповіді 1 і 2 правильні;
4. не має правильної відповіді.

3. Соціальний характер праці зумовлюється:

1. потребою у спілкуванні;
2. інтелектуалізацією та кваліфікаційною складністю трудових функцій;
3. задоволенням людини від процесу праці;
4. формою власності на засоби виробництва.

4. Які елементи найбільш комплексно характеризують процес праці?

1. предмети та засоби праці;
2. технологія діяльності та організація праці;
3. сама праця (жива праця);
4. усі перераховані елементи.

5. До засобів праці належать:

1. Знаряддя праці.
2. Продукти природи.
3. Робоча сила.
4. Науково-технічний прогрес.

6. Соціально-економічний характер праці – це:

1. Сукупність відносин між учасниками трудового процесу.
2. Відношення людини до природи.
3. Виробничі умови, в яких здійснюється праця.
4. Сукупність самостійності працівника у здійсненні трудового процесу.

7. **Яка праця** створює естетичні і правові умови для зростання продуктивності й поліпшення відносин між людьми:

1. Регламентована α -праця,
2. Інноваційна β -праця;
3. Духовна γ -праця;
4. Не має правильної відповіді.

8. За якими ознаками не класифікують види праці?

1. За засобами, способами та умовами праці.
2. За характером і змістом праці.
3. За предметом і продуктом праці.
4. За потребами та мотивами праці.

9. Поясніть сутність поняття «характер праці».

1. Це поєднання трудових функцій та трудових зусиль у виробничій діяльності.
2. Це соціально-економічна природа трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці.
3. Це матеріальний процес дії людей на суспільні процеси.
4. Це основа економічного зростання, добробуту працівників.

10. За характером та змістом праця буває:

1. Наймана і приватна; індивідуальна та колективна; фізична і розумова.
2. Наукова, інженерна, управлінська, виробнича.
3. Ручна, механізована, автоматизована.
4. Важка, середньої важкості та легка.

Перелік рекомендованої літератури

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня,
2. О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
3. Генкин Б. М. Элементы теории социально-трудовых отношений / Б. М. Генкин // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць.] – Спец. вип. : у 3 т. Т.1. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 185 – 192.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2000. – 412 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
7. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островецьков та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
8. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці» / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
9. Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. Т. 1 / за ред. С. В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – 606 с.
10. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
11. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред.
12. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М.: Из-во Черно, 1996. – 263 с.
13. Экономика труда : учеб. / под ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина. – М. : Юрист, 2002. – 592 с.

Тема 4. Соціально-трудова відносина як система

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність соціально-трудова відносин.
- Місце соціально-трудова відносин у системі відносин ринкової економіки.
- Сторони і суб'єкти соціально-трудова відносин.
- Види та типи соціально-трудова відносин.
- Роботодавці та їх об'єднання як суб'єкти соціально-трудова відносин. Нормативно-правова база діяльності роботодавців та їх об'єднань.
- Наймані працівники та профспілки як суб'єкти соціально-трудова відносин.
- Профспілковий рух в Україні: історичне минуле та сучасний стан.
- Якість трудового життя як показник стану та розвитку соціально-трудова відносин. Головні положення концепції гідної праці.

Ключові слова теми: *соціально-трудова відносина, предмети соціально-трудова відносин, принципи соціально-трудова відносин, рівні соціально-трудова відносин, сторони соціально-трудова відносин, суб'єкти соціально-трудова відносин, типи соціально-трудова відносин, державні органи влади, наймані працівники, роботодавці, об'єднання роботодавців, профспілкові організації, якість трудового життя.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Соціально-трудова відносина як система»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- трактування соціально-трудова відносин з позицій різних наукових шкіл;
- теоретико-методологічні засади соціально-трудова відносин як системи;
- сутність понять: сторони, суб'єкти, предмет, види, типи, рівні соціально-трудова відносин;
- спільне і відмінне між соціально-трудова відносинами і соціально-трудова сферою та діалектику їх розвитку;
- місце, функції та еволюцію ролі держави в системі соціально-трудова відносин;
- особливості найманих працівників як сторони відносин у сфері праці;
- роль роботодавців та функції об'єднань роботодавців у системі соціально-трудова відносин.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- формувати цілісне бачення соціально-трудова відносин як системи та форми суспільної практики;

- проектувати структуру та визначати змістові складові системи соціально-трудових відносин на національному, регіональному, галузевому і виробничому рівнях;
- здійснювати порівняльний аналіз типів соціально-трудових відносин, виокремлювати їхні переваги та недоліки;
- провадити порівняльний аналіз інтересів роботодавців, найманих працівників і держави як суб'єктів соціально-трудових відносин.

Практичне заняття 4 /1

Тема 4. Соціально-трудові відносини як система: сутність та основні складові.

Мета: вивчити складові системи соціально-трудових відносин та з'ясувати їхнє значення у системі відносин на національному, регіональному, галузевому і виробничому рівнях.

Питання для обговорення

1. Сутність соціально-трудових відносин.
2. Місце соціально-трудових відносин у системі відносин ринкової економіки.
3. Сторони, суб'єкти і органи соціально-трудових відносин.
4. Види, типи та рівні соціально-трудових відносин.
5. Характеристики предмета соціально-трудових відносин.
6. Принципи функціонування системи соціально-трудових відносин.
7. Соціальна справедливість та становлення досконалих соціально-трудових відносин.

Групові завдання:

1. Розкрийте зміст соціально-трудових відносин.
2. Поясніть структуру системи соціально-трудових відносин.
3. Охарактеризуйте сторони та суб'єкти соціально-трудових відносин.
4. Дайте характеристику типам соціально-трудових відносин та заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Тип соціально-трудових відносин	Характерні ознаки
—	
—	

5. Охарактеризуйте сторони та суб'єкти соціально-трудових відносин. Чим відрізняються ці поняття?
6. Класифікуйте предмети соціально-трудових відносин.

7. У чому суть конструктивних і деструктивних типів соціально-трудо­вих відносин?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного та лекційного матеріалу:

1. Проаналізуйте види соціально-трудо­вих відносин, що існують між суб'єктами:
 - а) Найманий працівник – Роботодавець;
 - б) Найманий працівник – Профспілка;
 - в) Роботодавець – Профспілка.
2. Визначте та обґрунтуйте принципи функціонування системи соціально-трудо­вих відносин.
3. Обґрунтуйте як відбувається формування і регулювання системи соціально-трудо­вих відносин в сучасних умовах.

Практичне заняття 4/2

Тема 4. Соціально-трудо­ві відносини як система: сторони та суб'єкти соціально-трудо­вих відносин.

Мета: вивчити сторони та суб'єкти соціально-трудо­вих відносин та дослідити існуючу нормативно-правову базу їх діяльності.

Питання для обговорення:

1. Держава як суб'єкт соціально-трудо­вих відносин. Основні функції та роль держави у становленні досконалих соціально-трудо­вих відносин. Наймані працівники та їх роль в системі соціально-трудо­вих відносин.
2. Представницькі органи найманих працівників на різних рівнях соціально-трудо­вих відносин.
3. Роботодавці і їх роль у формуванні і розвитку соціально-трудо­вих відносин.
4. Об'єднання роботодавців, їх завдання, функції та роль у становленні й регулюванні соціально-трудо­вих відносин.
5. Нормативно-правова база діяльності роботодавців та їхніх об'єднань. Місце соціально-трудо­вих відносин у системі відносин ринкової економіки. Становлення нових за структурою та змістом соціально-трудо­вих відносин як складова реформування української економіки.
6. Якість трудового життя як показник стану та розвитку соціально-трудо­вих відносин. Головні положення концепції гідної праці.

Групові завдання:

1. Проаналізуйте правові аспекти діяльності організацій роботодавців в Україні.
2. Визначте предмети соціально трудових відносин на усіх рівнях управління. Заповніть табл. 2.

Таблиця 2

Рівні соціально-трудоових відносин	Предмети соціально-трудоових відносин
національний (макроекономічний)	
галузевий	
територіальний (регіональний),	
виробничий (мікроекономічний)	

4. Обґрунтуйте функції, які повинні виконувати суб'єкти соціально-трудоових відносин. Заповніть табл. 3.

Таблиця 3

Суб'єкти	Функції	Зміст виконання функцій
держава	— — — —	
профспілка	— — —	
роботодавці	— — —	

5. Охарактеризуйте правове забезпечення діяльності професійних спілок в Україні.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного та лекційного матеріалу:

1. Охарактеризуйте стан соціально-трудоових відносин та їх предмети на національному і регіональному рівнях.
2. Назвіть об'єднання роботодавців, що увійшли до конфедерації роботодавців України.
3. Які основні завдання профспілок як суб'єкта соціально-трудоових відносин?
4. За якими показниками можна охарактеризувати якість трудового життя з точки зору:
 - працівника;

- підприємства;
- суспільства?

5. Проаналізуйте основні статті законодавчих актів, що стосуються діяльності роботодавців, найманих працівників, профспілок (Закони України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про оплату праці», «Про зайнятість населення», «Про охорону праці»).

6. Дослідіть зміст системи соціальних гарантій в Україні на основі законодавчих та нормативних актів, проаналізувавши їхню відповідність сьогоденню. Зробіть висновки, заповніть табл. 4.

Таблиця 4

Показники	Розмір виплат (грн.)	Законодавчі та нормативні документи
Мінімальний розмір заробітної плати		
Прожитковий мінімум		
Мінімальний споживчий бюджет		
Допомога по безробіттю		
Мінімальний розмір пенсії за віком		
Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю працівника, вагітністю та пологами		
Оплата за роботу в нічний час, вихідні та святкові дні		

Короткий виклад основного матеріалу теми

Соціально-трудова відносина – це сукупність економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни.

Соціально-трудова відносина – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу й суспільства загалом.

Комплексна характеристика соціально-трудова відносин передбачає з'ясування сутності таких категорій, як сторона, суб'єкт, предмет відносин у соціально-трудова сфері, їхніх типів та рівнів тощо. У сукупності ці

елементи та відносини, що їх відображають, утворюють систему соціально-трудова відносин.

Складовими системи соціально-трудова відносин є їх сторони і суб'єкти. І сторонами, і суб'єктами соціально-трудова відносин називають найманих працівників, роботодавців і державу. Відмінність між цими поняттями в тому, що сторони соціально-трудова відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами.

Вчені в галузі соціально-трудова відносин виділяють **чотири основні групи суб'єктів соціально-трудова відносин.** Перша – це первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування). Друга група – це представницькі організації та їхні органи, які є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління). Третя група – органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах чи організаціях). Четверта група – це органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудова відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

Найманий працівник – це громадянин, який уклав трудову угоду (як правило, у письмовій формі) з роботодавцем, керівником підприємства (організації) або уповноваженим ним органом, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, обговорену в угоді, відповідно до вимог внутрішнього розпорядку, а власник підприємства (організації) або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Роботодавець як суб'єкт соціально-трудова відносин – це людина, яка працює самостійно та постійно наймає для здійснення трудового процесу одного або кількох працівників.

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

Роль держави у соціально-трудова відносинах полягає в тому, що найчастіше вона виконує законотворчу функцію, формує та удосконалює на основі або з урахуванням Конвенцій та Рекомендацій МОП, інших міжнародних трудових норм, відповідно до національних умов та практики національне законодавство і правила здійснення соціального партнерства між державними органами, організаціями роботодавців та найманими працівниками. Ратифікує міжнародні трудові норми, захищає права всіх категорій працюючих. Держава може виступати ініціатором, регулятором,

арбітром, посередником у процесі проведення соціального діалогу та колективних переговорів.

Однією з передумов забезпечення соціальної злагоди в суспільстві, вкрай необхідної для сталого економічного розвитку, є наявність сильних і незалежних профспілок.

Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» **професійна спілка (профспілка)** – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання);

член профспілки – особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески.

Профспілки – це соціальний інститут, громадська організація, створена для вираження та захисту соціальних прав найманих працівників на демократичних засадах. Метою їхньої діяльності є поліпшення соціально-економічної ситуації в Україні, а відтак – становища трудящих, зміцнення громадянського миру і демократії. Основним же способом вирішення проблем у суспільстві профспілки вважають конструктивний соціальний діалог, а не класову боротьбу, узгодження інтересів найманих працівників, держави і роботодавців шляхом домовленостей, а не руйнівної конфронтації.

Проблема взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин вирішується через виділення **рівнів соціально-трудова відносин**.

Предмети соціально-трудова відносин визначаються цілями, досягти яких прагнуть люди на різних етапах діяльності. Для кожного рівня і типу соціально-трудова відносин є специфічні предмети та взаємозв'язки між ними. Практично всі сторони трудового життя людини правомірно розглядати як предмет соціально-трудова відносин. Предмет соціально-трудова відносини має організаційно-правове закріплення, юридичною формою якого є договори та угоди різних рівнів, котрим передують переговори.

Типи соціально-трудова відносин характеризують етичні, психологічні та правові форми взаємовідносин у процесі трудової діяльності. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудова відносин відіграє пріоритетність конкретних принципів, їх комбінація у процесі вирішення проблем.

Основний принцип системи соціально-трудова відносин – законодавче забезпечення прав у соціально-трудова сфері, визначення об'єктів, суб'єктів, порядку їхньої взаємодії, охоплення сфер взаємодії суб'єктів, а також контроль за дотриманням цих прав.

За організаційними формами виділяють такі типи соціально-трудова відносин: партнерство, патерналізм, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація та конфлікт.

За характером впливу на результати економічної діяльності та якість життя людей соціально-трудова відносини бувають двох видів: конструктивними та деструктивними.

Якість трудового життя — це інтегральне поняття, яке комплексно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність у процесі праці. Якість трудового життя визначається впливом економічних, соціальних, демографічних, політичних чинників як об'єктивних, так і суб'єктивних.

Концепція гідної праці, що розглядається Міжнародною організацією праці, спрямована на досягнення таких цілей, як забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання трудових прав на робочому місці, функціонування системи соціального захисту працівників і підтримання постійного соціального діалогу, що оптимізує відносини між працею та капіталом.

Завдання для самостійної роботи з теми «Соціально-трудові відносини як система»

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Термін виконання	Форми контролю
1	2	3	4
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роботодавці та їхні об'єднання як суб'єкти соціально-трудових відносин. 2. Нормативно-правова база діяльності роботодавців та їх об'єднань. 3. Зміни у відносинах власності та їхній вплив на змістові характеристики соціально-трудових відносин 4. Профспілковий рух в Україні: історичне минуле та сучасний стан. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на теми:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Регулювання соціально-трудових відносин з метою підвищення ефективності функціонування ринку праці в Україні. 2. Соціально-трудові відносини на різних етапах трудового життя людини. 3. Потреби та інтереси найманих працівників та роботодавців як суб'єктів соціально-трудових відносин. 4. Виникнення трудових конфліктів на підприємстві: причини та наслідки. 5. Місце дискримінації у здійсненні трудової діяльності. 6. Виробнича демократія як складова розвитку соціально-трудових відносин. 7. Формування та розвиток соціально-трудових відносин регіону. 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІКР
3.	<p>Вирішення ситуаційних вправ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вплив кадрової політики на формування соціально-трудових відносин на підприємстві. 2. Роль соціально-трудових відносин у результатах трудової діяльності. 	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань

	<p>3. Визначте предмет колективних та індивідуальних соціально-трудова відносин на рівні підприємства.</p> <p>4. Дослідити причини колективних трудових спорів та шляхи їх вирішення.</p> <p>5. Яка мотивація вступу до профспілок у найманих працівників?</p>		
4.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <p>1. Причини, що викликають існування дискримінації, конфлікту, конкуренції як типів соціально-трудова відносин.</p> <p>2. З'ясуйте предмет колективних та індивідуальних соціально-трудова відносин на рівні підприємства.</p> <p>3. Профспілки як соціальні партнери на виробничому, регіональному та національному рівнях.</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем</p> <p>1. Доцільність існування соціально-трудова відносин як системи.</p> <p>2. Дайте оцінку загального стану профспілок у сучасних умовах.</p>	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Назвіть складові системи соціально-трудова відносин.

1. Предмети і рівні системи соціально-трудова відносин.
2. Сторони і суб'єкти системи соціально-трудова відносин.
3. Типи і рівні системи соціально-трудова відносин.
4. Усі відповіді правильні.

2. За якими критеріями класифікують соціально-трудова відносини?

1. За характером розподілу доходів та ступенем регламентованості.
2. За змістом діяльності та способом спілкування.
3. За суб'єктом і обсягом владних повноважень.
4. Усі відповіді правильні.

3. Назвіть первинних суб'єктів соціально-трудова відносин.

1. Національна рада соціального партнерства.
2. Наймані працівники, працедавці, держава.
3. Незалежні експерти, арбітражні суди.
4. Об'єднання роботодавців, профспілки.

4. Предметом соціально-трудова відносин на індивідуальному рівні є:

1. Умови та охорона праці на підприємстві.
2. Створення сприятливих умов для розвитку підприємницької діяльності.
3. Професійний розвиток працівника.
4. Поліпшення екологічної ситуації.

5. Назвіть найбільше в Україні об'єднання роботодавців.

1. Союз орендарів України.
2. Федерація профспілок України.
3. Союз промисловців та підприємців України.
4. Спілка олігархів України.

6. Які з наведених нижче чинників не впливають на формування соціально-трудових відносин?

1. Матеріально-технічні та соціально-психологічні.
2. Особливості соціальної політики та глобалізація економіки.
3. Розвиток суспільної праці та виробництва.
4. Життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

7. Типи соціально-трудових відносин характеризують:

1. Рівень напруженості соціально-трудових відносин на підприємстві.
2. Стан соціально-психологічного клімату в колективі.
3. Етичні, психологічні та правові форми взаємовідносин у процесі трудової діяльності.
4. Суспільно-організаційні відносини у трудовому колективі.

8. Принцип субсидіарності характеризується:

1. Прагненням працівників до самостійності і самореалізації, запобіганням перенесення відповідальності на інших суб'єктів.
2. Головною роллю держави у регулюванні соціально-трудових відносин.
3. Загостренням протиріч у трудових відносинах.
4. Сумісною відповідальністю людей, яка ґрунтується на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів.

9. За змістом діяльності соціально-трудові відносини поділяють на:

1. Безособові та міжособові.
2. Виробничо-функціональні, фахово-кваліфікаційні, суспільно-організаційні та соціально-психологічні.
3. Міжорганізаційні, внутрішньоорганізаційні, соціально-політичні.
4. Виробничо-функціональні, фахово-кваліфікаційні, суспільно-організаційні та соціально-політичні.

10. Хто в Україні вважається найманим працівником?

1. Особа, що працює самостійно та наймає на роботу.
2. Особа, що уклала індивідуальний трудовий договір із роботодавцем.
3. Особа, що перебуває на обліку в державній службі зайнятості.
4. Усі відповіді правильні.

Перелік рекомендованої літератури

1. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
4. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 22. 05. 2008 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251с.
6. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003.– 230 с.
7. Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудова відносин та їх представницьких органів / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С. 14 – 25.
8. Колот А. М. Проблеми становлення та розвитку соціально-трудова відносин в Україні / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3.– С. 23 – 27.
9. Конвенції і рекомендації МОП. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://personal-management.biz.ua/Konventsiiyi_ta_rekomendatsiyi_Mizhnarodnoyi_organizatsiyi_pratsi_MOP_835.html#835.
10. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>.
11. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=230430428>.
12. Матросов В. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин на підприємствах-монополістах і дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні / В. Матросов, Л. Будьонна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 20 – 24.
13. Петрова І. Л. Стратегічний підхід до управління розвитком соціально-трудова відносин / І. Л. Петрова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України Ін-т

регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – 480 с.

14. Про затвердження загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року : проект Закону України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ufoz.ukrmed.info/Article38.html>.

15. Про зайнятість населення : Закон України № 803-ХІІ від 01. 01. 1991 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.

16. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція МОП № 98. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_004.

17. Про колективні договори і угоди : Закон України № 3356-ХІІ від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.

18. Про організації роботодавців : Закон України № 2436 ІІІ від 24. 05. 2001 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.

19. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція МОП № 158. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_005.

20. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України № 137/98-ВР від 03. 03. 1998 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.

21. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України № 1045-ХІV від 15. 09. 1999 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>.

22. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 29.12.2005 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1871%2F2005>.

23. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_182.

24. Про схвалення Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми збереження розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: / Розпорядження № 851-р від 22 07. 2009 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.yurist-online.com/laws/5627/>.

25. Прохоровська С. А. Модернізація соціально-трудова відносин у контексті розвитку трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Регіональні

аспекти розвитку продуктивних сил України : [наук. журнал]. – Вип. 16. – Тернопіль : Економічна думка, 2011. – С. 114 – 118.

26. Прохоровська С. А. Розвиток соціально-трудо­вих відносин в регіоні / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 13. – Тернопіль : Економічна думка, 2008. – С. 115 – 120.

27. Соціально-трудо­ві відносини: питання теорії та практики в Україні : навч. посіб. / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В. О. Семеніхін – К. : АПСВ, 2005. – 432 с.

28. Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм : Конвенція МОП № 144. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_175.

29. Уманський А. М. Соціально-трудо­ві відносини : навч. посіб. / А. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко.– Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 472 с.

Тема 5. Чинники трансформації соціально-трудо­вих відносин

Теоретичні питання робочої програми

- Стадії розвитку відносин у соціально-трудо­вій сфері
- Організаційно-технічні чинники трансформації відносин у сфері праці.
- Зміни у відносинах власності та їх вплив на зміст характеристики соціально-трудо­вих відносин.
- Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудо­ву сферу.
- Соціальне партнерство як чинник трансформації та оптимізації відносин у сфері праці.

Ключові слова теми: *глобалізація економіки, соціально-трудо­ві відносини, чинники формування соціально-трудо­вих відносин, соціальна політика, життєвий цикл розвитку підприємства, соціальне партнерство.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Чинники трансформації соціально-трудо­вих відносин»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- чинники, що впливають на формування та розвиток соціально-трудо­вих відносин, їх сутність, вияв та еволюцію;
- загальні та специфічні причини (умови, обставини), що актуалізують необхідність регулювання відносин між працею і капіталом.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- оцінювати вплив конкретних чинників на формування соціально-трудо­вих відносин та визначати їх пріоритетність.

Практичне заняття 5/1

Тема 5. Чинники трансформації соціально-трудо­вих відносин.

Мета: вивчити чинники трансформації соціально-трудо­вих відносин та причини, що сприяють регулюванню відносин між працею і капіталом

Питання для обговорення:

- Організаційно-технічні чинники трансформації відносин у сфері праці
- Зміни у відносинах власності та їх вплив на зміст характеристики соціально-трудо­вих відносин.
- Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудо­ву сферу.
- Соціальне партнерство як чинник трансформації та оптимізації відносин у сфері праці.

Групові завдання

1. Охарактеризуйте вплив глобалізації економіки на формування соціально-трудоових відносин.
2. Назвіть чинники, що впливають на формування соціально-трудоових відносин. Дайте їм характеристику та заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Чинники формування соціально-трудоових відносин	
Чинники	Зміст впливу чинників
1. Зовнішні: — — —	
2. Внутрішні: — —	

3. Охарактеризуйте чинники (за їх пріоритетністю), які мають найбільший вплив на трансформацію відносин у сфері праці.
4. Поясніть взаємозв'язок між глобалізацією економіки і зміною в структурі, змісті та якості досконалості соціально-трудоових відносин?
5. Обґрунтуйте взаємодію між інститутами соціальної політики і соціально-трудоових відносин.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного та лекційного матеріалу:

1. Дайте визначення глобалізації економіки. Який її вплив на соціально-трудоову сферу?
2. Охарактеризуйте життєвий цикл розвитку людини та життєвий цикл розвитку підприємства.
3. Назвіть реалії сьогодення, які актуалізують проблематику регулювання та оптимізації відносин між роботодавцями і найманими працівниками в Україні.
4. Наведіть ознаки, за якими класифікуються наявні методи регулювання відносин у сфері праці.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Будь-яка система соціально-трудова відносин є динамічною і зазнає певних змін через різні причини економічного, політичного, соціального, технологічного, культурного, релігійного характеру. Водночас глибокі зміни, що постійно відбуваються в соціально-трудова відносинах, слід розглядати передусім у контексті трансформацій, які відбуваються в економіці і суспільстві в цілому. Ці зміни спричиняють такі глибинні соціально-економічні процеси: а) розвиток продуктивних сил, нова структура та якість робочої сили; б) трансформація форм і методів організації праці та виробництва; в) трансформація відносин власності; г) роздержавлення в соціально-економічній сфері та підвищення ролі соціального партнерства; г) зростання якості життя і створення об'єктивних передумов демократизації, гуманізації відносин між «працею» та «капіталом»; д) глобалізація економіки; е) соціальна політика, а саме її спрямування та тенденції розвитку; є) постійний розвиток і ускладнення змісту і структури соціальних потреб і інтересів.

Чинники формування соціально-трудова відносин:

- особливості соціальної політики;
- глобалізація економіки;
- розвиток суспільної праці та виробництва;
- життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

1. Соціальна політика – це важлива складова внутрішньої політики держави, яка втілюється в життя через соціальні програми і на практиці реалізує відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення. Вона характеризує взаємовідносини соціальних груп з приводу збереження та зміни соціального становища населення в цілому, а також його класів, верств, соціальних, соціально-демографічних, соціально-професійних груп, соціальних спільностей (сім'ї, народи, населення міст, сіл, регіонів і т. д.). Складовими соціальної політики є: соціальний захист, соціальне забезпечення, соціальна допомога, соціальна підтримка.

Термін «глобалізація» означає взаємозалежність економік, яка виникає у зв'язку з обміном товарами, послугами та потоками капіталів. Глобалізація економіки є чинником, що регулює соціально-трудова відносини в сучасному світі.

2. Глобалізація економіки – процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, швидке зростання світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, стрімких технологічних змін.

3. Розвиток суспільної праці та виробництва як чинник формування та розвитку соціально-трудова відносин передбачає об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, які протягом історичної перспективи виступають у формах поділу та кооперації праці, зростання продуктивності праці та ін.

Соціально-трудові відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми залежать від:

- 1) основних характеристик соціально-трудових відносин;
- 2) стратегії розвитку організації;
- 3) системи робочих місць на підприємстві;
- 4) кадрової політики організації;
- 5) трудової поведінки.

4. Життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

Важливим чинником формування соціально-трудових відносин є цілі, до досягнення яких прагнуть люди і підприємства на різних етапах їхньої діяльності. Під впливом змін, що відбуваються в рушійних силах економіки, значній трансформації піддаються форми, види зайнятості, а також зміст і характер праці.

В сучасних умовах зміни у сфері праці стосуються:

- розвитку нетрадиційних форм зайнятості та організації праці;
- зміни загальної структури зайнятості (зменшення частки працівників, зайнятих виготовленням стандартних масових матеріальних благ, і водночас збільшення частки зайнятих наданням інформаційних, консультативних, інтелектуальних, інноваційних послуг);
 - зрушення у професійній структурі персоналу (збільшення частки працівників, що мають нові, насичені знанням та інтелектом, професії).
 - зміни у змісті праці (зменшення частки стандартних, масових, стереотипних операцій; підвищення ролі інноваційної, творчої праці);
 - зростання значущості фізичного і психічного здоров'я персоналу, його соціально-психологічних, морально-етичних якостей;
 - індивідуалізації економічно активної людини. У соціально-трудовій сфері спостерігається своєрідне просування по спіралі — від універсального працівника до вузькоспеціалізованого і знову до працівника, який володіє знаннями, компетенціями не тільки у своїй, а й у суміжних галузях;
 - змін у складових управління персоналом (підборі, організації, мотивації, оцінці, контролі діяльності тощо).

Завдання для самостійної роботи з теми «Чинники трансформації соціально-трудових відносин»

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Термін виконання	Форми контролю
1	2	3	4
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Зміни у відносинах власності та їх вплив на зміст характеристики соціально-трудових відносин.	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на теми: 1. Вплив процесів глобалізації на стан	Відповідно до розкладу	Обговорення (захист)

	ринку праці 2. Необхідність залучення національної економіки до світового господарства. 3. Вплив глобалізації на соціально-трудова сферу	занять	матеріалів реферату (есе)
3.	Вирішення ситуаційних вправ 1. Наслідки штучного відмежування від світової економіки та інтеграційних процесів	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Критичний огляд наукових публікацій 1. Стадії розвитку відносин у соціально-трудова сфері.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем 1. Обґрунтувати зміни у відносинах власності та їх вплив на зміст характеристики соціально-трудова відносин.	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Які з наведених нижче чинників не впливають на формування соціально-трудова відносин?

1. матеріально-технічні та соціально-психологічні.
2. особливості соціальної політики та глобалізація економіки.
3. розвиток суспільної праці та виробництва.
4. життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

2. Призначення сучасної соціальної політики полягає в:

1. посиленні соціальної допомоги всім верствам населення;
2. розширенні соціального страхування всіх категорій працюючих;
3. необхідності створення найбільш сприятливих умов для розвитку членів суспільства, їх самореалізації та само актуалізації;
4. дії процесів глобалізації на стан ринку праці.

3. Що характеризує процес глобалізація економіки?

1. модель соціально-трудова відносин за умови, що в ній діють лише певні методи регулювання;
2. формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, швидке зростання світової торгівлі;
3. рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність у процесі праці;
4. систему соціально-економічних макроорієнтирів, державних соціальних гарантій та нормативів, що регулюють процеси споживання, охоплює показники: споживання товарів; надання послуг.

4. Призначення сучасної соціальної політики полягає в:

1. формуванні взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу й суспільства загалом;

2. необхідності створення найбільш сприятливих умов для розвитку членів суспільства, їх самореалізації та само актуалізації;

3. розвитку суспільної праці, яка протягом історичної перспективи виступає у формах поділу та кооперації праці, зростанні продуктивності праці та ін.

4. не має правильної відповіді.

5. Глобалізація економіки є чинником, що регулює:

1. питання суспільного поділу та кооперації праці;

2. соціально-економічні та договірні проблеми праці;

3. ринок робочої сили та ефективність праці;

4. соціально-трудові відносини в сучасному світі.

6. Розвиток суспільної праці та виробництва як чинник формування та розвитку соціально-трудова відносин передбачає:

1. формування взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу й суспільства загалом;

2. систему соціально-економічних макроорієнтирів, державних соціальних гарантій та нормативів, що регулюють процеси споживання.

3. об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, які протягом історичної перспективи виступають у формах поділу та кооперації праці, зростання продуктивності праці та ін.

4. захист соціальних прав найманих працівників на демократичних засадах.

7. До сучасних загальних (універсальних) закономірностей розвитку соціально-трудова відносин не належить:

1. збереження достатньо сильних позицій держави у забезпеченні мінімальних соціальних гарантій за допомогою розвитку інституту мінімальної заробітної плати, інших соціальних стандартів та норм соціального забезпечення;

2. кардинальні зміни у соціально-трудова відносинах зайнятості під впливом поширення нестандартних форм зайнятості та умов наймання, які, у свою чергу, продукуються посиленням процесів глобалізації економіки;

3. підвищення ролі інноваційної праці та інтелектуального (у т. ч. людського) капіталу у функціонуванні соціально-трудова сфери та економічної системи в цілому;

4. посилення авторитарного стилю керівництва.

8. Однією з ознак економіки знань є формування еліти:

1. «блідих комірців»;

2. «синіх комірців»;

3. «червоних комірців»;

4. «золотих комірців».

9. Вкажіть основні стадії життєвого циклу людини:

1. здобуття освіти; працездатний вік; період трудової діяльності; період після трудової діяльності;

2. здобуття середньої та спеціальної освіти ; період трудової діяльності;

3. від народження до закінчення навчання; період вступу на роботу та укладення шлюбу; період трудової діяльності; період після трудової діяльності.

4. період вступу до навчальних закладів; період трудової діяльності.

10. У соціальній політиці визначальною є:

1. діяльність профспілкових організацій, яка спрямована на розвиток, регулювання і стабілізацію соціальних відносин у суспільстві та реалізацію потреб людини;
2. система заходів, направлених на поліпшення умов життя тих груп населення, котрі з різних причин перебувають у гіршому становищі, ніж переважна більшість суспільства;
3. система заходів по наданню допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинилися у важкому економічному становищі;
4. діяльність держави, яка спрямована на розвиток, регулювання і стабілізацію соціальних відносин у суспільстві та реалізацію (задоволення) соціальних потреб людини.

Перелік рекомендованої літератури

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг. ред. Є. П. Качана. – Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
4. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
6. Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С. 14 – 25.
7. Колот А. М. Проблеми становлення та розвитку соціально-трудових відносин в Україні / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С. 23 – 27.
8. Конвенції і рекомендації МОП. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://personal-management.biz.ua/Konventsiiyi_ta_rekomendatsiyi_Mizhnarodnoyi_organizatsiyi_pratsi_MOP_835.html#835.
9. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EА%2F96-%E2%F0>.
10. Петрова І. Л. Стратегічний підхід до управління розвитком соціально-трудових відносин / І. Л. Петрова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в

- умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – 480 с.
11. Про зайнятість населення : Закон України № 803-ХІІ від 01. 01. 1991 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
12. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України № 137/98-ВР від 03. 03. 1998 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.
13. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України № 1045-ХІV від 15. 09. 1999 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>.
14. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 29.12.2005 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1871%2F2005>.
15. Прохоровська С. А. Модернізація соціально-трудова відносин у контексті розвитку трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України : [наук. журнал]. – Вип. 16. – Тернопіль : Економічна думка, 2011. – С. 114 – 118.
16. Прохоровська С. А. Розвиток соціально-трудова відносин в регіоні / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 13. – Тернопіль : Економічна думка, 2008. – С. 115 – 120.
17. Соціально-трудова відносини: питання теорії та практики в Україні : навч. посіб. / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В. О. Семеніхін – К. : АПСВ, 2005. – 432 с.
18. Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм : Конвенція МОП № 144. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_175.
19. Уманський А. М. Соціально-трудова відносини : навч. посіб. / А. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 472 с.

Тема 6 Соціальна політика

Теоретичні питання робочої програми

- Поняття, сутність, мета та завдання соціальної політики.
- Суб'єкти та умови реалізації соціальної політики.
- Основні напрями та пріоритети державної соціальної політики.
- Система соціального захисту. Соціальна безпека. Соціальне страхування. Соціальна допомога.
- Структура та зміст соціального пакета підприємства (організації).
- Теоретичні засади та практичні аспекти соціальної роботи.
- Механізм фінансування програм та заходів соціальної політики.

Ключові слова теми: *соціальна політика, об'єкти соціальної політики, суб'єкти соціальної політики, соціальний захист, соціальна безпека, соціальне страхування, соціальна допомога, соціальний пакет, соціальні програми.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Соціальна політика»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- теоретичні основи соціальної політики;
- об'єкти, суб'єкти та умови реалізації соціальної політики;
- напрями та пріоритети державної соціальної політики;
- систему соціального захисту населення;
- структуру соціального пакета підприємства.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- досліджувати проблеми соціальної політики;
- проводити оцінку соціально–економічних умов щодо здійснення ефективних соціальної політики на рівні держави та регіону;
- реалізовувати і застосовувати нормативно–правові акти в царині соціального захисту населення;
- формувати соціальний пакет на підприємстві.

Практичне заняття 6/1

Тема 6. Соціальна політика

Мета: вивчити сутність, мету та завдання соціальної політики; систему соціального захисту; з'ясувати структуру та зміст соціального пакета підприємства.

Питання для обговорення

1. Сутність поняття «соціальна політика».
2. Мета та завдання соціальної політики.
3. Суб'єкти соціальної політики.
4. Напрями та пріоритети державної соціальної політики.
5. Джерела фінансування соціальної політики та соціальних програм

Групові завдання

1. Розкрийте зміст поняття «соціальна політика».
2. Яка мета та завдання соціальної політики?
3. Охарактеризуйте основні завдання держави як суб'єкта соціальної політики.
4. Визначте основні напрями та пріоритети державної соціальної політики.
5. Які джерела фінансування соціальної політики та соціальних програм?
6. Охарактеризуйте основні складові соціального захисту населення.
7. Які практичні аспекти включає соціальна робота?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Обґрунтуйте необхідність соціального захисту в умовах ринкової економіки.
2. Яку роль виконує соціальна допомога і суспільна благодійність у системі соціального захисту?
3. Сформууйте складові соціального пакету на підприємстві.

Короткий виклад основного матеріалу теми

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

Соціальна політика – це діяльність державних та громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), спрямована на реалізацію соціальних потреб людини, що забезпечують її життєдіяльність та розвиток як соціальної істоти на основі відносин принципу соціальної справедливості при беззастережному дотриманні її громадянських прав та свобод.

Головна мета соціальної політики в державі полягає в створенні умов для досягнення більш високого добробуту, посилення рівня соціального захисту та соціальної безпеки в суспільстві, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності.

Основними **завданнями в проведенні соціальної політики** є:

- захист рівня життя через застосування різних форм компенсації від підвищення цін і проведення індексації;
- надання допомоги найбільш вразливим сім'ям; надання допомоги у разі безробіття; здійснення політики соціального страхування, встановлення мінімальної заробітної плати для працюючих;
- розвиток освіти, охорони здоров'я, навколишнього середовища переважно за рахунок держави;
- проведення активної політики, спрямованої на набуття громадянами певної кваліфікації.

Держава та її органи в цивілізованому суспільстві є центральним, але не єдиним **суб'єктом** соціальної політики. **Об'єктом соціальної політики** є населення країни, індивід, особа, соціально вразливі верстви населення (сім'ї з низькими доходами, інваліди, молодь, люди похилого віку тощо)

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

Заходи соціальною захисту мають подвійну спрямованість:

- активну;
- пасивну.

Активні заходи спрямовані на запобігання ситуаціям, які загрожують добробуту людини, стимулюванню активності особи. Соціальний захист виконує свою превентивну, запобіжну функцію шляхом захисту особи та її сім'ї від втрат доходу, пов'язаних із безробіттям, старінням, хворобою або смертю, та поліпшення її добробуту через соціальні служби й економічну допомогу на виховання дітей. Система соціального захисту охоплює програми зайнятості, соціального страхування, охорони здоров'я та ін.

Пасивні заходи спрямовані на підтримку тих членів суспільства, які з певних причин опинилися в скрутному становищі. Пасивна підтримка надається у вигляді соціальної допомоги – допомоги суспільства особі або сім'ї, яка не має достатніх засобів для існування.

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

Соціальна безпека – це безпека людини, суспільства і держави від внутрішніх і зовнішніх загроз. Соціальна безпека держави та суспільства у сучасних умовах набуває пріоритетності у питанні забезпечення національної безпеки. Під її впливом усі сфери життя, в тому числі основна – економічна – набувають нових якостей – гнучкості, динамічності, стійкості, але одночасно зростає й потенційна залежність суспільних процесів від соціальної безпеки та соціальної сфери.

Основна мета соціального страхування – забезпечити достатній рівень компенсації доходів трудящих у разі втрати працездатності або роботи й реабілітаційних заходів.

Соціальний пакет може включати:

- медичне страхування працівників підприємства;
- недержавне пенсійне страхування працівників;
- грошову компенсацію за санаторно–курортні путівки;
- індивідуальні матеріальні допомоги працівникам у разі потреби;
- організацію екскурсій для працівників до історичних пам'яток країни;
- організацію урочистих заходів на великі свята;
- оплачуване стажування;
- вручення цінних подарунків найкращим працівникам та грошових премій на професійні та новорічні свята;
- надання грошової допомоги при виході на пенсію.

Соціальна робота – це професійна і громадська діяльність державних і недержавних закладів, приватних, громадських, змішаних організацій, їхніх служб, фахівців і громадських активістів з метою вирішення соціальних проблем окремих членів суспільства і соціальних груп, які опинились у складних життєвих ситуаціях.

Головною метою соціальної роботи є сприяння нормалізації життєдіяльності людини, задоволенню та гармонізації її соціальних потреб, узгодженню потреб особи і суспільства.

Головним завданням соціальної роботи як соціального інституту, що діє в системі суспільних, економічних, політичних, ідеологічних та інших відносин, був і залишається захист колективних інтересів усіх членів суспільства взагалі й інтересів конкретних індивідів. Передусім це стосується саме уразливих категорій населення.

**Завдання до самостійної роботи з теми
«Соціальна політика»**

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p style="text-align: center;">Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <p>1. Структура та зміст соціального пакету підприємства (організації).</p>	відповідно до розкладу занять	активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <p>1. Головні напрями реформування соціальної політики в українському суспільстві. 2. Соціальна політика і її зв'язок з економічною політикою держави. 3. Напрями вдосконалення організації соціального захисту населення.</p>	відповідно до розкладу занять	обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Дослідіть залежність між соціальною політикою і соціальною справедливістю. 2. Якою має бути нова філософія діяльності держави щодо реалізації завдань соціальної політики? 3. Трансформація нерівності: розподіл та перерозподіл суспільних благ 3. Сформуйте аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за темою: 1) Сучасні тенденції бідності в Україні; 2) Нові підходи до формування і реалізації регіональної соціальної політики.</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <p>1. Які особливості діяльності людини як суб'єкта соціальної політики? 2. В чому полягає мета соціального захисту: – щодо окремої людини; – щодо суспільства.</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <p>вчивши ряд наукових публікацій, проведіть оцінку сучасного стану соціального захисту економічно активного населення в Україні. Проведіть оцінку соціально економічних умов здійснення ефективної регіональної соціальної політики</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
6.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем</p> <p>Які першочергові заходи необхідно вжити для формування стратегії розвитку сучасної системи соціального захисту населення?</p>	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Соціальна політика – це:

1. Забезпечення та реалізація потреб прогресивного чи регресивного розвитку суспільства та його підсистем.
2. Сума актів публічної діяльності, які уряд здійснює через свої органи, і які мають вплив на громадян держави.
3. Важлива складова частина внутрішньої політики держави, яка втілюється в життя через соціальні програми і на практиці реалізує відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення.
4. Важлива складова зовнішньої політики держави, яка втілюється в життя через прийняття Конвенцій та рекомендацій МОП.

2. Які складові входять до соціального пакета підприємства:

1. медичне страхування, додаткова оплачувана відпустка, страхування особистого автомобіля;
2. посадові оклади, тарифні ставки, оплата путівок на лікування
3. доплати та надбавки до посадового окладу, гонорари, матеріальна допомога
4. премії та винагороди систематичного характеру, оплата за навчання, доходи за акціями

3. Соціальний захист слід розглядати як:

1. Систему законодавчих, економічних, соціально–психологічних гарантій, яка надає працездатним громадянам рівні умови для поліпшення свого добробуту за рахунок особистого трудового вкладу в конкретних економічних умовах, а непрацездатним та соціально вразливим верстам населення – перевагу у користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку, зниження податків.
2. Систему законодавчих, економічних, соціально–психологічних гарантій, яка надає непрацездатним та соціально вразливим верстам населення – перевагу у користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку, зниження податків, гарантії у працевлаштуванні та відпочинку.
3. Систему законодавчих, економічних, соціально–психологічних гарантій, яка надає працездатним громадянам рівні умови для поліпшення свого добробуту за рахунок особистого трудового вкладу в конкретних економічних умовах, гарантує високий рівень оплати праці, невисокі податки.
4. Систему законодавчих, економічних, соціально–психологічних гарантій, яка надає студентам вищих навчальних закладів перевагу у користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку, зниження податків, гарантії у працевлаштуванні та відпочинку.

4. Завданнями соціального захисту в державі є:

1. Запобігання конфліктам на підприємстві.
2. Підтримання стабільності в суспільстві.
3. Створення робочих місць на підприємствах.
4. Підтримання нормального психологічного клімату в сім'ї.

5. Соціальне забезпечення означає:

1. Поліпшення умов життя пенсіонерів, котрі з різних причин перебувають у гіршому становищі, ніж молодь.
2. Поліпшення умов життя студентів та молоді, яка навчається у закладах освіти.
3. Поліпшення умов життя молодих сімей, котрі з різних причин перебувають без роботи і не мають нормальних житлових умов.

4. Поліпшення умов життя тих груп населення, котрі з різних причин перебувають у гіршому становищі, ніж переважна більшість суспільства.

6. Соціальна допомога – це:

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

2. Система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються студентам соціальною службою для працевлаштування та отримання високої заробітної плати, адаптації в суспільстві.

3. Система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються пенсіонерам соціальною службою для отримання компенсації грошових заощаджень.

4. Система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються молодим сім'ям соціальною службою для отримання житлової площі

7. Соціальна підтримка – це:

1. Система заходів із надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинились у важкому економічному становищі (частково або повністю безробітні, молодь, що навчається й ін.), шляхом надання їм необхідної інформації, фінансових коштів, кредитів, навчання, права захисту і запровадження інших пільг.

2. Система заходів із надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинились у важкому економічному становищі (роботодавцям та підприємцям), шляхом надання їм кредитів для створення робочих місць.

3. Система заходів із надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинились у важкому економічному становищі, шляхом надання їм необхідної інформації з метою отримання кредиту.

4. Система заходів із надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинились у важкому економічному становищі (пенсіонери, люди похилого віку), шляхом надання їм можливості працевлаштування.

8. Головною метою соціальної роботи є:

1. Сприяння нормалізації життєдіяльності людини, задоволенню та гармонізації її соціальних потреб, отримання прибутку.

2. Сприяння нормалізації життєдіяльності людини, отримання відповідної освіти.

3. Сприяння нормалізації життєдіяльності людини, задоволенню та гармонізації її соціальних потреб, гармонізації потреб особи та суспільства.

4. Забезпечення духовних потреб, створення адекватних умов життя, отримання прибутку.

9. Основна мета соціального страхування:

1. Забезпечення достатнього рівня компенсації доходу людей похилого віку у разі втрати працездатності або роботи й реабілітаційних заходів.

2. Забезпечення достатнього рівня компенсації доходу студентам у разі втрати ними стипендії.

3. Забезпечення достатнього рівня компенсації доходу пенсіонерів у разі втрати працездатності або роботи й реабілітаційних заходів.

4. Забезпечення достатнього рівня компенсації доходу людей похилого віку у разі втрати працездатності або роботи й реабілітаційних заходів.

10. Соціальна безпека – це:

1. Безпека людини, суспільства і держави від внутрішніх і зовнішніх загроз.
2. Стабільний розвиток суспільства.
3. Можливість отримання вищої освіти за державний кошт.
4. Розвиток соціальної сфери.

Перелік рекомендованої літератури

1. Балтачєєва Н.А. Теорія та практика формування і реалізації соціальної політики в Україні – моногр. /Н. Балтачєєва / МОН України. Донецький нац. ун-т. – Донецьк: ДонНУ, 2010.– 433 с.
2. Гриненко А. М. Соціальна політика: Навч. посіб. / А. М. Гриненко. – К.: КНЕУ, 2004. – 309с.
3. Дяків, О. Вдосконалення механізму соціального захисту населення в Україні / О. Дяків // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. праць каф. управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил Терноп. акад. нар. госп-ва. – 2002. – № 6. – С. 146–149.
4. Іванова О. К. Соціальна політика в Україні: Теоретичні аспекти: Курс лекцій. – К.: КМ Академія, 2003. – 107 с.
5. Кашуба Я. Концептуальні засади трансформації механізму соціального захисту населення в умовах становлення ринку праці в Україні персоналу /Я. Кашуба // Україна аспекти праці. – 2015. – № 3– С.3– 7.
6. Колот А. М. Соціально–трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. /А. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
7. Лібанова, Е. Ринок праці та соціальний захист : Навч. посібник / Е. Лібанова, О. Палій. – Київ : Основи, 2004. – 491 с.
8. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики: моногр. /за ред.. Е. Лібанової .– К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. В.М. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.
9. Макарова О.В. Соціальна політика в Україні: Моногр. / О.В. Макарова; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 244 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.idss.org.ua/monografii/2015_Makarova.pdf
10. Новіков В. Подолання надмірної нерівності – пріоритет соціальної політики / В. Новіков // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 3–7.
11. Скуратівський В. А., Палій О. М. Основи соціальної політики: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2002. – 200 с.
12. Социальная политика: Учеб. / Под общ. ред. Н. А. Волгина. – 2–е изд. – М.: Изд-во «Экзамен», 2006. – 736 с.
13. Соціальна політика в Україні: реалії та перспективи оновлення/ за ред.В. Никифоренка – моногр. / МОН України. Одеський нац.економ.ун-т.– Одеса, 2015.– 363 с.

14. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження та перспективи їх розвитку / У. Я. Садова. – Львів : Колвес, 2005. – 408 с.

15. Соціальна робота в Україні: Навч. посіб. / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін.; За заг. ред.: І. Д. Зверевої, Г. М. Лактіонової. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 256 с. – [Електронний ресурс]. – Режим

доступу
:file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D1%8C%D0%B3%D0%B0/Downloads/Studmed.ru_zvyeryeva-d-red-socalna-robota-v-ukrayin-navchalniy-posbник_bcd93ba254f.pdf

16. Шевчук П. І. Соціальна політика. – Львів: Світ, 2005. – 400 с.

17. Шиманський О.О. Теоретико-методологічні основи регіональної соціальної політики / О. Шиманський. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://base.dnsgb.com.ua/files/journal/Aktualni-problemy-rozvytku-ekonomiky-regionu/2010_6_2/32.pdf

Тема 7. Регулювання соціально-трудових відносин.

Теоретичні питання робочої програми

- Рівні регулювання соціально-трудових відносин.
- Характеристика методів регулювання соціально-трудових відносин.
- Методи регулювання соціально-трудових відносин в умовах централізованої планової економіки.
- Державний патерналізм у соціально-трудовій сфері. Особливості регулювання соціально-трудових відносин за умов ринкової економіки.
- Держава і нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин, роль трудового законодавства.
- Основні напрямки вдосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудових відносин в Україні.
- Договірне регулювання соціально-трудових відносин.
- Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин та можливість використання його елементів в національній економіці України.

Ключові слова теми: держава, державний патерналізм, договірне регулювання соціально-трудових відносин методи регулювання соціально-трудових відносин, нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин, рівні регулювання соціально-трудових відносин .

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Регулювання соціально-трудових відносин»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- завдання, що їх виконує інститут регулювання соціально-трудових відносин;
- класифікації методів регулювання відносин у сфері праці;
- зміст наявних методів регулювання соціально-трудових відносин і сферу їх застосуванн.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- оцінювати потенціал конкретних методів регулювання соціально-трудових відносин та їх пріоритетність;
- визначати сферу застосування тих чи інших методів регулювання соціально-трудових відносин.

Практичне заняття 7/1

Тема 7. Регулювання соціально-трудо­вих відносин.

Мета: вивчити рівні та методи регулювання соціально-трудо­вих відносин та засвоїти основи їх нормативно-правового регулювання; ознайомитися з критеріями стану розвитку соціально-трудо­вих відносин.

Питання для обговорення

1. Рівні регулювання соціально-трудо­вих відносин.
2. Характеристика методів регулювання соціально-трудо­вих відносин.
3. Держава і нормативно-правове регулювання соціально-трудо­вих відносин.

Групові завдання

1. Обґрунтуйте роль держави як носія публічної влади і як суб'єкта соціально-трудо­вих відносин в Україні.
2. Проаналізуйте стан укладення колективних договорів в Україні (регіоні). Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Стан укладення колективних договорів

Показники	Роки				
	2012	2013	2014	2015	
Кількість укладених колективних договорів					
Чисельність працівників, охоплених колективними договорами					
У % до загальної кількості працівників					

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого лекційного матеріалу та додаткової літератури дайте відповіді на запитання:

1. Назвіть законодавчі акти, на яких ґрунтується система соціально-трудо­вих відносин в Україні.
2. Охарактеризуйте розвиток соціально-трудо­вих відносин на різних рівнях управління.
3. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудо­вих відносин.
4. Обґрунтуйте роль держави у формуванні та розвитку соціально-трудо­вих відносин.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Рівні регулювання соціально-трудоі відносини: національний (макроекономічний), галузевий, територіальний (регіональний), виробничий (мікроекономічний).

Методи регулювання соціально-трудоіх відносин: нормативно-правові; програмно-цільові; адміністративно-розпорядчі; організаційно-упорядкувальні; договірні; погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні; партисипативні.

Механізм регулювання соціально-трудоіх відносин базується на поєднанні економічних і адміністративних методів регулювання. Залежно від їх співвідношення механізм є або переважно адміністративним, або переважно економічним. Методи регулювання змінюються в міру розвитку відносин між працівниками і роботодавцями, а також в міру розвитку всієї системи економічних, соціальних і політичних відносин у суспільстві.

До найбільш складних питань у механізмі регулювання соціально-трудоіх відносин слід віднести об'єкт регулювання, особливо коли це стосується:

- а) підвищення тарифних ставок і частки тарифу в зарплаті;
- б) індексації зарплати у зв'язку зі зростанням цін та поширенням інфляційних процесів;
- в) встановлення більш чітких рівнів показників і умов преміювання за основні результати діяльності.

Невід'ємною частиною регулювання соціально-трудоіх відносин є формування і використання системи державних соціальних гарантій, соціально-економічних нормативів, призначених для розрахунку аналізу та оцінки фактичних показників, а також правові інструменти при розробці й забезпеченні запланованих показників. До нормативів, які мають використовуватися для регулювання соціально-трудоіх відносин, слід віднести: нормативи мінімальної зарплати, гранично допустимих співвідношень між різними показниками, нормативи соціально-допустимого рівня безробіття тощо.

У якості соціальних нормативів, з яких розпочинається будь-яке формування нормативних показників із праці, повинні використовуватися показники прожиткового мінімуму, мінімального споживчого бюджету, мінімальної заробітної плати тощо.

Соціально-економічні нормативи і макроорієнтири – один із найважливіших засобів державного регулювання. Вони є базовим елементом при розробці територіальних програм, а також при обґрунтуванні соціально-економічного розвитку країни в цілому.

Система соціально-економічних макроорієнтирів, державних соціальних гарантій та нормативів, що регулюють процеси споживання, охоплює показники: споживання товарів; надання послуг; розвитку

матеріальної бази соціальної інфраструктури; економіко-екологічні показники.

Правове регулювання соціально-трудова відносин охоплює комплекс питань відтворення робочої сили працівника, його життєзабезпечення: законодавче встановлення гарантованої мінімальної заробітної плати; податкове регулювання доходів; порядок індексації заробітної плати в разі інфляції; законодавчо встановлене право вибору професії, отримання загальної та професійної освіти, виробничого навчання та перенавчання, профорієнтації; правове регулювання на ринку праці; законодавча регламентація тривалості робочого часу і відпочинку, норм безпеки праці тощо. Водночас, процес удосконалення законодавчої бази соціально-трудова відносин необхідно спрямувати на перехід від пасивного трудового законодавства, що зберігає робочі місця і структуру зайнятості без урахування їх економічної доцільності, до соціально активного трудового законодавства, яке заохочує галузеву, територіальну, професійну мобільність робочої сили, підвищення її якості та створення нових робочих місць.

Держава – єдиний політичний та правовий суб'єкт, який володіє всім спектром владних повноважень щодо захисту внутрішнього ринку в контексті зростання відкритості національної економіки та глобалізації світової економіки, підтримки вітчизняних товаровиробників і стимулювання зростання конкурентоспроможності своєї економіки. Держава виступає одночасно у двох ролях: держава як носій публічної влади і держава як соціальний партнер.

У системі соціально-трудова відносин держава виконує такі основні функції: **гаранта, реформаторську, протекціоністську, інформаційно-консультативну, арбітражну, представницьку, навчально-освітню.**

Держава як носій публічної влади має повноваження, що традиційно поділяються на законодавчі, виконавчі і судові. Держава ухвалює закони, якими повинні керуватися суб'єкти соціального партнерства, у тому числі легалізує їхню правосуб'єктність, процедури їхньої взаємодії. Вона забезпечує виконання законів за допомогою актів керування, контролю і нагляду у сфері праці. Крім цього, вона має судову систему, що включає органи юрисдикції, які беруть участь у розгляді економічних спорів та інших справ, зокрема трудових конфліктів.

Як законодавець держава повинна гарантувати дотримання законодавства у сфері соціально-трудова відносин, що врегульовуються Конституцією України, Кодексом законів України про працю, Законами України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про колективні договори і угоди”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про оплату праці”, “Про зайнятість населення”, “Про охорону праці” та іншими актами законодавства, що стосуються соціально-трудова відносин.

Як арбітр держава уповноважує свої виконавчі органи організувати взаємодію з профспілками та асоціаціями роботодавців, створювати сприятливі умови для ведення колективних переговорів, вирішення

колективних трудових спорів (конфліктів) тощо; надає свої представницькі функції органам виконавчої влади, яку представляють Кабінет Міністрів України, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; обласні, Київська та Севастопольська міські, районні державні адміністрації, виконавчі органи міських, сільських, селищних рад.

Як власник засобів виробництва, через відповідну систему управління ними, держава (тобто управлінський апарат) у відносинах із профспілками намагається розв'язувати проблеми значною мірою за рахунок працюючих. Державу як соціального партнера можна розглядати у двох аспектах: як роботодавця і як партнера у правовому механізмі соціального співробітництва, носія загальнодержавних інтересів.

Як роботодавець держава в особі адміністрації державних підприємств, поряд з іншими роботодавцями, бере участь у ринковій конкуренції. Як представники інтересів держави в системі соціального партнерства на даний час, відповідно до чинного законодавства, виступають виконавчі органи державної влади різних рівнів.

Сутність державного патерналізму пов'язана з монополією держави на визначення структури і змісту соціально-трудова відносин та є практично суцільною їх регламентацією.

В Україні сформувалась і функціонує система державних органів, що регулюють соціально-трудова відносини: Міністерство праці і соціальної політики, Національна рада соціального партнерства, Національна служба посередництва і примирення. Найбільшим представником роботодавців залишається держава в особі уряду. Роботодавців репрезентують Український союз промисловців і підприємців, Спілка орендарів і підприємців України. Представництво працівників реалізують понад тридцять профспілкових об'єднань, галузевих, фахових профспілок, що офіційно діють автономно, однак об'єднуючись для ведення переговорів з власниками та укладення Генеральної угоди, проведення консультацій з найважливіших соціально-трудова питань чи обговорення законопроектів, інших рішень соціально-економічного спрямування.

Найманим працівникам належить провідне місце в системі соціально-трудова відносин. Оскільки вони є: по-перше, найбільш представницькою стороною соціально-трудова відносин; по-друге, за своїм статусом, становищем є менш захищеною та одночасно більш вразливою стороною відносин у сфері праці.

Серед основних міжнародних норм, прийнятих Міжнародною організацією праці, що основну увагу приділяють захисту прав найманих працівників та їхніх представницьких органів, є:

- Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.);
- Конвенція № 95 про захист заробітної плати (1949 р.);
- Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.);
- Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з

особливим урахуванням країн, що розвиваються (1970 р.);

– Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.);

– Конвенція № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття (1988 р.)

Завдання до самостійної роботи з теми «Регулювання соціально-трудових відносин»

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Термін виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Державний патерналізм у соціально-трудовій сфері. 2. Методи регулювання соціально-трудоких відносин в умовах централізованої планової економіки. 3. Основні напрямки вдосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудоких відносин в Україні. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на теми:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль соціально-економічних нормативів і макроорієнтири у регулюванні соціально-трудоких відносин. 2. Роль Міжнародної організації праці у регулюванні соціально-трудоких відносин 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	<p>Вирішення ситуаційних вправ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудоких відносин. 2. Описати модель соціально-трудоких відносин за умови, що в ній діють лише певні методи регулювання: <ol style="list-style-type: none"> а) адміністративні; б) нормативно-правові та адміністративні; в) договірні; г) нормативно-правові та програмно-цільові тощо. 	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Функції державних органів влади у регулюванні соціально-трудоких відносин. 2. Охарактеризуйте основні міжнародні норми, прийняті Міжнародною організацією праці, що основну увагу приділяють захисту прав саме найманих працівників та їхніх представницьких органів. 	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Регулювання соціально-трудоких відносин з метою підвищення ефективності функціонування ринку праці в Україні. 2. Вдосконалення нормативно-правового забезпечення соціально-трудоких відносин в 	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Який рівень регулювання соціально-трудових відносин характеризує укладання колективного договору?

1. Галузевий.
2. Макроекономічний.
3. Регіональний.
4. Мікроекономічний.

2. Які є рівні регулювання соціально-трудових відносин?

1. Макроекономічний і галузевий.
2. Виробничий, мікроекономічний, регіональний.
3. Національний, галузевий, регіональний, виробничий.
4. Національний, мікроекономічний, регіональний, виробничий.

3. Принцип патерналізму характеризується:

1. Спільною відповідальністю людей, яка ґрунтується на особистій відповідальності й згоді, односторонності та спільності інтересів.
2. Головною роллю держави у регулюванні соціально-трудових відносин.
3. Загостренням протиріч у трудових відносинах.
4. Необґрунтованим, невиправданим обмеженням прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин.

4. На індивідуальному рівні відбувається взаємодія суб'єктів соціально-трудових відносин за напрямками:

1. Найманий працівник – роботодавець.
2. Найманий працівник – держава.
3. Об'єднання найманих працівників – об'єднання роботодавців.
4. Об'єднання найманих працівників – об'єднання роботодавців – держава.

5. Партисипативні методи передбачають:

1. Загострення протиріч у соціально-трудових відносинах.
2. Обмеження прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин.
3. Запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень.
4. Розроблення організаційних регламентів (оргпроектів), положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу й відпочинку тощо.

6. Основною метою погоджувально-арбітражних, посередницьких, примирних методів є:

1. Створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату у трудових колективах.
2. Запобігання трудовим конфліктам та залагоджування їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів.
3. Проведення страйків.
4. Інформування найманих працівників про стан розвитку виробничої демократії.

7. Суть договірних методів, що використовуються в соціально-трудовій сфері, пов'язана з:

1. Вивченням предметів та типів соціально-трудових відносин.

2. Проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудових відносин;
3. Розробленням організаційних положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу й відпочинку тощо.
4. Укладенням трудових угод та колективних договорів лише на виробничому рівні.

8. Яким чином здійснюється договірне регулювання на територіальному рівні?

1. Через колективний договір, консультації, переговори.
2. Через укладення Генеральної угоди і рішення органів соціального партнерства.
3. Через регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства.
4. Через укладення галузевої угоди і рішення органів соціального партнерства.

9. До системи держаних органів, що регулюють соціально-трудові відносини, не належить:

1. Міністерство праці та соціально політики.
2. Національна рада соціального партнерства.
3. Національна служба посередництва та примирення.
4. Спілка промисловців, підприємців, працівників.

10. Назвіть основні повноваження держави як носія публічної влади.

1. Організаційні, економічні.
2. Законодавчі, виконавчі і судові.
3. Політичні.
4. Соціально-психологічні.

Перелік рекомендованої літератури

2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
5. Качан Є. П. Вплив колективно-договірного регулювання на ефективне використання трудового потенціалу / Є. П. Качан, С. А. Прохоровська // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць.] – Спец. вип. : у 3 т. Т.1 Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 330 – 337.

6. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 22. 05. 2008 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
7. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
8. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003.– 230 с.
9. Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С. 14 – 25.
10. Колот А. М. Проблеми становлення та розвитку соціально-трудових відносин в Україні / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3.– С. 23 – 27.
11. Конвенції і рекомендації МОП. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://personal-management.biz.ua/Konventsiiyi_ta_rekomendatsiiyi_Mizhnarodnoyi_organizatsiiyi_pratsi_MOP_835.html#835.
12. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%E2%84%A6%2F96-%E2%84%A0>.
13. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=230430428>.
14. Матросов В. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах-монополістах і дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні / В. Матросов, Л. Будьонна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 20 – 24.
15. Петрова І. Л. Стратегічний підхід до управління розвитком соціально-трудових відносин / І. Л. Петрова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – 480 с.
16. Про захист заробітної плати : Конвенція МОП № 95. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_146.
17. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : Конвенція МОП № 98. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_004.
18. Про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція МОП зі змінами, внесеними Протоколом № 11 (994_536). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_004.

19. Про колективні договори і угоди : Закон України № 3356-ХІІ від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
20. Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні : Закон України № 2157-ІІІ від 21. 09. 2000 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T002157.html.
21. Про оплату праці : Закон України № 108/95-ВР від 24. 03. 1995. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
22. Про організації роботодавців : Закон України № 2436 ІІІ від 24. 05. 2001 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14).
23. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція МОП № 158. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_005.
24. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України № 137/98-ВР від 03. 03. 1998 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0).
25. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України № 1045-ХІV від 15. 09. 1999 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14).
26. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 29.12.2005 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1871%2F2005>.
27. Про свободу асоціації та захист права на організацію : Конвенція МОП № 87. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_125](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_125).
28. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_182](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_182).
29. Про схвалення Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми збереження розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: / Розпорядження № 851-р від 22 07. 2009 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.yurist-online.com/laws/5627/>.
30. Прохоровська С. А. Модернізація соціально-трудова відносин у контексті розвитку трудового потенціалу / С. А. Прохоровська //

- Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України : [наук. журнал]. – Вип. 16. – Тернопіль : Економічна думка, 2011. – С. 114 – 118.
31. Прохоровська С. А. Розвиток соціально-трудова відносин в регіоні / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 13. – Тернопіль : Економічна думка, 2008. – С. 115 – 120.
32. Соціально-трудова відносини: питання теорії та практики в Україні : навч. посіб. / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В. О. Семеніхін – К. : АПСВ, 2005. – 432 с.
33. Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм : Конвенція МОП № 144. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_175.

Тема 8. Соціальне партнерство

Теоретичні питання робочої програми

- Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства й чинники його розвитку.
- Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.
- Принципи соціального партнерства, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП), їхня сутність.
- Суб'єкти соціального партнерства.
- Держава і її роль у розвитку соціального партнерства. Державна служба посередництва і примирення: завдання та функції.
- Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні.
- Оцінка стану соціального партнерства в Україні та напрями його розвитку.
- Зарубіжний досвід соціального партнерства.
- Соціальне партнерство в організації. Колективний договір, його призначення та функції. Сторони переговорного процесу. Правила ведення переговорів.
- Структура колективного договору і його основні положення. Процедура підписання колективного договору, внесення змін і доповнень. Контроль за виконанням колективного договору.

Ключові слова теми: *соціальне партнерство, трипартизм, принципи соціального партнерства, наймані працівники, профспілки, роботодавці, колективно-договірна практика, генеральна угода, галузева угода, регіональна угода, колективний договір, трудовий конфлікт (спір), виробнича демократія, соціальний діалог.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Соціальне партнерство»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства ;
- сутність соціального партнерства, його змістові характеристики та функції як інституту сучасної економічної системи;
- наявні моделі та суб'єкти соціального партнерства;
- колективно-договірну практику узгодження інтересів соціальних партнерів на виробничому рівні;
- нормативно-правову базу соціального партнерства в Україні.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- виявляти причини, що стримують розвиток соціально-трудова відносин на принципах соціального партнерства;

- проводити оцінку стану соціального партнерства в Україні та визначати напрями його розвитку.

Практичне заняття 8 /1

Тема 8: Соціальне партнерство: Сутність, суб'єкти, форми соціального партнерства.

Мета: Обґрунтувати передумови виникнення соціального партнерства та з'ясувати його сутність, вивчити суб'єкти та форми соціального партнерства, дослідити роль держави у системі соціального партнерства.

Питання для обговорення

1. Розкрийте сутність поняття «соціальне партнерство».
2. Охарактеризуйте принципи соціального партнерства, вироблені МОП.
3. Назвіть принципи, які лежать в основі проведення колективних переговорів.
4. Охарактеризуйте суб'єкти соціального партнерства.
5. Які функції держави в системі соціального партнерства?
6. Назвіть основні завданнями системи соціального партнерства в Україні.
7. Які вам відомі форми соціального партнерства?

Групові завдання

1. Обґрунтуйте передумови виникнення соціального партнерства.
2. Охарактеризуйте чинники, що впливають на ступінь розвиненості соціального партнерства.
3. Охарактеризуйте соціальне партнерство як особливий тип соціально-трудова відносин.
4. Який механізм соціального партнерства?
5. На які принципи повинно спиратися партнерство у процесі ведення колективних переговорів?
6. Назвіть основні соціальні інститути, що здійснюють захисні функції?
7. Охарактеризуйте роль держави у системі соціального партнерства.
8. Які функції виконує держава в системі соціального партнерства?
Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Назва функції	Зміст функції	Рівень здійснення функції

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу і публікацій у наукових журналах та періодичних виданнях:

1. Обґрунтуйте теоретичні основи соціального партнерства. Наведіть визначальні умови для становлення соціального партнерства як сучасного типу соціально-трудоких відносин.
2. Назвіть основні завдання системи соціального партнерства в Україні.
3. Обґрунтуйте роль профспілкових організацій у захисті прав та інтересів найманих працівників.
4. Які проблеми соціального партнерства на малих і приватних підприємствах?

Практичне заняття 8 /2

Тема 8. Соціальне партнерство:

Соціальне партнерство в організації

Мета: ознайомитися з умовами формування та розвитку системи соціального партнерства, вивчити нормативно-правову базу його становлення в Україні, вивчити зарубіжний досвід соціального партнерства та можливості його застосування в Україні; дослідити соціальне партнерство в організації, призначення, функції та процедуру укладання колективного договору.

Питання для обговорення

1. Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.
2. Зарубіжний досвід соціального партнерства: досвід європейських країн.
3. Соціальне партнерство в організації. Колективний договір, його призначення та функції.
4. Структура колективного договору, основні положення, процедура його укладання.

Групові завдання

1. Визначте об'єктивні передумови виникнення та основні проблеми розвитку дієвої системи соціального партнерства в Україні.
2. Які види угод складають механізм соціального партнерства?
3. У чому полягає необхідність укладання колективного договору на підприємстві? Розкрийте зміст основних положень колективного договору.

4. Назвіть законодавчі акти, на яких ґрунтується система соціального партнерства в Україні.
5. Якими вітчизняними нормативно-правовими актами регламентується процедура укладання колективних договорів?
6. Дайте характеристику угод, які належать до системи соціального партнерства. Заповніть табл. 2.

Таблиця 2

Види угод, що формують систему соціального партнерства

Вид угоди	Учасники, які укладають угоду	Зміст угоди

7. У чому полягає необхідність укладання колективного договору на підприємстві? Розкрийте зміст основних положень колективного договору.
8. Які функції виконує колективний договір?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу та додаткової літератури дайте відповіді на запитання:

1. Охарактеризуйте причини, що стримують розвиток соціального партнерства в Україні. Які ви можете запропонувати напрями формування ефективної системи соціального партнерства в нашій країні?
2. В яких країнах система соціального партнерства є більш розвиненою і чому?
3. Які способи вирішення колективних трудових спорів передбачені законодавством України?
4. Розкрийте зміст виробничої демократії. Обґрунтуйте, які з її форм, на Ваш погляд, є найбільш ефективними для сучасної України?
5. Характеризуйте сучасні (нові) тенденції розвитку соціального партнерства в країнах, що входять до Європейського Союзу (ЄС).
6. Підготуйте макет (структуру) колективного договору підприємства.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Соціальне партнерство в загальному розумінні – це система відносин у соціально-трудовій сфері, що спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців. Становлення соціального партнерства як інституту ринкової економіки відбувалося у кінці ХІХ—початку ХХ ст. Як цілісна система, що виконує ефективну регуляторну функцію в соціально-трудовій сфері, соціальне партнерство утвердилося лише після Другої світової війни. Найбільш дівіше системи соціального партнерства

функціонують у європейських країнах: Німеччині, Франції, Австрії, Бельгії, Швеції, Норвегії.

Соціальне партнерство – це такий тип і система відносин між працедавцями і найманими працівниками, при яких у межах соціального миру відбувається узгодження їхніх найважливіших соціально-трудоваих інтересів.

Головною функцією системи соціального партнерства є недопущення руйнівних страйків та створення умов для динамічного розвитку виробництва і забезпечення належного рівня доходів найманих працівників.

Основою соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формі ведення переговорів, укладенні колективних договорів, узгодженні проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень між суб'єктами соціального партнерства на всіх рівнях (національному, регіональному, галузевому та місцевому рівнях).

До сфери соціального партнерства належать питання:

узгодження питань щодо забезпечення зайнятості; створення додаткових робочих місць; застосування найманої праці з дотриманням вимог техніки безпеки та вимог охорони здоров'я, питання оплати праці, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці і відпочинку; забезпеченні права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві.

Суб'єктами соціального партнерства в Україні є наймані працівники та їхні об'єднання – профспілки, роботодавці та їхні об'єднання, держава (органи державної влади). Соціальне партнерство передбачає постійний діалог між суб'єктами відносин у сфері праці, переговорний, договірний процеси узгодження інтересів.

Держава здатна виконувати різні функції в соціальному партнерстві: гаранта, контролера, арбітра і т.д. При цьому участь держави в соціальному партнерстві зазвичай відбувається на національному чи галузевому рівнях. Держава є гарантом основних цивільних прав, що є необхідними для вільної реалізації прав працівників, профспілкових прав, прав підприємців і ефективного функціонування системи соціально-трудоваих відносин. Держава також є організатором і координатором, тобто здійснює процес регулювання соціально-трудоваих відносин. При цьому однією з найважливіших функцій держави є розробка правових основ і організаційних форм соціального партнерства, правил і механізму взаємодії сторін, встановлення обґрунтованих розмірів і порядку визначення мінімальних соціально-трудоваих стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій та ін.). Держава приймає участь у соціальному партнерстві і як сторона при веденні переговорів і консультацій у межах тристоронніх соціально-трудоваих відносин для вироблення чи втілення в життя соціально-економічної політики в країні. Тристоронні переговори приводять до тристоронніх угод, що визначають зобов'язання кожної із сторін.

Тристоронні консультації на відміну від переговорів дають уряду можливість реалізовувати власні переваги при визначенні політики.

Соціальне партнерство є ефективним методом регулювання соціально-трудових відносин, якщо воно функціонує на науково-обґрунтованих принципах та здійснюється у наступних формах: спільних консультацій; колективних переговорів та укладання договорів і угод; спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів) за допомогою компромісів, запобігання конфліктам, організації примирних та арбітражних процедур; участі найманих працівників в управлінні виробництвом; участі представників сторін у роботі органів соціального партнерства; участі найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, визначених у колективних угодах.

Згідно з законодавством України **система колективно-договірного регулювання** відносин у сфері праці охоплює укладання колективних договорів на виробничому рівні (підприємство) та угод на регіональному, галузевому, національному рівнях соціально-трудових відносин.

Колективний договір – це правовий акт, який укладається у конкретній організації шляхом переговорів роботодавців і найманого персоналу та регулює соціально-трудова і соціально-економічні відносини. Він є єдиним правовим актом на рівні підприємства, в якому мають закріплюватися усі умови праці, включаючи умови оплати праці, соціальне забезпечення, охорони праці й т. ін.

Згідно зі ст. 12 Кодексу законів про працю України колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, яка діє відповідно до свого статуту, а в разі її відсутності — представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю, колективних трудових спорів (конфліктів).

Залежно від того, в якій сфері виникає протиріччя, можна виділити три основні предмети трудового конфлікту:

1. Умови праці: технологія, режим, нормування, безпека й ін.
2. Система розподілу ресурсів: своєчасна виплата зарплати, витрата фінансових ресурсів, розподіл прибутку, участь працівників в управлінні капіталом і т. ін.

3. Виконання колективних договорів, угод, раніше прийнятих домовленостей, а саме: взаємних поставок, розрахунків, погашення боргів і т. ін.

Основними причинами недостатнього розвитку системи соціального партнерства в Україні є: недосконалість нормативно-правової бази; низька мотивація роботодавців до участі в соціальному діалозі; формальний характер угод, договорів, які діяли і діють тепер на всіх рівнях економіки України; зниження довіри у найманих працівників до профспілок, зниження членства у профспілках; невизначеність ролі держави в інституті соціального партнерства; недостатня поінформованість суспільства про соціальне партнерство.

Завдання до самостійної роботи з теми «Соціальне партнерство»

	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Зарубіжний досвід соціального партнерства: форми виробничої демократії в європейських країнах. 2. Організації та об'єднання роботодавців у системі соціального партнерства.	відповідно до розкладу занять	активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. Можливість реалізації моделі соціального партнерства Японії (США, Великобританії, Франції, ін.) в Україні: перспективи і проблеми. 2. Соціальне партнерство і соціальний діалог	відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Завдання аналітичного характеру 1. Експертиза нормативно-правової бази соціального партнерства в Україні. 2. Які способи вирішення колективних трудових спорів передбачені законодавством України?	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей 1. Які тенденції розвитку системи соціального партнерства в зарубіжних країнах? 2. Які функції та завдання виконує Державна служба посередництва та примирення? 3. Які нових форми співробітництва представників роботодавців і найманих працівників в країнах-членах ЄС.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. У чому полягають основні проблеми розвитку системи соціального партнерства в Україні? 2. Можливості розширення функцій колективного договору.	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

- 1. Держава у системі соціального партнерства відіграє роль:**
 1. Роботодавця та законодавця.
 2. Роботодавця, законодавця, арбітра, координатора, соціального гаранта.
 3. Роботодавця, законодавця, арбітра, власника, представника найманих працівників.
 4. Законодавця і арбітра.

- 2. Яка форма співробітництва між суб'єктами не передбачена інститутом соціального партнерства?**
 1. Консультації.
 2. Наради.
 3. Переговори.
 4. Симпозіуми.

- 3. Що не є предметом колективного договору?**
 1. Мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів.
 2. Форми та системи оплати праці, що використовуються для різних категорій та груп працівників.
 3. Розміри тарифних ставок та посадових окладів за ступенями робіт та посадами працівників.
 4. Режими роботи, тривалість робочого часу та відпочинку на підприємстві.

- 4. Ступінь розвинутості системи соціального партнерства залежить від:**
 1. Рівня економічного розвитку країни.
 2. Міжнародного поділу праці.
 3. Потоків іноземних інвестицій.
 4. Рівня демократизації управління виробництвом.

- 5. Колективний договір – це:**
 1. Правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів.
 2. Формальний і строковий трудовий договір.
 3. Внутрішній нормативний документ підприємства, де зазначений перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною із них і розміри їхніх місячних посадових окладів.
 4. Нормативний документ, що укладається між найманим працівником та роботодавцем щодо умов виконання певної роботи.

- 6. Назвіть основну мету соціального партнерства.**
 1. Забезпечення соціальної злагоди через збалансування інтересів всіх сторін.
 2. Протистояння інтересів всіх сторін.
 3. Регламентація державою соціально-трудових відносин.
 4. Усі відповіді правильні.

- 7. На виробничому рівні предметом соціального партнерства є:**
 1. Соціально-економічна політика країни.
 2. Кадрова політика підприємства.
 3. Регіональні умови оплати праці та зайнятості.
 4. Гарантії та захист прав людини у сфері праці.

8. Назвіть основні рівні соціального партнерства.

1. Національний, міжнародний.
2. Індивідуальний, колективний.
3. Виробничий, галузевий, територіальний, національний.
4. Виробничий, національний, регіональний.

9. Основними питаннями, що належать до сфери соціального партнерства, є:

1. Розвиток житлово-комунального господарства.
2. Медичне та соціально-побутове забезпечення трудового колективу.
3. Оплата праці та умов праці.
4. Кар'єрне зростання працівників підприємства.

10. Найбільшою представницькою організацією найманих працівників в Україні є:

1. Українська спілка промисловців та підприємців.
2. Профспілка гірників України.
3. Об'єднана профспілка вчителів України.
4. Федерація профспілок України.

Перелік рекомендованої літератури

1. Балабанова Н. В., Жуков В. И., Пилипенко В. Е. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство / Акад. труда и соц. отнош. ФПУ. – К., 2002.
2. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: Монографія / За заг. ред. А. М. Поручника, Д. Г. Лук'яненка. – К.: КНЕУ, 2008.
3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособ. / Н. И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – С. 102–133.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
5. Жуков В., Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні. Навч. посіб./ В. Жуков, В. Скуратівський. — К.: УАДУ, 2000.
6. Колот А. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. / А. Колот. – К.: КНЕУ, 2004. – 230 с. – Розділ II, С. 114–128.
7. Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. – К.: Праця, 1997.
8. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. / А. М. Колот. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008.
9. Колот А. М. Соціальне партнерство на зламі тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн Європейського Союзу) // Соціальна

політика. — 2009. — Січ., лют.

10. Мірошниченко О. Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Збірник наукових праць. Вип. 7. — Тернопіль: Економічна думка, 2002. — С. 200–205.
11. Новіков В. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 1. — С. 38–41.
12. Осовий Г. В., Жуков В. І., Руденко В. М., Семеніхін В. О. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні: Навч. посіб./[Г. В.Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко та ін.] — К.: АПСВ, 2005.
13. Офіційний сайт Верховної Ради України. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://alpha.rada.gov.ua>;
14. Офіційний сайт держкомстату України. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
15. Офіційний сайт Програми розвитку ООН - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://hdr.undp.org>.
16. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України № 137/98-ВР від 03. 03. 1998 р. — [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.
17. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України № 1045-XIV від 15. 09. 1999 р. — [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>.
18. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 29.12.2005 р. — [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1871%2F2005>.
19. Про колективні договори і угоди : Закон України № 3356-XII від 01. 07. 1993 р. — [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
20. Про організації роботодавців : Закон України № 2436 ІІІ від 24. 05. 2001 р. — [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.
21. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання / С. Українець // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 2. — С. 22–25.

Тема 9. Моніторинг соціально трудової сфери

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
- Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудової сфери.
- Основні принципи, на яких ґрунтується моніторинг.
- Концепція моніторингу соціально-трудової сфери.
- Нормативно-правова та інформаційна бази проведення моніторингу соціально-трудової сфери.
- Підготовка до проведення моніторингу соціально-трудової сфери.
- Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

Ключові слова теми: *моніторинг, соціально-трудова сфера, зайнятість, ринок праці, охорона праці, доходи населення, рівень життя населення.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Моніторинг соціально трудової сфери»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- сутність та завдання моніторингу соціально-трудової сфери;
- нормативно-правову та інформаційну базу проведення моніторингу соціально-трудової сфери;
- напрями проведення моніторингу у сфері праці.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- проводити моніторинг соціально-трудової сфери.

Практичне заняття 9/1

Тема 9. Моніторинг соціально трудової сфери

Мета: з'ясувати суть і завдання моніторингу соціально-трудової сфери; вивчити нормативно-правову та інформаційну базу проведення моніторингу соціально-трудової сфери.

Питання для обговорення

1. Значення моніторингу соціально-трудової сфери в сучасних умовах.
2. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
3. Нормативно-правова база здійснення моніторингу соціально-трудової сфери.

4. Завдання моніторингу соціально-трудої сфери.
5. Інформаційне забезпечення проведення моніторингу соціально-трудої сфери.

Групові завдання

1. Охарактеризуйте методи добору інформації в дослідженні соціально-трудої сфери.
2. Що є складовою інформаційної бази моніторингу соціально-трудої сфери?
3. Що може бути об'єктом моніторингу соціально-трудої сфери?
4. Які нормативно-правові акти слід використовувати при організації проведення моніторингу соціально-трудої сфери?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу та додаткової літератури дайте відповіді на запитання:

1. Визначте роль моніторингу у формуванні соціально-трудої відносин в організації.
2. Розробіть концепцію проведення моніторингу соціально-трудої сфери в організації.
3. Визначте складові нормативно-правової бази проведення моніторингу соціально-трудої сфери.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Моніторинг соціально-трудої сфери (англ. *monitoring* – від лат. *monitor* – той, що контролює, попереджає) – постійне спостереження за об'єктом з метою виявлення його відповідності бажаному результату. Моніторинг – це складова частина управління.

Моніторинг використовується в економіці держави та становить систему послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, для оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці.

Міжнародна організація праці трактує моніторинг як постійний або періодичний перегляд виконання керівництвом певної програми з метою оцінки поточних результатів, виявлення недоліків, негативних тенденцій та розробки рекомендацій для їх усунення.

Моніторинг соціально-трудої сфери доцільно розглядати як один із найбільш важливих інструментів розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Його основні завдання: постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудої відносин,

систематичний аналіз процесів, що в ній відбуваються, запобігання негативним тенденціям, які могли б призвести до соціальної напруги, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері.

Моніторинг ґрунтується на вирішенні трьох основних груп завдань: методичних, наукових та інформаційних. Методичні завдання моніторингу – це розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження. Наукові завдання – відслідковування та аналіз конкретних зрушень у соціально-трудої сфері суспільства (вивчення трудових відносин, рівня та якості життя населення, оцінок, установок і поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробка прогнозів тощо). Інформаційні завдання – забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати якнайширше коло науковців і керівників усіх рівнів.

Концепція моніторингу соціально-трудої сфери включає визначення:

- напрямків моніторингу;
- статистичних і соціологічних показників, які характеризують стан соціально-трудої сфери;
- принципів формування репрезентативної вибірки об'єктів дослідження;
- принципів побудови організаційно-технологічної схеми моніторингу соціально-трудої сфери;
- переліку організацій, міністерств та відомств, які повинні брати участь у здійсненні моніторингу соціально-трудої сфери.

Нормативно-правовою базою для проведення моніторингу соціально-трудої сфери є: Конституція України, Укази Президента України, Постанови Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, Кодекс законів про працю України (КЗпП), Закони України «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про порядок розгляду трудових спорів», «Про інформацію» та інші нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини.

Основні джерела інформації про зайнятість та соціально-трудої відносини такі:

- адміністративна статистика;
- вибіркові обстеження домогосподарств;
- вибіркові обстеження підприємств;
- переписи населення;
- соціологічні обстеження.

Адміністративна статистика – це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності й органів державного управління. До основних переваг цього джерела інформації належать: порівняна дешевизна; постійність інформації, яка дає змогу стежити за тривалістю та динамікою процесів з початку їх обліку; можливість отримання інформації у конкретних групах сукупності без похибки у вибірці.

Вибіркові обстеження домогосподарств – це дослідження у вигляді опитування з високою мірою регулярності – раз на рік, на півроку чи на квартал. Ці обстеження дають змогу отримати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, отримати достовірні дані про рівень життя.

Вибіркові обстеження підприємств – це інформація про трудову діяльність з погляду виробничих процесів. Вони є єдиним джерелом інформації про внутрішні ринки праці. Ці дослідження не дозволяють проаналізувати неформальний ринок праці, не дають повного уявлення про трудову діяльність працівника, оскільки обмежують її підприємством, і не фіксують вторинну зайнятість, якщо вона не пов'язана з цим самим підприємством. Перевагами цих обстежень є: аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами.

Переписи населення – це дуже важливе джерело інформації, котре має дещо спільне з попереднім способом збору інформації. Головна відмінність між ними полягає у масштабах обстеження, тобто в повному охопленні досліджуваної сукупності населення переписом, на відміну від вибіркового дослідження домогосподарств. Це джерело інформації дає змогу отримати всеосяжну інформацію про населення, що вимагає обмеженості переліку питань із приводу кожного конкретного аспекту дослідження населення.

Соціологічні обстеження – це аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і розробляти рекомендації. В процесі соціологічного дослідження застосовують такі методи збору первинної інформації: вивчення документальних матеріалів, спостереження, експеримент, опитування. Опитування – найпоширеніший метод соціологічного дослідження, який полягає в отриманні відповідей на конкретні питання.

Для об'єктивності й достовірності моніторинг соціально-трудої сфери необхідно проводити на трьох рівнях: державному, регіональному, на рівні окремих підприємств, установ та організацій.

Моніторинг соціально-трудої сфери мають здійснювати на основі програми моніторингу Міністерство соціальної політики України та Державна служба статистики України спільно з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади.

Об'єктами моніторингу соціально-трудої сфери стають спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.

Збір, обробка та передача статистичної інформації з моніторингу здійснюються на регіональному та державному рівнях. На регіональному рівні статистичну інформацію за затвердженими напрямками моніторингу

формують територіальні органи Держслужбстату України, Міністерства соціальної політики України та інші державні органи виконавчої влади. Затверджені дані моніторингу територіальних органів зазначених міністерств та відомств у встановлені строки передаються територіальним органам статистики, які формують зведені дані і передають їх у Держслужбстат України та місцеві органи виконавчої влади. Статистична інформація на базових підприємствах моніторингу формується територіальними органами державної статистики відповідно до затвердженої системи показників і затвердженого переліку підприємств та передається на державний рівень.

Процес моніторингу соціально-трудової сфери має не лише динамічний характер, він включає ряд етапів. Для цього доцільно використати логічно-функціональну схему послідовності виконання основних етапів моніторингу.

Блок 1. Соціально-демографічні та міграційні процеси.

Статевो-вікова структура населення в Україні формувалася під впливом історичного та економічного розвитку країни. Тому крізь призму демографічної структури можна дослідити як минуле, так і майбутнє трудових ресурсів, їх якість, кількість та використання.

Блок 2. Зайнятість та ринок праці.

Метою цього напряму моніторингу є визначення масштабів ринку праці, запобігання масовому безробіттю, найбільш повне й ефективне використання трудового потенціалу, без чого неможливий подальший соціально-економічний розвиток суспільства.

Блок 3. Соціально-трудова процеси на підприємствах, в установах та організаціях.

Реформування форм власності підприємств, установ, організацій зумовлює нові явища у сфері трудових відносин. Основні проблеми, пов'язані зі соціально-трудовою сферою підприємств, проявляються насамперед перш у характері трудових відносин і особливостях соціального клімату в трудових колективах. Найбільша напруга спостерігається в колективах у той час, коли відбувається найбільше зниження реальної заробітної плати.

Блок 4. Умови та охорона праці.

Основним напрямком моніторингу соціально-трудової сфери є відслідковування змін умов та охорони праці на підприємствах, в установах, організаціях.

Блок 5. Доходи та рівень життя населення.

Одним із важливих напрямків у моніторингу соціально-трудової сфери є також спостереження за доходами і рівнем цін на споживчі товари та послуги, що позначається на рівні життя населення, обґрунтування визначення рівня доходів населення, частки в них заробітної плати як головного джерела підвищення добробуту громадян і стимулу до ефективної праці.

Блок 6. Соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

Трудовий колектив є сукупністю об'єднаних для спільних дій із досягнення суспільно корисних цілей людей, пов'язаних спільністю

інтересів, оформлених структурно й таких, що мають органи управління, забезпечення дисципліни та відповідальності.

Соціально-психологічний клімат у трудових колективах характеризується ступенем задоволеності кожного члена колективу соціально-трудовими відносинами, трудовою діяльністю. Оцінка цієї міри доволі суб'єктивна, однак вона формується й об'єктивними чинниками, серед яких: характер та зміст трудової діяльності, розміри винагороди, перспективи, наявність супутніх можливостей, а також специфічні особливості діяльності.

Моніторинг у напрямі дослідження соціально-психологічного клімату на підприємствах надзвичайно важливий, оскільки дає змогу дослідити стан цього показника як чинника підвищення ефективності соціально-економічної діяльності. Він має значення у забезпеченні вискоєфективної та продуктивної співпраці членів трудового колективу, впливає на підвищення задоволеності соціально-трудовими відносинами, що, в свою чергу, дає змогу досягти високої якості трудового життя, соціального добробуту та злагоди.

Завдання до самостійної роботи з теми «Моніторинг соціально трудової сфери»

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Значення проведення моніторингу соціально-трудової сфери в організаціях. 2. Зарубіжний досвід проведення моніторингу соціально-трудової сфери. 3. Методика вибірки об'єктів дослідження і системи показників моніторингу соціально-трудової сфери. 4. Реєстрові системи як складова соціально-економічного моніторингу.	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. Моніторинг соціально-трудової сфери: суть, значення, місце в розвитку організації. 2. Соціологічні дослідження в сфері праці, значення для розвитку організації.	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Завдання аналітичного характеру: 1. Розробити за допомогою логічно-функціональної схеми етапи проведення моніторингу в організації. 2. Сформулювати пропозиції щодо покращення економічних показників розвитку організації, після проведення моніторингу.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань

4.	Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач 1. Визначити проблеми, які дозволяє вирішити моніторинг соціально-трудової сфери на підприємствах, в установах, організаціях. Відповідь обґрунтувати посиланнями на організації. 2. Оцінити нормативно-правове забезпечення для проведення моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	Критичний огляд наукових публікацій 1. Опрацювати статті у журналах «Україна: аспекти праці», «Регіональна економіка», проаналізувати статистичні матеріали й підготувати доповідь на тему «Побудова концепції проведення моніторингу соціально-трудової сфери».	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
6.	Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем 1. Розробити пропозиції щодо впровадження результатів проведення моніторингу на підприємствах, в установах, організаціях. 2. Розробити логічно-функціональну схему проведення моніторингу соціально-трудової сфери та запропонувати пропозиції щодо підвищення продуктивності праці в організації.	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Моніторинг – це складова частина:

1. Регулювання.
2. Безробіття.
3. Аналізу.
4. Управління.

2. Моніторинг соціально-трудової сфери – це:

1. Постійне спостереження за об'єктом з метою виявлення його відповідності бажаному результату.
2. Аналіз трудових показників.
3. Постійний аналіз об'єктів дослідження.
4. Немає правильної відповіді.

3. Основні завдання моніторингу:

1. Постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, що в ній відбуваються, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері.
2. Постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері зайнятості, систематичний аналіз процесів, що в ній відбуваються, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги.
3. Спостереження за соціально-трудовими відносинами.
4. Немає правильної відповіді.

4. Моніторинг ґрунтується на вирішенні трьох основних груп завдань:

1. Методичних, наукових та інформаційних.
2. Ринку праці, зайнятості, соціальної сфери.
3. Оплати праці, нормування праці.
4. Немає правильної відповіді.

5. Нормативно-правовою базою для проведення моніторингу соціально-трудої сфери є:

1. Конституція України, Укази Президента України, Постанови Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, Закони України.
2. Закон України «Про колективні договори та угоди».
3. Закон України «Про зайнятість населення».
4. Закон України «Про оплату праці».

6. Основними джерелами інформації про зайнятість та соціально-трудої відносини є:

1. Закони України, Укази Президента України, Постанови Верховної Ради та Кабінету Міністрів України.
2. Адміністративна статистика, вибіркові обстеження домогосподарств, вибіркові обстеження підприємств, переписи населення, соціологічні обстеження.
3. Спостереження за об'єктом з метою виявлення його відповідності бажаному результату.
4. Немає правильної відповіді.

7. Об'єктами моніторингу соціально-трудої сфери є:

1. Підприємства, установи та організації, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.
2. Сфера формування попиту і пропозиції робочої сили.
3. Сукупність соціально-економічних відносин з приводу обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих благ.
4. Усі відповіді правильні.

8. Важливими джерелами інформації для проведення моніторингу соціально-трудої сфери є:

1. Статистичні показники, котрі характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови та оплату праці на підприємствах.
2. Постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері зайнятості, систематичний аналіз процесів, що в ній відбуваються, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги.
3. Спостереження за соціально-трудої відносинами.
4. Немає правильної відповіді.

9. Для проведення моніторингу використовують показники:

1. Що складаються з окремих статистичних даних.
2. Продуктивності праці.
3. Попиту і пропозиції.
4. Усі відповіді правильні.

10. Об'єктами моніторингу є:

1. Спеціально відібрані підприємства, установи, організації.
2. Демографічні та міграційні процеси.

3. Стан навколишнього середовища.
4. Анкетування.

Перелік рекомендованої літератури

1. Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. Економіка праці й соціально-трудова відносини: навч. посіб. / П. Ю Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
4. Карпішенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / О. І. Карпішенко. – Суми : Університетська книга, 2006. – 264 с.
5. Ковальов В. М., Рижиков В. С., Єськов О. Л. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посіб. / За ред. В. М. Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
7. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
8. Про організації роботодавців : Закон України 22. 06. 2012 р. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.
9. – Про зайнятість населення : Закон України від 05. 07. 2012 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
10. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ в чинній редакції. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України від 03. 03. 1998 р. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.
12. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>.

13. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 22. 05. 2008. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.

Тема 10. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Теоретичні питання робочої програми

- Історія становлення та розвитку Міжнародної організації праці (МОП).
- Організаційна структура МОП.
- Цілі та основні напрямки діяльності МОП.
- Основні Конвенції МОП
- Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.
- Застосування міжнародних трудових норм в Україні.
- Проблеми розвитку національного трудового законодавства та інтеграції соціально-трудових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством.

Ключові слова теми: *Міжнародна організація праці (МОП), Міжнародна конференція праці, Міжнародне бюро праці, сфери діяльності МОП, конвенції та рекомендації МОП, міжнародний кодекс праці, нормотворча діяльність.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- структуру та механізм функціонування Міжнародної організації праці
- механізм нормотворчої діяльності МОП;
- основні напрямки удосконалення нормотворчої діяльності МОП.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- застосовувати міжнародні трудові норми в Україні.

Практичне заняття 10/1

Тема 10. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Мета: вивчити історію становлення та розвитку Міжнародної організації праці; її організаційну структуру та напрямки діяльності.

Питання для обговорення

1. Мета створення, цілі та завдання МОП.
2. Організаційна структура МОП.
3. Методи роботи МОП.
4. Нормотворча діяльність МОП.
5. Основні Конвенції МОП у галузі зайнятості населення, їх зміст.

Групові завдання

1. Застосування міжнародних трудових норм в Україні.
2. Основні напрямки удосконалення нормотворчої діяльності МОП.
3. У чому полягає роль та значення Філадельфійської декларації МОП?
4. Охарактеризуйте методи та сфери діяльності МОП.
5. Обґрунтуйте цілі та основні напрямки діяльності МОП.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу, додаткової літератури, Інтернет-джерел:

1. Поясніть значення ратифікації Конвенцій МОП.
2. Охарактеризуйте застосування Конвенцій МОП Україною.
3. Вивчити основні Конвенції МОП.
4. Перерахуйте та охарактеризуйте основні напрями діяльності Міжнародної організації праці. Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика напрямів діяльності Міжнародної організації праці

Напрямки діяльності	Короткий зміст та характеристика напрямку

Короткий виклад основного матеріалу теми

Міжнародна організація праці була створена 1919 р. згідно з Версальською угодою, що підбила підсумки Першої світової війни. Вона виникла як автономна організація, тісно пов'язана з Лігою націй, але набагато пережила останню, доля якої виявилася не достатньо вдалою. Коли на заключному етапі Другої світової війни була створена Організація Об'єднаних Націй (ООН), між нею і МОП було укладено угоду (затверджена 1946 р.) про встановлення зв'язків. Таким чином, МОП стала першою

спеціалізованою установою ООН. Сьогодні характеризується зацікавленістю країн-колишніх радянських республік до співпраці з Міжнародною організацією праці. Це цілком відповідає й інтересам України, бо дає змогу використати значний досвід світового співтовариства у сфері регулювання трудових відносин, соціального захисту трудящих, створення необхідних для цього державних механізмів.

Структура й механізм функціонування МОП виходять із принципу трипартизму, який є наріжним каменем діяльності організації. Трипартизм означає конструктивну взаємодію контрагентів виробничого процесу (робітників і підприємців, роботодавців) за участю держави. Історичний досвід довів, що регулювання соціально-трудова відносин за участю трьох зазначених сторін є найефективнішим.

Конференція скликається у разі необхідності, але не рідше, ніж один раз на рік. Вона визначає загальну політику, встановлює мінімальні трудові норми і рівень соціального захисту, приймаючи конвенції й рекомендації, затверджує програми і бюджет організації. Кожна держава-член має право делегувати на Міжнародну конференцію праці чотирьох осіб: двох – від уряду і по одному – від працівників та роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного. Міжнародна конференція праці проводиться у червні кожного року в Женеві. Тристороння структура МОП – роботодавці, працівники та уряд – на Міжнародній конференції праці МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди та соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно та відкрито обговорювати свою національну політику та практику. Тристороння структура МОП робить її єдиною серед всесвітніх організацій, в якій організації роботодавців та працівників мають однаковий із урядом голос у формуванні її політичного курсу та програм. МОП заохочує трипартизм і в межах держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці та, в разі необхідності, формуванні політики у соціально-економічній галузі, а також ряду інших питань. Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових та соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику організації. Кожних два роки Конференція ухвалює дворічну програму дій та Бюджет МОП, що складається із внесків держав-членів. МОП може також скликати такі регіональні конференції і створювати такі регіональні установи, які вона визнає необхідними для сприяння здійсненню цілей і завдань організації.

Міжнародне бюро праці (МБП) у Женеві є постійним секретаріатом Міжнародної організації праці, її штаб-квартирою, дослідницьким центром та видавництвом, не будучи суб'єктом міжнародного права. Адміністративно управлінські функції децентралізовані та здійснюються регіональними та місцевими відділеннями та бюро. Секретаріат очолює Генеральний директор МБП, якого обирають на п'ятирічний термін з можливістю переобрання. У штаб-квартирі в Женеві та в більш ніж 40 представництвах у всьому світі працюють близько 2500 спеціалістів та службовців 110 національностей. У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується такими

стратегічними цілями:

- впровадження в життя базових принципів і прав у сфері праці;
- створення більших можливостей для чоловіків і жінок в отриманні якісної зайнятості та доходів;
- розширення меж та ефективності соціального захисту для всіх;
- посилення трипартизму.

Основні напрями діяльності:

- розробка міжнародної політики і програм з метою сприяння основним правам людини, поліпшення умов праці та життя, розширення можливостей зайнятості;
- створення міжнародних трудових норм, підкріплених унікальною системою контролю за їх дотриманням; ці норми служать орієнтиром для національних органів у впровадженні в життя такої політики;
- впровадження широкої програми міжнародного технічного співробітництва, яка виробляється і здійснюється в активному партнерстві з учасниками МОП, у тому числі, надання допомоги країнам в її ефективній реалізації;
- питання професійної підготовки і навчання, дослідження і видавнича діяльність на підтримку цих зусиль.

Міжнародна організація праці здійснює технічну допомогу за такими основними напрямками:

- удосконалення управління (соціально-трудова аспект);
- професійне навчання і перепідготовка кадрів;
- політика працевлаштування і управління працею;
- трудове законодавство;
- умови та охорона праці, виробнича гігієна;
- статистика праці;
- розвиток кооперативних форм;
- соціальне забезпечення.

Міжнародна організація праці має значний досвід у регулюванні соціально-трудова відносин на основі різних методів, що забезпечило їй міжнародний авторитет і визнання. Серед усього різноманіття прийомів і методів регулювання соціально-трудова відносин можна виділити три основних:

- ✓ розробка та прийняття міжнародних трудових норм (Конвенцій і рекомендацій);
- ✓ надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудова проблем (технічне співробітництво);
- ✓ проведення досліджень та здійснення публікацій із соціально-трудова проблем.

У процесі здійснення своєї діяльності щодо регулювання соціально-трудова відносин МОП розробляє міжнародні трудові норми, спрямовані на поліпшення умов праці та життя працівників, підвищення можливостей

зайнятості і підтримку основних прав людини, удосконалення загальної і професійної освіти.

Міжнародні трудові норми охоплюють такі аспекти:

- ✓ основні права людини в сфері праці (ліквідація примусової праці, рівність можливостей тощо);
- ✓ сприяння зайнятості;
- ✓ поліпшення умов праці і виробничого середовища;
- ✓ інспекція праці й трудових відносин;
- ✓ соціальне забезпечення працюючих;
- ✓ особливості праці в окремих галузях, праця деяких категорій працівників.

**Завдання до самостійної роботи з теми
«Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-
трудових відносин»**

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <p>1. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.</p> <p>2. Застосування міжнародних трудових норм в Україні.</p> <p>3. Проблеми розвитку національного трудового законодавства та інтеграції соціально-трудових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством.</p>	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <p>1. Діяльність МОП в Україні.</p> <p>2. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.</p> <p>3. Міжнародний досвід розв'язання трудових конфліктів у країнах із розвинутою ринковою економікою.</p>	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Обґрунтувати шляхи вирішення гендерних питань у сфері праці.</p> <p>2. Сформулювати аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за темою: За визначеними критеріями (межі державного втручання в економіку, методи регулювання соціально-трудових відносин, рівень централізації переговорів) побудувати таблицю розбіжностей моделей соціально-трудових відносин країн (Україна, США, Великобританія, Швеція, тощо).</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань

4.	Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач 1. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці і проблеми її реалізації в Україні. 2. Які механізми нормотворчої діяльності МОП?	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	Критичний огляд наукових публікацій 1. Виписати основні конвенції та рекомендації МОП, що регулюють питання зайнятості населення (соціального партнерства, регулювання доходів, інше) й проаналізувати рівень їх реалізації в Україні. 2. Розкрити зміст Конвенцій МОП, що стосуються основних питань соціального партнерства.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
6.	Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем 1. Визначити, які Конвенції та Рекомендації МОП необхідно ратифікувати в Україні.	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Міжнародна організація праці утворена в:

1. 1999 р.
2. 1909 р.
3. 2009 р.
4. 1919 р.

2. На яких принципах ґрунтується структура та формується механізм функціонування МОП?

1. Гуманності.
2. Класичності.
3. Трип артизму.
4. Ідейності.

3. Конвенції та рекомендації МОП спрямовані на захист прав:

1. Працівників і роботодавців.
2. Роботодавців.
3. Працівників.
4. Керівників апарату управління.

4. Міжнародна організація праці створена з метою:

1. Встановлення і збереження суспільної злагоди.
2. Встановлення миру.
3. Формування ринкової інфраструктури.
4. Немає правильної відповіді.

5. Першим керівником МОП став:

1. Р. Фурман.
2. А. Тома.
3. К. Маркс.
4. В. Ленін.

6. Міжнародна конференція праці збирається щорічно в:

1. Лондоні.
2. Цюріху.
3. Парижі.
4. Женеві.

7. Адміністративна рада Конференції МОП є:

1. Контролюючим органом.
2. Законодавчим органом.
3. Дорадчим органом.
4. Виконавчим органом.

8. МОП розробляє міжнародні програми щодо:

1. Поліпшення умов праці.
2. Підвищення продуктивності праці.
3. Підвищення зарплати.
4. Створення умов для відпочинку пенсіонерів.

9. Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень створено в:

1. Парижі.
2. Цюріху.
3. Женеві.
4. Амстердамі.

10. Адміністративна рада МОП збирається:

1. Три рази на рік.
2. Два рази на рік.
3. Один раз на рік.
4. Один раз в два роки.

Перелік рекомендованої літератури:

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2000. – 412 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.

5. Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. Т. 1 / за ред. С. В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – 606 с.
6. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин та соціального захисту населення / за ред. С. В. Мельника. – Луганськ, 2005. – 117 с.
7. Каменецкий В. А. Социально-трудова сфера в условиях трансформации российской экономики / В. А. Каменецкий. – М. : ИЭ РАН, 2003. – 284 с.
8. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
9. Конвенції і рекомендації МОП. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://personal-management.biz.ua/Konventsiiyi_ta_rekomendatsiiyi_Mizhnarodnoyi_organizatsiiyi_pratsi_MOP_835.html#835.
10. Про захист заробітної плати : Конвенція МОП № 95. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_146.
11. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : Конвенція МОП № 98. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_004.
12. Про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція МОП зі змінами, внесеними Протоколом № 11 (994_536). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_004.
13. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця :
14. Конвенція МОП № 158. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_005.
15. Про свободу асоціації та захист права на організацію : Конвенція МОП № 87. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_125.
16. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_182.
17. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017.
18. Савельєв Є. В. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі і фінансів/ Є.В. Савельєв: підруч. для магістрантів з міжнар. економіки. – Тернопіль: Економічна думка, 2002.
19. Уманський А. М. Соціально-трудова відносини : навч. посіб. / А. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко.– Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 472 с.

Тема 11. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин

Теоретичні питання робочої програми

- Моделі соціально-трудових відносин у світовій практиці.
- Зарубіжний досвід участі держави у регулюванні соціально-трудових відносин, оцінка доцільності і необхідності його використання в Україні.
- Наймані працівники та професійні спілки як суб'єкти соціально-трудових відносин в практиці країн з розвинутою ринковою економікою.
- Роботодавці та їхні об'єднання як суб'єкти соціально-трудових відносин в практиці країн з розвинутою ринковою економікою.
- Зарубіжний досвід регулювання відносин у сфері зайнятості.
- Зарубіжний досвід розвитку виробничої демократії, її форми в зарубіжних країнах. Соціальне планування на зарубіжних підприємствах.
- Глобалізація світової економіки та її вплив на соціально-трудоу сферу.
- Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин.
- Глобалізація національних економік та уніфікація трудових норм.
- Актуальні проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні у контексті світового досвіду. Вплив на розвиток соціально-трудових відносин вступу України до СОТ.

Ключові слова теми: *глобалізація, глобалізація національних економік, моделі регулювання соціально-трудових відносин, національна економіка, інтеграція соціально-трудових відносин.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- генезис міжнародно-правового регулювання соціально-трудових відносин і його сучасну практику,
- тенденцій розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу, які домінують у глобалізаційному середовищі.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- виокремлювати світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин;
- розв'язувати проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні у контексті світового досвіду;

- оцінювати необхідність використання міжнародного досвіду регулювання соціально-трудових відносин в Україні.

Практичне заняття 11 /1

Тема 11. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин

Мета: вивчити основні риси глобалізації; зарубіжний досвід та сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин у сфері праці.

Питання для обговорення

1. Тенденції розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу.
2. Сучасні моделі регулювання соціально-трудових відносин.
3. Регулювання соціально-трудових відносин у Німеччині, Франції.
4. Особливості функціонування соціально-трудових відносин Японії.

Групові завдання

1. Охарактеризуйте основні моделі регулювання соціально-трудових відносин. За визначеними критеріями (межі державного втручання в економіку, методи регулювання соціально-трудових відносин, рівень централізації переговорів) побудуйте таблицю розбіжностей моделей соціально-трудових відносин країн (Україна, США, Великобританія, Швеція тощо).
2. Які засади соціального партнерства викладені у Конвенціях та рекомендаціях МОП? Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Конвенції та рекомендації МОП	Засади соціального партнерства

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання теоретичного лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Розкрийте сутність глобалізації світової економіки та її ознак. Результати дослідження занесіть в табл. 2.

Таблиця 2

Сутність і значення глобалізації

Автор	Джерело	Сутність терміна

		«глобалізація» та її ознаки

2. Охарактеризуйте особливості організації системи соціального партнерства в Європейських країнах.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Початок процесу глобалізації пов'язується в часі з переходом індустріалізації розвинутих країн до постіндустріальної фази розвитку. Особливе значення має бурхливий розвиток світової системи інформації, який сприяв транснаціоналізації виробництва капіталу. Важливою стороною сутності глобалізації є утворення і швидкий розвиток наднаціональних структур у світовій економіці. Наявність транснаціонального капіталу утруднює, а то й робить неможливим автономне регулювання внутрішніх ринків. Це означає, що жодна країна на даний час не може планувати свою економіку без огляду на світову економічну ситуацію, і не може не зважати на стратегічну політику транснаціональних корпорацій. Якщо раніше господарство практично кожної країни становило систему, що самовідтворюється, то тепер такою системою є тільки світове господарство загалом.

Глобалізація має свої характерні риси, що виокремлюють її серед інших світогосподарських процесів, а саме:

- посилення взаємозв'язку дій всіх країн у соціально-економічній сфері, політиці, культурі. В цьому відношенні значною є стимулююча роль міжнародних організацій, особливо системи ООН і регіональних інтеграційних об'єднань; територіальне поширення інтернаціоналізаційних процесів, які нині охоплюють увесь світ;
- універсальність міжнародних економічних відносин; вона має, зокрема, таке вираження:
 - втілення єдиних міжнародних стандартів у всі сфери міжнародної економічної діяльності (у торгівлі, у кредитно-валютній діяльності тощо);
 - використання однакових критеріїв у макроекономічній політиці;
 - уніфікація вимог до податкової політики (зокрема, єдиний підхід до встановлення митного законодавства).

До **глобальних проблем** належать:

- проблеми миру і роззброєння;
- енергетична і сировинна проблеми;
- екологічна проблема.

До найбільш характерних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин у розвинутих країнах світу, які домінують у глобалізаційному середовищі, доцільно віднести:

- формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці в сфері виробництва продукції, особливо науково-технічного продукту;
- запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників;
- підвищення ролі менеджменту персоналу;
- формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства дедалі більше визначають та підкреслюють функції економічні;
- зміна силової конфронтації у соціально-трудовах відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;
- розширення участі найманих працівників в управлінні;
- відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління;
- розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності;
- розширення «прозорості» у відносинах між працівниками й роботодавцями;
- поступове підвищення реальних доходів працюючих, «соціалізація» відносин між працею й капіталом.

Більшість країн із розвиненою економікою поступово створила добру систему регулювання соціально-трудовах відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться.

Залежно від специфічних умов тієї чи іншої країни практикується проведення переговорів і укладання тристоронніх (уряд, підприємці, профспілки) або двосторонніх (підприємці та профспілки) угод чи колективних договорів.

Залежно від рівня проведення переговорів і повноважень сторін виокремлюють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств.

Загальнонаціональні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії щодо умов праці та відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, містять зобов'язання сторін з питань зайнятості населення тощо.

Галузеві угоди з огляду на конкретні умови виробництва регламентують галузевий рівень мінімальної заробітної плати, галузеві принципи побудови тарифної системи, тривалість робочого часу і відпочинку, гарантії зайнятості, безпеки праці та ін.

Важлива роль у регулюванні трудових відносин у розвинутих країнах Заходу належить колективним переговорам і договорам, які укладаються на рівні підприємств. Тут особливо виразно проявляється захисна функція профспілок.

Німецька система соціально-трудова відносин заклала основи так званої європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці, характерними рисами якої є: а) високий рівень правової захищеності працівників; б) жорсткі норми трудового законодавства, орієнтовані на збереження робочих місць; в) розгалужена нормативно-правова база, що регулює індивідуальні та колективні відносини між провідними соціальними силами; г) широке використання норм галузевих (регіонально-галузевих) тарифних угод; г) відносно високий рівень соціальних стандартів, що діють на національному, галузевому (регіонально-галузевому) рівнях; д) незначний (порівняно з іншими моделями) рівень диференціації доходів загалом і заробітної плати зокрема; е) широке застосування різноманітних форм розвитку виробничої демократії.

Відповідно до норм законодавства Німеччини та усталеної практики тарифні угоди охоплюють дві частини: а) нормативну;

б) зобов'язуючу. Остання містить обов'язки сторін соціального діалогу щодо виконання умов угоди, уникнення конфронтації та дотримання соціального миру в період дії тарифної угоди.

Найхарактернішими рисами французької моделі соціально-трудова відносин є: широке застосування державними органами важелів як прямого, так і опосередкованого впливу на соціально-трудова сферу; наявність розгалуженої законодавчої бази, що регулює соціально-трудова відносини; застосування програмно-цільових підходів до розв'язання проблем соціально-трудова сфери; визнання соціального діалогу як основної форми погодження інтересів роботодавців і найманих працівників; мобілізація всіх суспільних сил на виконання в кризові періоди пріоритетних загальнонаціональних завдань; активність найманих працівників і їхніх представницьких органів у відстоюванні своїх прав; поєднання під час вирішення конфліктів як примирних процедур, так і методів силового тиску.

Заслуговує на увагу досвід Франції щодо відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства. Вісім книг із дев'яти, з яких складається Трудовий кодекс Франції, містять розділ про адміністративну та матеріальну відповідальність роботодавців за невиконання норм, передбачених трудовим законодавством.

Складовою організаційних форм урівноваження інтересів роботодавців і найманих працівників, що використовуються у Франції, є формування на підприємствах так званих соціальних планів. Їх метою є зниження негативних наслідків масового скорочення персоналу у зв'язку з несприятливою економічною кон'юнктурою. Доцільно звернути увагу на досвід Франції щодо застосування різноманітних форм виробничої демократії, які відіграють значну роль у формуванні здорових соціально-трудова відносин; щодо подолання негативних наслідків, які пов'язані з так званим моббінгом на виробництві.

У Японії вирішення актуальних проблем соціально-трудої сфери (оплата праці, безробіття, умови роботи, соціальний захист тощо) є функцією як держави, так і інститутів соціального партнерства.

Роль держави в регулюванні соціально-трудоих відносин безпосередньо пов'язана і впливає з її функцій як законодавця, гаранта прав та свобод громадян. Ефективність японської системи соціально-трудоих відносин значною мірою визначається саме відпрацьованістю правової бази та механізмами, які забезпечують обов'язкове виконання чинних законів.

На відміну від західноєвропейських країн, де профспілки намагаються порушити на колективних обговореннях наявні соціально-трудої проблеми та зафіксувати механізм їх вирішення в колективних угодах, у японській практиці обговорення цих проблем і віднаходження консенсусу між роботодавцями та профспілками є предметом спільних консультацій, отже прослідковується тенденція до розв'язання соціально-трудоих проблем на неформальних засадах. Це стосується й таких ключових питань соціально-трудоого розвитку, як підвищення заробітної плати, регулювання робочого часу, поліпшення умов праці та соціально-психологічного клімату.

Між основними формами регулювання соціально-трудоих відносин в основній ланці японської економіки, змістовими характеристиками яких є колективні переговори й укладання угод та проведення спільних консультацій, існують доволі глибокі зв'язки, що забезпечують поєднання формальних і неформальних засад у розвитку соціально-трудоих відносин.

Аналіз японської практики регулювання соціально-трудоих відносин дозволяє виокремити три моделі вищезазначених зв'язків.

Перша модель – доповнювальна, коли спільні консультації розглядаються як додаток до системи колективних переговорів та укладення угод. Їх практикують приблизно 38% компаній та фірм Японії.

Друга модель – поєднувальна, коли спільні консультації розглядаються як етап, що передує колективним переговорам (35% компаній і фірм).

Третя – змішана, за якої всі питання соціально-трудоого характеру можуть як виноситися на колективні переговори, так і бути предметом спільних консультацій (27% компаній та фірм).

У Європі існує велике розмаїття в організації і компетенції судів із соціально-трудоих конфліктів. Їх можна об'єднати у три групи: спеціалізовані трудові суди із широкою юрисдикцією (Німеччина, Франція, Бельгія, Австрія, Данія, Фінляндія); спеціалізовані суди із обмеженою юрисдикцією (Англія, Іспанія, Швеція, Норвегія); загальні громадянські суди (Італія, Нідерланди та ін.). Як видно, трудова юрисдикція у формі самостійного судового механізму і спеціалізованих громадянських судів з питань трудових відносин і соціального забезпечення діє у більшості країн Європи.

На відміну від ЄС, у США, Канаді, Японії діють не судові, а адміністративні органи з примирювально-третейськими функціями. Подібна

різниця у підходах пояснюється історичними традиціями і рівнем розвиненості та організованості профспілкового руху.

Водночас, за останній період в Україні наявні певні позитивні прояви змін у соціально-трудоцій сфері, а саме:

- процес роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення розмаїття форм власності й господарювання; усунення правових обмежень мобільності робочої сили; підвищення гнучкості ринку праці;
- нові можливості щодо вибору форм, видів трудової діяльності в різних сферах;
- підвищення особистої відповідальності за свій добробут, зниження утриманських настроїв, соціального інфантилізму;
- посилення турботи з боку найманих працівників за підтримання та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці;
- формування готовності до більш продуктивної, інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця;
- формування більш активної поведінки працівників як реакція на очевидну можливість матеріального забезпечення отриманих доходів, розширення пропозиції товарів та послуг, зростання матеріальних потреб та напрямків їх забезпечення.

Завдання до самостійної роботи з теми «Міжнародний досвід регулювання соціально-трудоцій відносин»

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Зарубіжний досвід участі держави у регулюванні соціально-трудоцій відносин, оцінка доцільності і необхідності його використання в Україні.	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. Наймані працівники та професійні спілки як суб'єкти соціально-трудоцій відносин в практиці країн з розвинутою ринковою економікою. 2. Роботодавці та їхні об'єднання як суб'єкти соціально-трудоцій відносин в практиці країн з розвинутою ринковою економікою. 3. Створення та еволюція ринку праці, виникнення розгалуженої системи трудоцій відносин як продукт об'єктивних протиріч між її суб'єктами.	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)

3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Проаналізувати міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин:</p> <ul style="list-style-type: none"> – застосування тарифних угод; – практику ведення колективних переговорів; – систему соціального партнерства. <p>Звернути увагу на суттєві відмінності в механізмі соціально-трудова відносин, зокрема, системи соціального партнерства.</p> <p>2. Проаналізувати сучасний стан та найближчі перспективи соціального партнерства та діяльності тристоронніх структур в умовах сучасного науково-технічного прогресу у розвинутих країнах світу.</p> <p>3. Сформувати аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо)</p> <p>1. Визначити переваги і недоліки у соціально-трудова сфері можливого вступу України до ЄС.</p> <p>2. Проаналізувати стан розвитку соціально-трудова відносин в країнах СНД та в Україні. Зробити порівняльний аналіз.</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <p>1. Запропонувати пропозиції щодо використання зарубіжного досвіду розвитку соціально-трудова відносин в Україні.</p> <p>2. Які форми розвитку виробничої демократії в зарубіжних країнах?</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <p>1. Які конвенції МОП ратифіковані Україною в галузі регулювання соціально-трудова відносин?</p> <p>2. Опрацювати статті з журналу «Україна: аспекти праці» і підготувати доповідь «Вплив глобалізації на формування світового ринку праці».</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
6.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем</p> <p>1. Запропонувати рекомендації щодо глобалізації національних економік та уніфікація трудових норм.</p> <p>2. Обґрунтувати необхідність вивчення міжнародного досвіду соціального партнерства та усвідомлення його суті як практичної потреби всіх суб'єктів соціально-трудова відносин в Україні.</p> <p>3. У чому полягають актуальні проблеми розвитку соціально-трудова відносин в Україні у контексті світового досвіду? Вплив на розвиток соціально-трудова відносин вступу України до СОТ.</p>	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Глобалізація – це:

1. Сфера формування попиту і пропозиції робочої сили.
2. Спостереження за соціально-трудовими відносинами.
3. Глобальний процес відтворення населення.
4. Форма інтернаціоналізації, коли вона набуває рис транснаціоналізації.

2. До глобальних проблем людства належать проблеми:

1. Ринку праці та зайнятості.
2. Миру та роззброєння, екологічна, енергетична і сировинна проблеми.
3. Соціально-трудових відносин.
4. Фінансування окремих галузей виробництва.

3. Глобалізація характеризується поширенням тісних взаємовідносин між:

1. Роботодавцями.
2. Підприємствами.
3. Країнами.
4. Районами.

4. Стимулом до появи глобалізації стала:

1. Науково-технічна революція.
2. Поява транснаціональних корпорацій.
3. Інтеграція.
4. Світова економічна криза.

5. Стратегічною метою України є вступ до:

1. Євросоюзу.
2. ЄСП.
3. ОПЕК.
4. ГУАМ.

6. Європейська модель соціально-трудових відносин характеризується:

1. Відсутністю захищеності.
2. Низьким рівнем правової захищеності.
3. Високим рівнем правової захищеності.
4. Низьким рівнем заробітної плати.

7. Китайська модель соціально-трудових відносин характеризується:

1. Централізованим регулюванням зайнятості.
2. Високі темпи зростання.
3. Зниження рівня безробіття.
4. Послаблення стимулюючої ролі зарплати.

8. У Німеччині тарифні угоди регулюють:

1. Ринок праці.
2. Науково-технічну революцію.
3. Умови праці та її оплату.
4. Наслідки світової економічної кризи.

9. У багатьох країнах із розвинутою ринковою економікою колективні договори мають чинність, як правило:

1. Від одного до трьох років.

2. Від одного до двох років.
3. Від одного до п'яти років.
4. Немає правильної відповіді.

10. Важливу роль у регулюванні трудових відносин у країнах Заходу відіграють колективні переговори і договори на рівні:

1. Підприємства.
2. Галузі.
3. Регіону.
4. Держави.

Перелік рекомендованої літератури

1. Богиня Д. П. Соціально-трудові відносини в Україні в контексті організації оплати праці та регулювання доходів / Д. П. Богиня. // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 3 – 8.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА, 2000. – 412 с.
3. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 3 – 8.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
7. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин та соціального захисту населення / за ред. С. В. Мельника. – Луганськ, 2005. – 117 с.
8. Каменецкий В. А. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики / В. А. Каменецкий. – М. : ИЭ РАН, 2003. – 284 с.
9. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
10. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003.– 230 с.
11. Конвенції і рекомендації МОП. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://personal-management.biz.ua/Konventsiiyi_ta_rekomendatsiiyi_Mizhnarodnoyi_organizatsiiyi_pratsi_MOP_835.html#835.
12. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников / Г. Т.

Куликов. – К. : ИЭ НАНУ, 2002. – 339 с.

13. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні: навч. посіб. / [Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В. О. Семеніхін]. – К. : АПСВ, 2005. – 432 с.

14. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004 – 2015 рр.) «Шляхом Європейської інтеграції» / авт. кол. : А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін., Нац. Ін-т стратег. дослідж., ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во екон. та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.

15. Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм : Конвенція МОП № 144. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_175.

16. Уманський А. М. Соціально-трудові відносини: навч. посіб. /

17. А. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 472 с.

Тема 12. Людський розвиток – мета і критерії соціально-економічного прогресу

Теоретичні питання робочої програми

- Соціально-економічна концепція людського розвитку
- Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості й людського розвитку
- Логіка концепції людського розвитку
- Людський розвиток як процес зростання людських можливостей, що забезпечуються політичною свободою, правами людини суспільною повагою до особистості
- Розвиток людського потенціалу як мета і критерії суспільного прогресу
- Індекс людського розвитку: методологія розрахунку, призначення, сфера використання.
- Розрахунок індексів тривалості життя, рівня освіченості, скоригованого реального ВВП на душу населення як складових індексу людського розвитку

***Ключові слова теми:** індекси людського розвитку, індекс регіонального людського розвитку, економічне зростання, концепції людського розвитку, людський капітал, людський розвиток.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою: «Людський розвиток – мета і критерії соціально-економічного прогресу»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- логіку концепції людського розвитку»
- взаємозв'язок економічного зростання та людського розвитку ;
- сутність продуктивної зайнятості як сполучної ланки між досягненням економічного зростання і розвитком людини;
- ключові можливості людського розвитку
- основні виміри, які відображають ключові можливості у забезпеченні процесу людського розвитку;
- індикатори, за якими здійснюється кількісне представлення трьох базових вимірів людського розвитку
- методику розрахунку індексу людського розвитку та його складових.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- здійснювати аналіз проблем людського розвитку, що висвітлюються у Доповідях про людський розвиток ПРООН
- розраховувати Індекс людського розвитку та його складові, розраховувати індекс людського розвитку за національною методикою;
- здійснювати порівняння рівня людського розвитку між країнами світу
- здійснювати аналіз динаміки показників людського розвитку

регіонів України;

- здійснювати міжрегіональні порівняння рівнів людського розвитку в цілому та за окремими його аспектами.

Практичне заняття 12/1

Тема 12. Людський розвиток – мета і критерії соціально-економічного прогресу

Мета: вивчити концепцію людського розвитку; з'ясувати зв'язок людського розвитку з економічним зростанням та зайнятістю, методику розрахунку індексу людського розвитку та його складових.

Питання для обговорення

1. Логіка концепції людського розвитку
2. Складові елементи людського розвитку
3. Зв'язок економічного зростання та людського розвитку.
4. Поширення ідей людського розвитку за допомогою засобів ПРООН.
5. Методика розрахунку індексу людського розвитку.

Групові завдання

1. Якими принциповими особливостями вона відрізняється від інших концепцій розвитку
2. Які спільні та відмінні риси у концепціях людського розвитку і людського капіталу?
3. Як концепція людського розвитку пов'язується з економічним зростанням та зайнятістю?
4. Проаналізуйте головні елементи концепції людського розвитку
5. З допомогою яких засобів ПРООН поширює у світі ідеї і практику людського розвитку?
6. За даними табл.1 проведіть аналіз та дайте оцінку індексу регіонального людського розвитку.

Таблиця 1

Індекси регіонального розвитку	Аналіз та оцінка індексу регіонального розвитку
стану та охорони здоров'я	
соціального середовища	
екологічної ситуації	
рівня освіти населення	
умов проживання населення	

	матеріального населення	добробуту	
		розвитку ринку праці	
		демографічного розвитку	
		Фінансування людського розвитку	

7 Які заходи соціально-економічної політики Ви можете запропонувати для підвищення РІЛР у дослідженому Вами регіоні?

8. Яка методологія розрахунку індексу людського розвитку?

Індивідуальні науково–дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу та додаткових джерел:

1. Дослідіть національну методику побудови індексу людського розвитку
2. З'ясуйте, як розрахувати і що означають часткові індекси людського розвитку, які характеризують освіченість (набути, розширювати й оновлювати знання)?.
3. Обґрунтуйте необхідність вдосконалення методики обчислення ІЛР ПРООН при застосуванні всередині країни
4. Чому в міжнародній статистиці середня очікувана тривалість життя при народженні вибрана показником, що відображає довголіття (можливості людей прожити довге й здорове життя)?
5. Розвиток людського потенціалу як засіб подолання бідності.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Взаємозв'язок економічного зростання й людського розвитку традиційно є однією з ключових проблем економічних, філософських, соціологічних і багатьох інших наукових досліджень.

Впродовж тривалого проміжку часу, часу індустріальної трансформації суспільства, економічна думка в цілому знаходилася під домінуючим впливом процесів, що відбувалися в галузях матеріального виробництва і нагромадження. Приріст капіталу і матеріально-речових благ розглядалися як універсальні й визначальні чинники прогресу. Теорія людського капіталу стала тим підґрунтям, яке створило надійну економічну основу для швидкого й логічного поширення в світі ідей людського розвитку.

Концепція людського розвитку як особлива теоретична система виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу чи примноження матеріального багатства. В її основі — принцип, згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди — для розвитку економіки. За жодних темпів економічного зростання суспільний прогрес неможливий, якщо не реалізовані три ключові можливості для людини - прожити довге й здорове життя; набути, розширювати й оновлювати знання; мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний

рівень життя. **Людський розвиток** визначається як процес зростання людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, правами людини, суспільною повагою до особистості, здоровим довкіллям. Матеріальний добробут розглядається лише як одна з базових можливостей вибору, але воно не є всепоглинаючою метою. У **концепції людського розвитку** високорозвинута благополучна людина — це мета, а **забезпечення її добробуту є кінцевим і єдиним завданням розвитку**, людський потенціал розглядається не як засіб досягнення добробуту людей, а як невід’ємний компонент їхнього добробуту.

Концепція людського розвитку характеризується такими принциповими особливостями:

- наголошення на активності людей як суб’єктів процесу свого власного розвитку;
- увага не лише до реальних або потенційних працівників, а до всіх людей загалом, включаючи непрацевдатних та економічно не активних;
- постійний моніторинг і аналіз реалізації можливостей людського розвитку, широкий горизонт аналізу;
- підхід до освіти як до процесу, що має самостійну цінність, як до важливої складової загальної культури людства, а не лише як до умови поліпшення продуктивних здібностей людей;
- визнання високої значимості невиробничої активності жінок, підтримка рівноправності жінок у суспільстві та підвищення їх статусу;
- надання пріоритетності тим секторам, які сприяють піднесенню якості життя, не впливаючи, однак, безпосередньо на виробництво доходу (житлове будівництво, охорона довкілля, санітарія тощо);
- підтримка не лише з боку економічних і фінансових інститутів, а й з боку неурядових, громадських організацій, церкви, закладів культури тощо.

Концепція людського розвитку пропонує такі **способи оптимізації зв’язку між економічним зростанням і людським розвитком:**

- нарощення інвестицій в освіту, охорону здоров’я, професійну підготовку, що сприяє реалізації здібностей людей, їх активній участі у виробництві та розподілі благ;
- справедливий розподіл доходу і багатства, що забезпечує матеріальну основу розвитку людського потенціалу менш конкурентоспроможних груп населення;
- досягнення ретельної збалансованості соціальних витрат, що всемірно зміцнює економічну базу соціальної сфери суспільства;
- розширення можливостей людей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній і економічній сферах, причому особливої уваги потребують ті групи населення, чиї можливості були з різних причин обмеженими (наприклад, жінки).

Основним принципом концепції людського розвитку є не постійне надання підтримки знедоленим людям, а забезпечення випереджувальних заходів з недопущення зубожіння, безробіття, втрати здоров’я тощо шляхом

стимулювання розвитку людей, підвищення їхньої ролі в суспільстві, розширення можливостей вибору способу життя, можливостей прийняття рішень стосовно своєї долі, та одночасно й посилення відповідальності за прийняте рішення та його виконання.

Основним науковим центром дослідження цих проблем в Україні є Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, усі основні напрями наукових досліджень якого безпосередньо пов'язані із забезпеченням людського розвитку (розробка методології та методики соціально-демографічного аналізу і прогнозування; дослідження в сфері ефективності державної соціальної політики, підвищення рівня життя населення, подолання бідності та становлення середнього класу в суспільстві, реформування системи соціального захисту населення, розвитку трудових відносин і соціального партнерства, гендерних досліджень; розробка методичних засад оцінки і моделювання людського розвитку та окремих його складових; комплексний аналіз міграційних процесів; розробка методичних засад комплексного використання інформації для аналізу соціально-економічних і демографічних процесів).

Методика розрахунку індексу людського розвитку наведена на рис. 1.

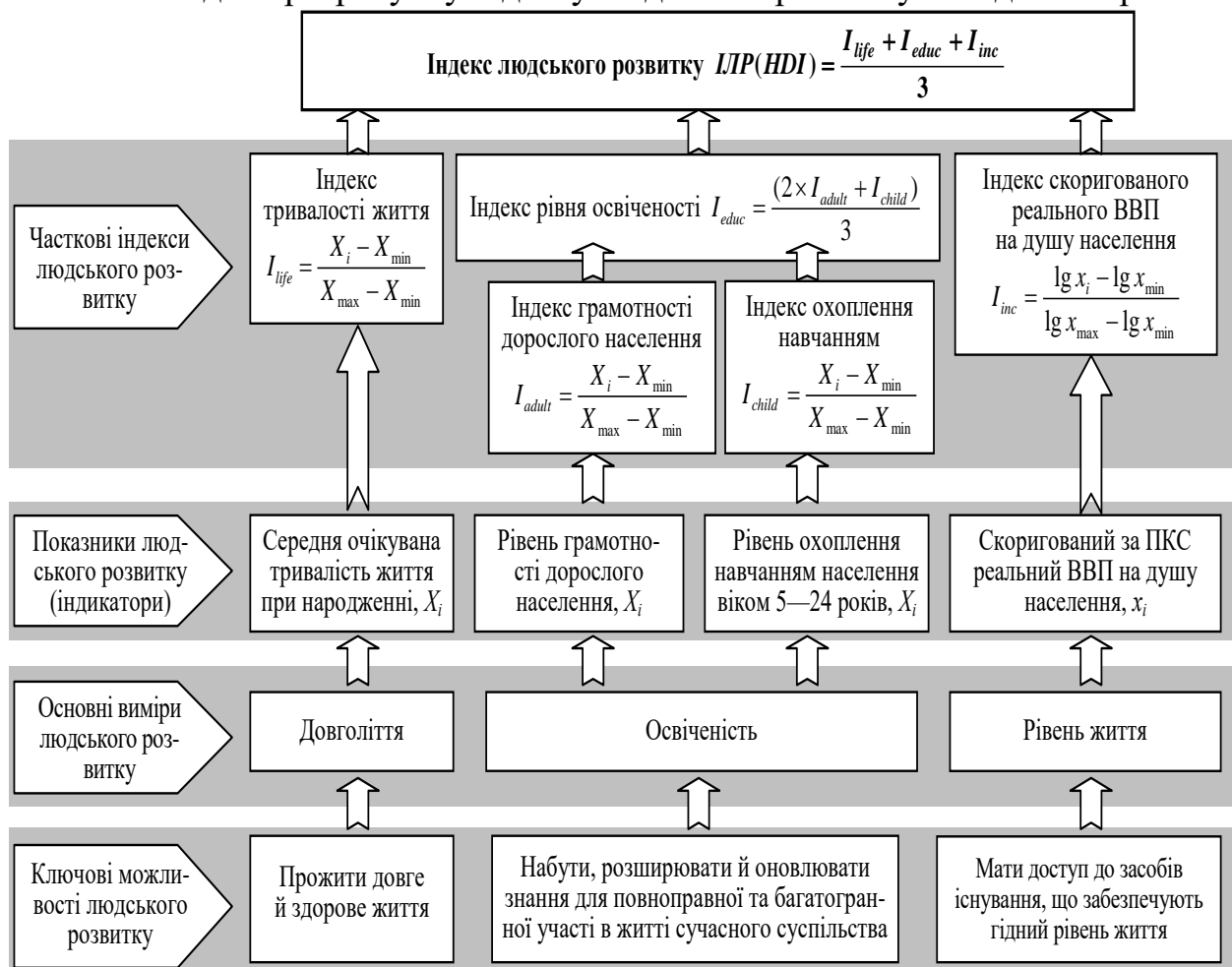


Рис. 1. Схема розрахунку індексу людського розвитку.

**Завдання для самостійної роботи з теми
«Людський розвиток – мета і критерії соціально-економічного прогресу»**

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p style="text-align: center;">Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <p>1. Проблеми опосередковуючої ролі зайнятості між економічним зростанням і людським розвитком</p>	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <p style="padding-left: 20px;">Роль держави у формуванні механізму людського розвитку Регіональні чинники людського розвитку Права людини і розвиток людського потенціалу в світі</p>	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Проаналізувати та дати оцінку освітніх можливостей населення України</p> <p>2. Дослідити стан та динаміку людського розвитку в регіонах України.</p> <p>3. Провести аналіз та дати оцінку соціального капіталу України в контексті сталого людського розвитку</p> <p>Сформувати аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за темою:</p> <p>1. Соціально-економічна структура населення України: освітньо-професійний вимір.</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <p>1. Загрози людському розвитку в сучасному світі</p> <p>2. Інтелектуалізація трудової діяльності в контексті людського розвитку</p> <p>3. Людський розвиток в контексті глобалізації</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <p>1. Опрацювати статті у журналах «Україна: аспекти праці», проаналізувати статистичні матеріали й підготувати тему доповіді «Використання нових технологій в інтересах людського розвитку»</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
6.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем</p> <p>1. Які основні фактори розвитку економіки знань в Україні?</p> <p>2. Розробка національної стратегії людського розвитку.</p>	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Список рекомендованої літератури

1. Василик А.В. Людський розвиток [Електронний ресурс]: навч.–метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / А.В. Василик, О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2010. – 128 с.
2. Грішнова О. А. Людський розвиток : Навч. посіб. / О.Грішнова – К.: КНЕУ, 2006.– 308 с.
3. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан / Лібанова Е.М., Власенко Н.С., Власюк О.С. та ін. К.: 2002 — 110 с.
4. Грішнова О. А., Кочума І.Ю. Мотивація людського розвитку в стратегії економічного зростання України // Вісник Технологічного університету Поділля. Серія: екон. науки. – Хмельницький: ТУП. – 2003 –№ 4. Ч. 1, Т. 1. (52) – С.–50–54.
5. Доклады о развитии человека (1990–2011 гг.) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/reports/>
6. Доклад о человеческом развитии 2014 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/PR/hdr14-summary-ru>.
7. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан / Лібанова Е.М., Власенко Н.С., Власюк О.С. та ін. К.: 2002 — 110 с.
8. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції (колект. Моногр.) / відпов. за випуск Л. М. Черенько, О. В. Макарова, за ред. Е.М.Лібанової. – У 2-х томах. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. – 436 с.
9. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики (колект.моногр.) /за ред..Е.М. Лібанової . – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім.. В.М. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.
10. Макарова О. В. Регіональний індекс людського розвитку: причини та напрями удосконалення методики розрахунку / О.Макарова, О. Гладун // Статистика України. – 2012.– №1 (56).– с. 10–15
11. Методика вимірювання людського розвитку регіонів України; затверджена Постановою Колегії Держкомстату України та Президії НАН України від 14.03.2001 р. № 76 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/sp/sp_04.pdf
12. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Учебное пособие под общей редакцией проф. В.П. Колесова (экономический факультет МГУ), 2–е издание, дополненное и переработанное. – М.: Права человека, 2008. – 636 с.
13. Шишкін В. С. Концептуальні та методологічні підходи до вивчення регіональних особливостей людського розвитку / Шишкін В. С. // Статистика України. – 2001. – № 1. – С. 30–38.

Тема 13. Населення і трудовий потенціал

Теоретичні питання робочої програми

- Населення як демоекономічна категорія.
- Відтворення населення, його природний, соціальний і механічний рух.
- Тенденції міграційних процесів.
- Демографічна та соціальна мобільність населення. Структура і розміщення населення України.
- Людські ресурси та їх місце у суспільному виробництві. Структура людських ресурсів.
- Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.
- Економічно активне населення як носій соціально-трудова відносин.
- Трудовий потенціал, його сутність, структура, рівні та показники.
- Проблеми формування і розвитку трудового потенціалу України.
- Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом та можливість використання його елементів в національній економіці України.

Ключові слова теми: *відтворення населення, відтворення ресурсів до праці, економічно активне населення, економічно неактивне населення, економічний рух населення, людський капітал, людські ресурси, міграційний рух населення, населення, працездатний вік, природний рух населення, режими відтворення, соціальний рух населення, типи відтворення, трудові ресурси, трудовий потенціал.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Населення і трудовий потенціал»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- специфіку соціально-економічних категорій, які характеризують людські ресурси суспільства (населення, економічно активне населення, робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал);
 - варіанти класифікації населення в економіці праці;
 - характеристики відтворення населення (його типи та режими);
 - значення людського потенціалу для соціально-економічного прогресу;
 - основні характеристики економічної активності населення;
 - сутність і складники понять «якість робочої сили» і «конкурентоспроможність працівника»;
 - сутність, складники, чинники розвитку трудового потенціалу на різних рівнях;
 - основні напрями збереження і розвитку трудового потенціалу України.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- оцінювати процеси відтворення населення та ресурсів для праці;
- аналізувати чинники, що впливають на формування, збереження і розвиток трудового потенціалу на різних рівнях;
- оцінювати якість робочої сили і конкурентоспроможність працівника;
- розробляти систему заходів для розвитку трудового потенціалу на різних рівнях.

Практичне заняття 13/1

**Тема 13. Населення і трудовий потенціал:
Види руху населення**

Мета: ознайомитися з поняттям «людські ресурси» та економічними категоріями, що їх характеризують, вивчити показники відтворення та основні види руху населення.

Питання для обговорення

1. Населення як демографічна та економічна категорія.
2. Відтворення населення та його характеристики.
3. Види руху населення. Міграційні переміщення населення.
4. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія. Структура трудових ресурсів.

Групові завдання

1. Які поняття використовують економічні науки для характеристики людських ресурсів?
2. Охарактеризуйте динаміку природного руху населення України.
3. Охарактеризуйте міграційні переміщення населення України.
4. Дайте визначення відтворення населення, назвіть види руху, якими воно характеризується.
5. Які категорії населення включають до складу трудових ресурсів?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу обґрунтувати відповіді на запитання:

1. У чому полягає відмінність понять «робоча сила», «працездатність»?
2. Назвіть основні причини високого рівня смертності населення України.
3. Чим відрізняються різні типи та режими відтворення?

Задачі для розв'язування

1. Проаналізуйте природний рух населення окремого регіону за даними табл. 1. Розрахуйте коефіцієнти народжуваності, смертності, шлюбності та розлучень.

Таблиця 1

Показники	Одиниця виміру	Роки		
		2013	2014	2015
Чисельність населення, в тому числі:	тис. осіб	1119,6	1112,1	1105,4
Міське населення	тис. осіб	478,5	476,9	475,5
Сільське населення	тис. осіб	641,1	635,2	629,9
Кількість народжених, у тому числі:	осіб	11035	11623	11431
У міських поселеннях	осіб	5045	5384	5265
У сільській місцевості	осіб	5990	6239	6166
Кількість померлих, у тому числі:	осіб	16802	16556	16473
У міських поселеннях	осіб	4949	5038	4979
У сільській місцевості	осіб	11853	11518	11494
Кількість зареєстрованих шлюбів	одиниць	8180	8726	9565
У міських поселеннях	одиниць	4245	4458	4850
У сільській місцевості	одиниць	3935	4268	4715
Кількість зареєстрованих розлучень	одиниць	3706	3467	3375
У міських поселеннях	одиниць	2108	1975	1954
У сільській місцевості	одиниць	1598	1492	1421

2. Визначте чисельність трудових ресурсів міста, якщо чисельність населення у працездатному віці становить 750 тис. осіб, серед них інвалідів I та II груп працездатного віку – 15 тис. осіб, чисельність працюючих підлітків – 10 тис. осіб, працюючих осіб, старших за працездатний вік – 45 тис. осіб.

3. Проаналізуйте механічний рух населення регіону за даними табл. 2. Розрахуйте коефіцієнт прибуття, вибуття, сальдо міграції, коефіцієнт механічного приросту, коефіцієнт механічного обороту.

Таблиця 2

Показники	період	
	1	2
1. Середньорічна чисельність населення (тис. осіб)	1108,9	1102,1
2. Кількість прибулих на дану територію (осіб)	5128	4933
3. Кількість вибулих з даної території за усіма напрямками міграції (осіб)	6415	6637

Практичне заняття 13/2

Тема 13. Населення і трудовий потенціал:

Трудовий потенціал та його складові

Мета: ознайомитися з поняттям «економічно активне населення», «трудовий потенціал»; вивчити показники, які характеризують трудовий потенціал суспільства (регіону, підприємства, працівника).

Питання для обговорення

1. Економічно активне населення як носій соціально-трудова відносин.
2. Трудовий потенціал, його сутність, структура, рівні та показники.
3. Проблеми формування і розвитку трудового потенціалу України.

Групові завдання

1. Охарактеризуйте динаміку економічно активного населення конкретного регіону.
2. Обґрунтуйте основні напрями розвитку і збереження трудового потенціалу України.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу обґрунтувати відповіді на запитання:

1. У чому полягає відмінність понять «трудовий потенціал підприємства», «трудовий потенціал працівника»?
2. Обґрунтуйте негативні наслідки міграції для розвитку трудового потенціалу конкретного регіону.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Людські ресурси – це специфічний та найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як чинник економічного розвитку людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні знання, вміння та навички для реалізації їх у трудовому процесі. Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями: населення, економічно активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал.

Населення – це сукупність людей, яка природно історично склалася і безперервно відтворюється у процесі життя. Це процес постійного відтворення поколінь людей в результаті взаємодії народження та смертності. Населення разом із природними умовами і ресурсами та способом виробництва матеріальних благ є основою матеріального життя суспільства.

Чисельність і динаміка населення, його головні вікові групи (допрацездатного, працездатного й після працездатного віку) впливають на абсолютну величину й структуру фондів нагромадження та споживання. Наприклад, від чисельності й питомої ваги населення в молодшому за працездатний вік залежать масштаби формування нових робочих місць для тих, хто входить у працездатний вік, а також будівництво об'єктів системи освіти, охорони здоров'я, дитячих закладів, житлового фонду.

Найбільш суттєвий вплив на розвиток економіки мають характер і темпи зростання (зменшення) населення, зміна рівнів народжуваності та смертності, статево-вікова, освітня, професійно-кваліфікаційна структури населення, міграції та розміщення його на території країни.

Показники природного руху населення.

Коефіцієнт народжуваності визначається як відношення кількості народжених (H) на даній території за певний проміжок часу до загальної кількості населення ($ч$) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{нар} = H/ч \times 1000.$$

Коефіцієнт смертності – визначається як відношення кількості померлих ($П$) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення ($ч$) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{см} = П/ч \times 1000.$$

Для аналізу змін репродуктивної діяльності жінок окремих вікових груп розраховуються повікові коефіцієнти народжуваності:

$$f = \frac{N}{S_i} \cdot 1000$$

де N – число дітей, народжених у матері, S_i – середньорічна чисельність жінок у віці $i = 15-19; 20-24; 25-29; 30-34; 35-39; 40-44; 45-49$.

Для характеристики рівня смертності доцільно використати повікові коефіцієнти смертності, окремо для чоловіків і жінок:

$$m_i = \frac{M_i}{S_i} \cdot 1000,$$

де, M_i – загальне число померлих в i -й віковій групі за рік, S_i – середня чисельність населення цієї групи.

При оцінці статево-вікової структури населення використовуємо показники: коефіцієнти демографічного навантаження (K) і коефіцієнт демографічного постаріння (W_{60}).

$$K = \frac{S_{0-15} + S_{55,60}}{S_{16-54,59}} \cdot 1000,$$

де, S_{0-15} – чисельність населення молодшого працездатного віку; $S_{16-54,16-59}$ – чисельність жінок і чоловіків відповідно у віці 16–54,16–59 років; $S_{55,60}$ – чисельність жінок і чоловіків відповідно у віці 55,60 років і старші.

$$W_{60} = \frac{S_{60}}{S} \cdot 100,$$

де S_{60} – чисельність населення у віці 60 років і старші; S – загальна чисельність населення.

Особливе значення має також показник дитячої смертності (KCH – коефіцієнт смертності немовлят до 1 року – відношення чисельності померлих у віці до 1 року до чисельності народжених живими):

$$KCH = \frac{M_0 + M''}{N_0} + \frac{M_1}{N_1} \cdot 1000,$$

де M_0 – чисельність померлих у віці до 1 року із народжених у даному році; M_1 – чисельність померлих у віці до 1 року із народжених у попередньому році; N_0 – чисельність народжених у попередньому році; N_1 – чисельність народжених у попередньому році; M'' – чисельність померлих у віці до 1 року, рік народження яких невідомий.

Коефіцієнт шлюбності – визначається як відношення кількості зареєстрованих шлюбів ($Ш$) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення ($ч$) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{шл} = Ш/ч \times 1000.$$

Коефіцієнт розлучень – визначається як відношення кількості розлучень (P) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення ($ч$) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_p = P/ч \times 1000.$$

Коефіцієнт прибуття визначається як відношення кількості прибулих на дану територію за рік ($Пр$) до середньорічної чисельності населення даної території ($ч_{сер}$) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{пр} = Пр/ч_{сер} \times 1000.$$

Коефіцієнт вибуття визначається як відношення кількості вибулих з даної території за рік (B) до середньорічної чисельності населення даної території ($ч_{сер}$) у розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{виб} = B/ч_{сер} \times 1000.$$

Коефіцієнт механічного приросту – визначається як відношення різниці прибулих і вибулих з даної території за рік ($Pr - B$) до середньорічної чисельності населення даної території ($ч_{сер}$), у розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{мех.прир.} = (Pr - B) / ч_{сер} \times 1000.$$

Коефіцієнт механічного обороту – визначається як відношення суми прибулих і вибулих з даної території за рік ($Pr + B$) до середньорічної чисельності населення даної території ($ч_{сер}$), у розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{мех.об.} = (Pr + B) / ч_{сер} \times 1000.$$

Ефективність міграції розраховуємо з допомогою коефіцієнта ефективності міграції, тобто відношення сальдо міграції до міграційного обороту:

$$K_{ef} = \frac{M_j - M_i}{M_j + M_i} \cdot 1000,$$

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності.

Працездатний вік – поняття узагальнене, що визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається для жінок та чоловіків – від 16 до 59 років включно. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перших 16 років життя). Верхня межа працездатного віку показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу по старості.

Населення залежно від віку поділяється на:

- осіб, молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);
- осіб працездатного (робочого) віку (в Україні: жінки та чоловіки – від 16 до 59 років включно);
- осіб, старших працездатного віку, після досягнення якого встановлюється пенсія за віком.

До трудових ресурсів належать:

- населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з важкими й шкідливими умовами праці);
- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 років.

Баланс трудових ресурсів – система взаємозв’язаних показників, які характеризують формування та розподіл трудових ресурсів. Він складається з двох частин: ресурсної (трудові ресурси) і розподільної (розподіл трудових ресурсів).

Міжнародною організацією праці рекомендована система класифікації, відповідності до якої населення поділяють на економічно активне та економічно неактивне.

Економічно активне населення – це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її одержати.

Зайняті економічною діяльністю – це особи віком 15–70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному підприємстві), безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які пропрацювали протягом тижня не менше 4 годин (в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.

Безробітні у визначенні МОП – це особи віком 15–70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за скеруванням служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

Економічно неактивне населення за методикою МОП – це особи віком 15–70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, тобто, це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують пенсію у зв’язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, в яких нема потреба працювати незалежно від джерела доходу.

Відтворення населення – це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь.

Основними характеристиками відтворення населення є види руху населення, типи і режими відтворення.

Види руху населення (природний, міграційний, соціальний, економічний) визначаються особливостями зміни чисельності та складу населення в країні загалом і в окремих регіонах.

У природному русі населення розрізняють типи його відтворення: традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний).

Традиційний тип відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю, що пов'язано з нерозвиненістю медицини, низьким рівнем життя, війнами, епідеміями. Сучасний тип відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, емансипацією та залученням в економічну діяльність жінок, збільшенням середньої тривалості життя та іншими причинами.

Режими відтворення: розширене, просте відтворення, звужене відтворення.

Процес відтворення робочої сили поділяється на фази: формування, розподілу й перерозподілу і використання.

Фаза формування характеризується:

- природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку;
- відновленням здатності до праці в існуючих працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок тощо);
- одержання людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу й перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також по організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці. Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

Фаза використання полягає у використанні економічно активного населення на підприємствах, в організаціях і в економіці загалом. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості населення і в ефективному використанні працівників.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення робочої сили. **Екстенсивне відтворення** означає збільшення чисельності трудових ресурсів в окремих регіонах та країні загалом без зміни їхніх якісних характеристик.

Інтенсивне відтворення трудових ресурсів пов'язане зі зміною їхньої якості. Це – зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації,

фізичних та розумових здібностей тощо. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення взаємно доповнюють один одного.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими показниками, як здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо.

Трудовий потенціал підприємства охоплює кілька статево-вікових груп працівників, які володіють різними потенційними можливостями. Він якісно характеризується освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнями, стажем роботи за обраною спеціальністю. Важливими показниками трудового потенціалу підприємства є чисельність працівників і сукупний фонд робочого часу, що вимірюється у людино-годинах.

Стосовно підприємства величина трудового потенціалу визначається за формулою:

$$\Phi_c = \Phi_k - \Phi_n$$

$$\text{або } \Phi_c = \mathcal{C} \times \mathcal{D} \times T_{zm},$$

де Φ_c – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.; Φ_k – календарний фонд робочого часу, год.; Φ_n – нерезервоутворюючі неявики і перерви, год.; \mathcal{C} – чисельність працівників, осіб; \mathcal{D} – кількість днів роботи в періоді, дн.; T_{zm} – тривалість робочого дня, год.

Величина трудового потенціалу підприємства в годинах – це добуток чисельності працівників (\mathcal{C}) на законодавчо встановлену тривалість робочого дня у годинах (T_{zm}) з урахуванням кількості днів роботи (\mathcal{D}) у розрахунковому періоді. Звідси величину трудового потенціалу суспільства (регіону) у загальному вигляді можна визначити за формулою:

$$\Phi_{nc} = \sum_{i=1}^n \mathcal{C}_i \times T_p,$$

де Φ_{nc} – потенційний фонд робочого часу суспільства, год.; $\sum_{i=1}^n \mathcal{C}_i$ – чисельність населення за групами, яке може брати участь у суспільному виробництві; T_p – законодавчо встановлена величина часу роботи за групами працівників протягом календарного періоду (рік, квартал, місяць), визначається як добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

**Завдання для самостійної роботи з теми
«Населення і трудовий потенціал суспільства»**

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Термін виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> Вплив чинників природного, міграційного та економічного руху на динаміку економічно активного населення України. Економічний та соціальний види руху населення в Україні. Напрями демографічної політики держави. Розвиток концепції людського капіталу. Трудовий потенціал України: сучасність та перспективи. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на теми:</p> <ol style="list-style-type: none"> Характеристика населення України як джерела ресурсів для праці. Міграційні процеси населення України: причини та наслідки. Чинники трудової міграції в Україні Вплив трудової міграції на ринок праці Здоров'я як передумова відтворення населення. Наслідки старіння населення для України Вплив соціально-економічних чинників на реалізацію трудового потенціалу регіону. Трудовий потенціал України та його використання. 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <ol style="list-style-type: none"> Які інформаційні джерела дають змогу з'ясувати динаміку народжуваності, смертності, природного приросту? Які інформаційні джерела дають змогу з'ясувати динаміку формування та використання трудового потенціалу суспільства (регіону, підприємства)? <p>Підготувати аналітичний звіт, використовуючи статистичні дані (з побудовою діаграм, графіків таблиць) на теми:</p> <ol style="list-style-type: none"> Демографічні аспекти вивчення проблем зайнятості населення регіону. Вплив міграційних процесів на стан демографічної ситуації. Види руху населення: причини та наслідки. Використання трудового потенціалу за видами економічної діяльності. 	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ</p> <ol style="list-style-type: none"> Проаналізувати витрати на одержання Вами вищої освіти; очікувані майбутні зиски від інвестицій у 	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання

	власний капітал. Порівняти витрати та очікувані майбутні зиски від одержання вищої освіти з урахуванням чинника часу		завдань
5.	Критичний огляд наукових публікацій 1. Перспективні напрямки поліпшення демографічної ситуації в регіоні. 2. Державна міграційна політика 3. Соціальні причини низької народжуваності, хвороб та смертності. 4. Відмінності у стані здоров'я та тривалості життя чоловіків та жінок	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
6.	Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем Економічне зростання як результат і чинник можливостей для розвитку людського потенціалу	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Дайте правильне визначення поняття «економічно активне населення».

1. Це все працездатне населення у працездатному віці, за винятком інвалідів.
2. Це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг й кількісно складається із чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її одержати.
3. Це особи віком 15–70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані у державній службі зайнятості).
4. Це частина населення, що не входить до складу ресурсів праці.

2. Що таке трудовий потенціал?

1. Це система взаємозв'язаних показників, які використовуються для характеристики потреби у кваліфікованих кадрах.
2. Це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення.
3. Це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно неактивного населення.
4. Це все працездатне населення у працездатному віці, за винятком інвалідів.

3. Населення України поділяється на:

1. Економічно активне населення та економічно неактивне.
2. Робочу силу і пенсіонерів.
3. Трудові ресурси і пенсіонерів.
4. Трудові ресурси та економічно активне населення.

4. Які фази має процес відтворення робочої сили?

1. Формування, розподілу й перерозподілу та використання.
2. Планування, обліку та аналізу.
3. Підготовки, перепідготовки та працевлаштування.
4. Підготовки, розподілу та аналізу.

5. Які є типи відтворення робочої сили?

1. Просте, розширене, звужене.

2. Інтенсивне та планове.
3. Екстенсивне та інтенсивне.
4. Просте та звужене.

6. Якими показниками характеризується трудовий потенціал підприємства?

1. Творчим потенціалом працівників, активністю та рівнем освіти.
2. Чисельністю працівників (їхнім освітньо-професійним рівнем) та сукупним фондом робочого часу.
3. Чисельністю населення за групами, що може брати участь у виробництві.
4. Календарним фондом робочого часу та перервами.

7. Які показники характеризують трудовий потенціал на рівні суспільства?

1. Здоров'я і моральність.
2. Творчий потенціал і активність.
3. Організованість, рівень освіти.
4. Всі відповіді правильні.

8. Який компонент трудового потенціалу характеризуються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та міжнародних премій і т. ін.

1. Організованість;
2. Моральність;
3. Рівень освіти;
4. Творчий потенціал і активність.

9. Який компонент трудового потенціалу оцінюється кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо.

1. Рівень освіти;
2. Ресурси робочого часу;
3. Організованість;
4. Творчий потенціал і активність.

10. Структуру трудового потенціалу становлять такі компоненти:

1. Демографічні, економічні, інтелектуальні, соціальні;
2. Демографічні, економічні, інтелектуальні, соціальні, психофізіологічні;
3. Демографічні, економічні, інтелектуальні, соціальні, психологічні;
4. Демоекономічні, регіональні, соціальні, фізіологічні.

Приклади розв'язування задач

1. Загальна чисельність населення – регіону 2135,7 тис. осіб, кількість народжених за даний рік – 19086 осіб, померлих – 21150, кількість зареєстрованих шлюбів – 12085, розлучень – 8126. Розрахувати коефіцієнти народжуваності, смертності, шлюбності та розлучень.

Розв'язування:

Коефіцієнт народжуваності:

$$K_{нар} = N/ч \times 1000.$$

$$K_{нар} = 19086/2135700 \times 1000 = 8,9$$

Коефіцієнт смертності:

$$K_{см} = П/ч \times 1000.$$

$$K_{cm} = 21150/2135700 \times 1000 = 9,9.$$

Коефіцієнт шлюбності:

$$K_{шл} = Ш/ч \times 1000.$$

$$K_{шл} = 12085/2135700 \times 1000 = 5,7.$$

Коефіцієнт розлучень:

$$K_p = P/ч \times 1000.$$

$$K_p = 8126/2135700 \times 1000 = 3,8.$$

2. Розрахувати показники механічного руху населення, якщо в регіоні проживають 2156,8 тис. осіб, чисельність прибулих на дану територію – 11878 осіб, вибулих – 8526 осіб.

Розв'язування:

Коефіцієнт прибуття:

$$K_{пр} = Пр/ч_{сер} \times 1000.$$

$$K_{пр} = 11878/2156800 \times 1000 = 5,5.$$

Коефіцієнт вибуття:

$$K_{виб} = В/ч_{сер} \times 1000.$$

$$K_{виб} = 8526/2156800 \times 1000 = 3,95.$$

Коефіцієнт механічного приросту:

$$K_{мех.прп.} = (Пр - В)/ч_{сер} \times 1000.$$

$$K_{мех.прп.} = (11878 - 8526)/2156800 \times 1000 = 1,6.$$

Коефіцієнт механічного обороту:

$$K_{мех.об.} = (Пр+В)/ч_{сер} \times 1000.$$

$$K_{мех.об.} = (11878 + 8526)/2156800 \times 1000 = 9,46.$$

Ефективність міграції розраховуємо за допомогою коефіцієнта ефективності міграції, тобто відношення сальдо міграції до міграційного обороту:

$$K_{ef} = \frac{M_j - M_i}{M_j + M_i} \cdot 1000,$$

$$K_{ef} = (11878 - 8526)/(11878+8526) \times 1000 = 3352/20404 = 164,28$$

3. На основі фактичних даних (тис. осіб):

На початок року:

Чисельність працездатного населення в працездатному віці 1000,4

Чисельність працюючих осіб, за межами працездатного віку 32,4

Упродовж року:

Вступило у працездатний вік працездатного населення 38,4

Залучено до роботи у галузях економіки осіб пенсійного віку 8

Прибуло з інших областей працездатного населення працездатного віку . 30

Вибуло зі складу трудових ресурсів (у зв'язку з переходом до пенсійного віку, інвалідністю, внаслідок смерті та ін.) працездатного населення 20

Вибуло зі складу трудових ресурсів підлітків 6

Вибуло працездатного населення у працездатному віці до інших областей 12

Визначити:

1. Чисельність трудових ресурсів на початок року.

2. Чисельність трудових ресурсів на кінець року:

а) чисельність працездатного населення у працездатному віці;

б) чисельність працюючих осіб, що знаходяться за межами працездатного віку;

в) чисельність трудових ресурсів.

3. Середньорічну чисельність трудових ресурсів.

4. Коефіцієнти природного, механічного та загального приросту трудових ресурсів.

Розв'язок.

Схема розрахунку чисельності трудових ресурсів: трудові ресурси = населення у працездатному віці – непрацюючі інваліди I та II груп у працездатному віці – непрацюючі пільгові пенсіонери + працюючі підлітки + працюючі пенсіонери.

1. Визначимо чисельність трудових ресурсів на початок року: $1000,4+32,4=1032,8$ (тис. осіб)
2. Чисельність трудових ресурсів на кінець року:
 - а) визначимо чисельність працездатного населення у працездатному віці:
 $TR_{\text{прац}} = 1000,4+38,4+30-12-20 = 1036,8$ (тис. осіб);
 - б) визначимо чисельність працюючих осіб, що знаходяться за межами працездатного віку: $TR_{\text{поза прац.в}} = 32,4+8-6=34,4$ (тис. осіб);
 - в) визначимо чисельність трудових ресурсів:
 $TR = 1000,4+32,4+38,4+8+30-20-6-12 = 1071,2$ (тис. осіб)
3. Визначимо середньорічну чисельність трудових ресурсів:

$$\overline{TR} = \frac{TR_{\text{поч.р}} + TR_{\text{кін.р.}}}{2} = \frac{1032,8 + 1071,2}{2} = 1052$$
 (тис. осіб)
4. Визначимо коефіцієнт природного приросту трудових ресурсів:

$$K_{\text{прир пр}} = \frac{\Delta_{\text{прир}} \cdot 1000}{\overline{TR}} = \frac{(38,4 + 8 - 20 - 6) \cdot 1000}{1052} = 19,39\%$$
5. Визначимо коефіцієнт механічного приросту трудових ресурсів:

$$K_{\text{мех пр}} = \frac{\Delta_{\text{мех}} \cdot 1000}{\overline{TR}} = \frac{(30 - 12) \cdot 1000}{1052} = 17,11\%$$
6. Визначимо коефіцієнт загального приросту трудових ресурсів:
 $K_{\text{заг. пр}} = K_{\text{прир пр}} + K_{\text{мех пр}} = 19,39 + 17,11 = 36,5\%$

Перелік рекомендованої літератури

1. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
4. Мікловда В. С. Об'єктивні передумови і можливості регулювання трудовіграційних процесів / В. С. Мікловда М. І. Пітюлич // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2009. – Вип. 6 (80). – С. 273 – 277.

5. Мірошніченко О. В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення / О. В. Мірошніченко. – К. : РВПС України, УІСД : ПРИНТ-ЕКСПРЕС. – 2003. – 187 с.
6. Пітюлич М. І. Теоретичні основи розвитку самостійної зайнятості населення / М. І. Пітюлич // Регіональна економіка. – Львів, 2003. – № 3(29). – С. 89 – 95.
7. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : моногр. / В. І. Приймак. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2002. – 383 с.
8. Приймак В. І. Якісні зміни трудового потенціалу регіонів України / В. І. Приймак // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 3 – 17.
9. Програма діяльності Кабінету Міністрів «Назустріч людям» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http:// zakon. nau. ua/ doc/ ?uid =1064. 719.3&nobreak=1](http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1064.719.3&nobreak=1).
10. Прохоровська С. А. Вплив міграційних процесів на стан трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє: Щорічник. – Вип. 14 – 15 / за заг. ред. М. В. Лазаровича. – Тернопіль : Економічна думка, 2010. – С. 186 – 192.
11. Садова У. Я. Міграційні ризики в контексті соціально-економічних трансформацій України / У. Я. Садова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2009. – Вип. 6 (80). – С. 3 – 11.
12. Садова У. Я. Оптимізація інформаційного простору у зв'язку з наростанням міграційних процесів / У. Я. Садова, С. О. Цапок, М. М. Гладченко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – С. 287 – 302.
13. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр. / Л. В. Шаульська // НАН України ; Ін-т екон. пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.
14. Шевченко Л. С. Вища професійна освіта в контексті соціального захисту праці / Л. С. Шевченко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи: [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – С. 30 – 39.
15. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : моногр. / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / НАН України. Ін-т екон. пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.
16. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Из-во Черо, 1996. – 263 с.

17. Экономика труда : учеб. / под ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина. – М. : Юрист, 2002. – 592 с.

Тема 14. Якість робочої сили

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність категорії «робоча сила» та зміст її якісних характеристик
- Вимоги до якості робочої сили в умовах «нової економіки – економіки знань»
- Розвиток робочої сили в системі безперервної освіти
- Розвиток компетентнісного підходу при формуванні якості робочої сили
- Умови і чинники підвищення якості робочої сили
- Організаційні основи та зміст підготовки працівників на вітчизняних підприємствах
- Ефективність системи професійної підготовки

Ключові слова теми: *безперервне навчання працівників, інноваційний розвиток, навчання працівників, «нова економіка - економіка знань», робоча сила, якість праці, якість робочої сили.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Якість робочої сили»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- якісні характеристики категорії «робоча сила»;
- вимоги до якості робочої сили в умовах «нової економіки – економіки знань»;
- компетентнісний підхід при формуванні якості робочої сили;
- умови і чинники підвищення якості робочої сили;
- зміст підготовки працівників на вітчизняних підприємствах.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- формувати якісні характеристики робочої сили;
- розробляти вимоги до якості робочої сили;
- складати плани навчання та підвищення кваліфікації для працівників;
- розраховувати коефіцієнти ефективності професійної підготовки працівників.

Практичне заняття 14/1

Тема 14. Якість робочої сили

Мета: вивчити якісні характеристики робочої сили, їх зміст; вимоги до якості робочої сили в умовах економіки знань; умови та чинники підвищення якості робочої сили.

Питання для обговорення

1. Якісні характеристики поняття «робоча сила».
2. Вплив інновацій на виникнення нових професій на сучасному ринку праці.
3. Розвиток робочої сили в системі безперервної освіти
4. Умови і чинники підвищення якості робочої сили
5. Вимоги до якості робочої сили в умовах науково-технологічного розвитку і становлення ринку праці.
6. Професійний розвиток та компетентність персоналу.

Групові завдання

1. Дослідити теоретичні аспекти «економіки знань» через типи ринків

№	Типи ринків	Характеристика типів ринків
1.	Ринок знань	
2.	Ринок послуг	
3.	Ринок праці	

2. В чому полягають переваги інформаційної праці?
3. Чи може впровадження інноваційних технологій призвести до зниження продуктивності праці на підприємстві?

4. Охарактеризуйте групи чинників, які впливають на якість робочої сили

№	Чинники	Характеристика чинників
1.	Економічні	
2.	Виробничі	
3.	Соціальні	
4.	Демографічні	
5.	Правові	
6.	Ринкові	

5. Задача. На кондитерській фабриці «Фіола» працює 2455 працівників. Режим роботи трьохзмінний. Управлінський персонал складає 19% до загальної чисельності працівників. Впродовж 2014 року проходило навчання 316 працівників. З них закінчили навчання 307 працівників. В результаті навчання 12 працівників отримали вищі посади (кар'єрний ріст), 87 працівників за рішенням наглядової ради мають надбавку до посадового окладу 10%, 32 працівники - покращення умов праці. Розрахувати показники ефективності навчання на фабриці (коефіцієнт всеобучу, загальну результативність навчання, питому вагу працівників охоплених заходами щодо мотивації навчання).

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу обґрунтувати відповіді на запитання:

1. Використовуючи Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників сформулюйте якісні характеристики економіста з праці, визначте найважливіші трудові процеси які має виконувати фахівець.
2. Проаналізуйте учасний ринок робочих місць в Україні або регіоні, визначте які робочі місця є найбільш затребуваними на ринку праці (складіть якісні характеристики щодо претендентів на посади).

Короткий виклад основного матеріалу теми

Якість робочої сили — це сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці й охоплюють кваліфікацію та особистісні та ділові характеристики працівника: фізичні якості (стан здоров'я, вік тощо), розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо.

Кваліфікація працівника — це сукупність його загальної та спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах визначених видів робіт певної складності

Загальна освіченість визначається рівнем загального розвитку працівника, його знаннями фактів, принципів і законів природи, людської свідомості і суспільства, а також знаннями, що характеризують уміння вступати у соціальні зв'язки і згодом перетворюються на соціальний капітал.

Професійні знання визначаються рівнем професійного розвитку працівника, що базується на його розумових здібностях, досвіді, освіті, необхідних для виконання конкретних виробничих завдань.

Професійні навички характеризують уміння людини виконувати конкретну роботу. Набуваються вони на основі професійних знань у ході практичної роботи. Велика сукупність різноманітних конкретних професійних навичок у комплексі з професійними і загальними знаннями, а також умінням мислити, узагальнювати, висновувати й приймати правильні рішення разом формують компетентність.

Компетентність — це рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на потреби конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Компетентність людини залежить від її ставлення до своєї роботи, від досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання.

Конкурентоспроможність працівника — це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше проти інших кандидатів задовольняти вимоги

роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистісних рис. Конкурентоспроможність працівника на зовнішньому ринку праці — це сукупність характеристик, які визначають порівняльні позиції конкретного працівника на цьому ринку і дозволяють йому претендувати на одержання певних вакансій.

Завдання для самостійної роботи з теми «Якість робочої сили»

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p style="text-align: center;">Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <p>1. Визначте передумови формування «економіки знань»</p> <p>2. Проаналізуйте базові показники оцінки «економіки знань» що розроблені світовим банком (не менше п'яти)</p>	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <p>1. Теоретичні основи формування якості робочої сили.</p> <p>2. Регулювання якості робочої сили на державному рівні.</p> <p>3. Кваліфікаційні характеристики якості робочої сили.</p>	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Проаналізувати зарубіжний досвід управління людськими ресурсами та визначити можливості його використання в Україні.</p> <p>2. Дослідити формування якості робочої сили в Україні.</p> <p>3. Провести аналіз дисбалансу ринку праці та ринку освітніх послуг в регіоні</p> <p>Сформувати аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за темою:</p> <p>1. Проаналізувати професійну структуру зайнятості України за останніх 5 років за різними ознаками, використовуючи статистичні довідники.</p> <p>2. Розробити класифікацію якостей робочої сили.</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <p>1. Провести аналіз нормативно-правового забезпечення підвищення якості робочої сили.</p> <p>2. З'ясувати особливі характеристики, що пов'язані з вимогами споживача до товару «якість робочої сили»</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань

5.	Критичний огляд наукових публікацій 1. Опрацювати статті у журналах «Україна: аспекти праці», проаналізувати статистичні матеріали й підготувати тему доповіді «Основні аспекти оцінювання результатів неформального навчання за робітничими професіями»	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
6.	Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем 1. Визначити які зміни проходять в професійній структурі зайнятих в період «нової економіки – економіки знань». 2. Охарактеризуйте вплив нових технологій на вимоги до якості робочої сили.	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. До соціальних факторів впливу на якість робочої сили відносять:

1. рівень освіти;
2. попит на робочу силу;
3. інновації в економіку країни;
4. пропозиція робочої сили

2. До демографічних факторів впливу на якість робочої сили відносять:

1. чисельність трудоактивного населення;
2. заробітна плата;
3. фіскальна політика держави;
4. компенсаційні виплати.

3. Якість праці це:

1. сукупність складності, важкості, інтенсивності праці, що забезпечують її ефективність ;
2. ефективність та продуктивність обладнання на якому працюють висококваліфіковані працівники;
3. планування роботи та обслуговування робочих місць для висококваліфікованих працівників;
4. якість сировини та матеріалів на підприємстві.

4. Вимоги до якості робочої сили включають:

1. ділові якості працівника;
2. лояльність по відношенню до інших;
3. схильне ставлення до підприємств-конкурентів;
4. слухати керівника, але не завжди чути його.

5. На формування якості робочої сили впливають:

1. стан здоров'я та інтелектуальні здібності людини
2. темперамент людини що потрібен для виконання роботи
3. технічні характеристики устаткування де працює людина
4. фізичні характеристики людини, її рухові дії.

6. Що таке «якість робочої сили»?

1. це сукупність загальної та спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах визначених видів робіт певної складності;

2. це сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці й охоплюють кваліфікацію та особистісні та ділові характеристики працівника: фізичні якості, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо.

3. визначається рівнем загального розвитку працівника, його знаннями фактів, принципів і законів природи, людської свідомості і суспільства, а також знаннями, що характеризують уміння вступати у соціальні зв'язки і згодом перетворюються на соціальний капітал.

4. не має правильної відповіді.

7. Сукупність загальної та спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах визначених видів робіт певної складності це:

1. професійні знання;
2. якість робочої сили;
3. компетентність;
4. кваліфікація працівника.

8. Що формує передусім інтелектуальну основу набуття людиною всієї системи знань, потрібних у житті, — як професійних, що необхідні у трудовій реалізації, так і інших, потрібних для виконання людиною своїх соціальних функцій у родині, суспільстві, колективі, стосовно свого власного розвитку:

1. професійна освіченість;
2. компетентність;
3. кваліфікація;
4. загальноосвітня підготовка.

9. Адаптованість працівника може бути:

1. первинною та вторинною;
2. економічною та професійною;
3. професійною, психофізіологічною, соціально-комунікаційною;
4. професійною, психофізіологічною, соціально-психологічною.

10. Відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше проти інших кандидатів задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистісних рис це:

1. конкурентоспроможність працівника;
2. професіоналізм працівника;
3. освіченість працівника;
4. організованість працівника.

Список рекомендованої літератури

1. Вимірювання якості життя в Україні, Аналітична доповідь, Лібанова Е.М., Гладун О.М., Лісогор Л.С. та ін. – К.: 2013. – [Електронний

- ресурс]. – Режим доступу http://www.idss.org.ua/monografii/UNDP_QoL_2013_ukr.pdf
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : «Знання», 2001. – 254 с.
 3. Грішнова О. А. Людський розвиток : Навч. посіб. / О.Грішнова - К.: КНЕУ, Грішнова О. А.
 4. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. праць / – К. : КНЕУ, 2014. – № 1(7).– С. 34 – 42.
 5. Економіка праці та соціально-трудова відносина /Дяків О.П., Прооровська С.А., Слівінська Н.М. та ін. / За заг.ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
 6. Зелінська Г. О. Регіональні особливості формування, оцінювання та використання людського капіталу : монографія / Г. О. Зелінська, У. Я. Садова, Я. С. Вітвицький ; за ред. М. О. Данилюка. – Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2006. – 124 с.
 7. Касатеев П.А. Факторы и критерии повышения качества рабочей силы в процессе внутрифирменного обучения персонала / П. Касатеев, О. Мраморнова – [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://cyberleninka.ru/article/n/factory-i-kriterii-povysheniya-kachestva-rabochey-sily-v-protssesse-vnutrifirmennogo-obucheniya-personala>
 8. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Лудвик М.В. Економіка персоналу Учеб. М.: Инфра-М, 2010. – 896 с.
 9. Колот А. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміант розвитку / А. Колот, О. Кравчук // Економічна теорія. – 2015. – № 1. – С. 5–25.
 10. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудова відносина: монографія / Д. П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор та ін.. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – 214 с.
 11. Морозова Н.Г. Методичні засади проведення моніторингу якості робочої сили на ринку праці в сфері державної служби / Н. Морозова – [Електронний ресурс]. – Режим доступу file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D1%8C%D0%B3%D0%B0/Downloads/Nvamu_uprav1_2012_1_40.pdf
 12. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : монографія / О. А. Грішнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека. – Черкаси : Маклаут, 2011.– 2006. – 308 с.
 13. Людський розвиток в Україні: істричний вимір трансформації державної соціальної політики : моногр. /за ред. Е. Лібонової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. В.М. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.
 14. Рябоконт І.О. Якість трудового життя: аналіз концептуальних підходів / І.О. Рябоконт // Соціально – трудові відносина: теорія та практика :

зб. наук. праць / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; [відп. ред. Т. Г. Кицак]. – 2013. - № 2(6). – С. 181 - 187.

Тема 15. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал

Теоретичні питання робочої програми

- Людський капітал як соціально-економічна категорію
- Розвиток та використання людського капіталу.
- Розвиток концепції людського капіталу: ретроспективний аспект та сучасне розуміння.
 - Інвестиції у людський капітал: сутність, види, особливості.
 - Оцінка ефективності інвестування у людський капітал: методи, критерії, показники.

Ключові слова теми: *вигоди і витрати від інвестування, інвестиції в людський капітал, інтелектуальний капітал, людський капітал, людські ресурси, освіта.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Людський капітал як реалізований трудовий потенціал»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- еволюцію теорії людського капіталу;
- соціально-економічну сутність категорії «людський капітал» на особистісному, мікро- і макроекономічному рівнях наукового аналізу;
- спільні риси і відмінності людського і речового капіталів;
- специфіку інвестицій у людський капітал;
- значення концепції людського капіталу для сучасного соціально-економічного розвитку.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- визначати вигоди і витрати від інвестування в освіту;
- розраховувати показники ефективності інвестування в людський капітал;
- приймати обґрунтовані рішення щодо доцільності інвестицій у людський капітал.

Практичне заняття 15/1

Тема 15. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал

Мета: вивчити соціально-економічну сутність категорії «людський капітал» на особистісному, мікро- і макроекономічному рівнях наукового аналізу; зясувати спільні риси і відмінності людського і речового капіталів;

специфіку інвестицій у людський капітал, оцінювати ефективність інвестування у людський капітал.

Питання для обговорення

1. Людський капітал як соціально-економічна категорія.
2. Інвестиції у людський капітал.
3. Аналіз зисків та витрат при інвестиціях в освіту.
4. Оцінка ефективності інвестування у людський капітал.

Групові завдання

1. Дайте визначення людського капіталу. Як ви розумієте це поняття?
2. Чим, на вашу думку, викликаний розвиток теорії людського капіталу?.
3. Дайте порівняльну характеристику фізичного і людського капіталу.
4. Поясніть зростання значення людського капіталу для економічного і соціального розвитку.
5. Охарактеризуйте основні види інвестицій у людський капітал.
6. У чому полягає значення та специфіка інвестицій у людський капітал?
7. Для чого, на Вашу думку, варто оцінювати ефективність інвестицій у людський капітал?
8. Назвіть методи визначення ефективності інвестування в людський капітал.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Проаналізуйте витрати на одержання вами вищої освіти. Як вони зміняться, якщо ви отримуватимете стипендію розміром 1300 грн. на місяць?
2. Дайте оцінку доцільності інвестицій у людський капітал.
3. Порівняйте витрати та очікувані майбутні зиски від одержання вами вищої освіти з урахуванням чинника часу.
4. Про що свідчить внутрішня норма віддачі? Поясніть популярність цього показника в економічному аналізі інвестицій.
5. Охарактеризуйте значення теорії людського капіталу для сучасного соціально-економічного розвитку.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання.

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи.

1. Прямі матеріальні витрати (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю).

2. Втрачені заробітки. Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, в якому вона могла б працювати, якби не навчалася. Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи або стипендія приблизно така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю частину витрат несе інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).

3. Моральні втрати: втрата вільного часу – одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день; навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів; зміна місця проживання заради одержання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів.

1. Прямі матеріальні зиски: вищий рівень заробітної плати протягом трудової діяльності; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.

2. Непрямі матеріальні зиски: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти та ін.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника; оздоровлення за рахунок підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого працівника, оскільки він є дорожчим людським капіталом порівняно з низькокваліфікованими працівниками і, відповідно, про його здоров'я роботодавець піклується дужче; висококваліфіковані працівники, як правило,

мають кращі умови праці та відпочинку; цінні працівники частіше отримують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця для створення достойних умов життя.

Моральні зиски: задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість; висока конкурентоспроможність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому; співробітництво з розумними та перспективними людьми тощо.

Методи економічної оцінки ефективності інвестування у людський капітал:

- прийняття рішення щодо доцільності інвестування саме у людський капітал чи альтернативного використання коштів;
- оцінки ефективності капіталовкладень у результаті отримання фактичної віддачі від здійснення інвестування у людський капітал.

При оцінці ефективності інвестування зіставляються інвестиційні витрати всіх видів із результатами (довгостроковими вигодами) у майбутньому. Тому треба визначити цінність майбутніх вигод, порівнявши їх із поточними витратами.

При оцінці ефективності інвестування зіставляються інвестиційні витрати всіх видів із результатами (довгостроковими вигодами) у майбутньому. Тому треба визначити цінність майбутніх вигод, порівнявши їх із поточними витратами.

Завдання до самостійної роботи з теми «Людський капітал як реалізований трудовий потенціал»

	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Значення концепції людського капіталу для сучасного соціально-економічного розвитку.	Відповідно до розкладу занять	активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. Інтелектуальний капітал підприємства 2. Приватне інвестування в людський капітал як абсолютно необхідна умова його нарощування на будь-якому рівні. 3. Інтелектуальна компонента людського капіталу. 4. Людський капітал, особливості його формування та використання в сучасних умовах. 5. Освіта як чинник формування людського капіталу й економічного зростання.	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Завдання аналітичного характеру 1. Динаміка освітньо-професійної складової людського капіталу України.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання

	2. Які є способи нарощування інтелектуального капіталу?		завдань
4.	Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей 1. Які є методи визначення ефективності інвестування в людський капітал. 2. Проаналізувати витрати на одержання Вами вищої освіти; очікувані майбутні зиски від інвестицій у власний капітал. Порівняти витрати та очікувані майбутні зиски від одержання вищої освіти з урахуванням чинника часу.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. У чому полягає значення теорії людського капіталу для сучасного соціально-економічного розвитку?	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Витрати, пов'язані з одержанням освіти включають:

1. непрямі матеріальні витрати; втрачені заробітки, моральні втрати;
2. прямі матеріальні витрати; втрачені заробітки, моральні втрати;
3. витрати часу, втрата коштів;
4. витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю).

2. Дайте визначення поняття «людський капітал».

1. Це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, вмінь, навичок, здібностей, який цілеспрямовано використовується у суспільному виробництві.
2. Це сукупність потреб, мотивів, ціннісних орієнтацій, які спонукають людину діяти відповідним чином.
3. Це наявність певної фахово-кваліфікаційної підготовки відповідно до потреб ринку.
4. Усі вищенаведені визначення правильні.

3. З якого періоду увійшло в науку поняття «людський капітал» у західній економічній літературі:

1. наприкінці 1950-х років;
2. на початку 1960-х років;
3. наприкінці 1960-х років;
4. на початку 1970-х років.

4. Інвестиції в людський капітал :

1. це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності;
2. це витрати коштів, часу й енергії на створення або збільшення людських продуктивних характеристик: здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій — заради підвищення ефективності їх використання та зростання доходів від економічної діяльності;
3. відповіді 1 і 2 правильні;

4. не має правильної відповіді.

5. Джерелами інвестицій у людський капітал є вкладення:

1. держави (уряду), недержавних суспільних фондів й організації,
2. міжнародних фондів й організацій, регіонів, освітніх закладів, підприємств;
3. сімей та окремих громадян;
4. всі відповіді правильні.

6. Вищий рівень заробітків протягом життя; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість одержувати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки належить до:

1. прямих нематеріальних вигод;
2. прямих матеріальних вигод;
3. моральних вигод;
4. втрат вільного часу.

7. Більша можливість одержати далі інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, здобуття іншої освіти і т. п.) це:

1. прямі нематеріальні вигоди;
2. прямі матеріальні вигоди;
3. моральні вигоди;
4. не має правильної відповіді.

8. Втрата вільного часу — одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день це:

1. прямі нематеріальні втрати;
2. прямі матеріальні вигоди;
3. моральні втрати;
4. втрачені заробітки.

9. Аналіз ефективності інвестицій у людський капітал починається з:

1. оцінки затрат коштів;
2. оцінки витрат на них та очікуваних вигід від їх здійснення;
3. оцінки та аналізу витрат на навчання;
4. всі відповіді правильні

10. На які основні групи поділяються витрати, пов'язанні з отриманням освіти?

1. Втрати вільного часу та можливості працювати.
2. Прямі матеріальні зиски та прямі матеріальні витрати.
3. Витрати на оплату навчання, підручники, посібники тощо.
4. Прямі матеріальні витрати, втрачені заробітки, моральні втрати.

Перелік рекомендованої літератури

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; предисл. М. И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки./ О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
3. Грішнова О. А. Інтелектуальний капітал підприємства: сутність, значення, класифікація. / О. А. Грішнова, А.В. Василик // Менеджмент організацій і управління людськими ресурсами: Зб. ст. – Ч. 3. – Ялта: РВВ КДГІ, 2005. – С. 113—128.
4. Грішнова О. Економічна природа і значення категорії «людський капітал» / О.А. Грішнова, Л. Тертична // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33 – 37.
5. Грішнова О. А. Ефективність освіти як чинник мотивації інвестицій в людський капітал // Регіональні перспективи: Наук.-практ. журн. – 2002. – № 3 – 4 (22—23). – С. 69 – 72.
6. Грішнова О. А. Організаційно-економічний механізм формування освітньо-професійної складової людського капіталу / О. А. Грішнова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2004. – № 1 (71), Ч. 2. – С. 57 – 61.
7. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
8. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О. А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці : [зб. наук. праць]. – Вип. 1. – К., 2001. – С. 117–126.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
10. Ємельяненко Л. М. Відтворення інтелектуального потенціалу нації як провідний чинник збалансування інноваційно-технологічного і соціально-економічного розвитку / Л. М. Ємельяненко // Зайнятість та ринок праці. – К. : РВПС України НАН України, 2009. – Вип. 21–22. – С. 3 – 24.
11. Капіталізація економіки України / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця, д-ра екон. наук А. А. Гриценка. – К.: Ін-т екон. та прогнозув., 2007. – 220 с.
12. Марцинкевич В. И. Экономика человека: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений / В. И. Марцинкевич, И. В. Соболева — М.: Аспект Пресс, 1995. – Гл. 4.

13. Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал // Вопросы экономики. – 2003. – № 2. – С. 107 – 112.
14. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы / Л. Чижова // Человек и труд. – 2004. – № 8. – С. 37 – 40.

Тема 16: Ринок праці в системі соціально-трудо­вих відносин

Теоретичні питання робочої програми

- Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність.
- Елементи ринку праці: попит, пропозиція, ціна.
- Умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці
- Механізм функціонування ринку праці
- Кон'юнктура ринку, її типи.
- Взаємозв'язок соціально трудових відносин і ринку праці
- Структура, типи і сегменти ринків праці.
- Методи державного регулювання ринку праці

Ключові слова теми: *ринок, ринок праці, попит на працю, пропозиція праці, ціна праці, кон'юнктура ринку зовнішній ринок праці, сегментація ринку праці, .*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Ринок праці в системі соціально–трудо­вих відносин

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- сучасні трактування ринку праці, ринку робочої сили;
- умови виникнення та функціонування ринку праці;
- сутність поняття попит, пропозиція на ринку праці;
- сутність кон'юнктури ринку праці;
- типи ринків праці;
- сегментацію ринку праці;
- методи державного регулювання ринку праці

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- сформу­вати чітке уявлення про ринок праці, ринок робочої сили ;
- аналізувати механізм функціонування ринку праці;
- досліджувати статистичні показники пропозиції, попиту на працю;
- аналізувати ціну і вартість робочої сили на ринку праці;
- сегментувати ринок праці за різними ознаками: територіальним та професійним підходами; кількісним співвідношенням покупців та продавців товару «робоча сила»;
- систематизувати основні функції держави, роботодавців, профспілок в системі регулювання соціально–трудо­вих відносин.

Практичне заняття 16/1

Тема 16. Ринок праці в системі соціально–трудо­вих відносин:

Поняття ринку праці, умови його виникнення.

Мета: з'ясувати суть ринку праці в економічній системі, умови виникнення ринку праці, основні елементи ринку праці: попит, пропозиція і ціна праці.

Питання для обговорення

1. Сутність поняття «ринок праці». Функціональний зв'язок ринку праці з іншими типами ринків.
2. Елементи ринку праці.
3. Індивідуальна та сукупна пропозиція робочої сили.
4. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу.
5. Типи кон'юнктури ринку праці.
6. Моделі ринку праці.

Групові завдання

1. Дайте визначення понять «ринок», «ринок праці». Який функціональний зв'язок ринку праці з іншими типами ринків за економічним призначенням?
2. Що належить до елементів ринку праці?
3. Що включає в себе індивідуальна та сукупна пропозиція на робочої сили?
4. Охарактеризуйте індивідуальний та сукупний попит на робочу силу.
5. Від яких чинників залежить індивідуальний попит на робочу силу?
6. Що пропонує індивід на ринку праці?
7. Які моделі ринку праці вам відомі? Охарактеризуйте їх.
8. Які фактори та яким чином впливають на формування та розвиток ринку праці? Відповідь оформіть у вигляді табл. 1.

Таблиця 1

Класифікація чинників впливу на ринок праці

Чинники, що впливають		
на попит робочої сили	на пропозицію робочої сили	на формування і функціонування ринку праці в цілому

Індивідуальні науково–дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Визначте основні етапи становлення ринку праці в Україні.

2. Охарактеризуйте погляди вчених щодо поняття ринку праці та ринку робочої сили. За результатами аналізу заповніть табл. 2

Таблиця 2

Сутність поняття «ринок праці»

Автор	Джерело	Сутність понять «ринок праці», «ринок робочої сили»

Практичне заняття 16/2

Тема 16. Ринок праці в системі соціально–трудових відносин: функції, сегментація та державне регулювання ринку праці

Мета: вивчити функції ринку праці; сегментацію ринку праці; методи державного регулювання ринку праці.

Питання для обговорення

1. Функції ринку праці.
2. Сегментація та гнучкість ринку праці.
3. Охарактеризуйте типи ринків праці.
4. Державні важелі регулювання ринку праці.
5. Взаємозв'язок ринку праці та системи соціально–трудових відносин.

Групові завдання

1. Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначте фінансове забезпечення діяльності Державної служби зайнятості, а також регіональних центрів зайнятості.
2. Дайте відповіді на запитання:
 - які критерії встановлення мінімального і максимального розміру допомоги з безробіття використано в законодавстві України?
 - наскільки норми вітчизняного законодавства з приводу визначення розміру допомоги з безробіття відповідають нормам міжнародного права?
3. Проведіть дослідження функцій ринку праці, дайте їх характеристику. Заповніть таблицю 3.

Таблиця 3

<i>№</i>	<i>Функції ринку праці</i>	<i>Характеристика функцій ринку праці</i>
1.	Суспільного поділу праці	
2.	Інформаційна	
3.	Посередницька	
4.	Ціноутворювальна	
5.	Стимулююча	
6.	Регулююча	
7.	Оздоровча	

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу та додаткової літератури обґрунтувати відповіді на запитання:

1. Чи відповідає фактичний стан захисту безробітних і сприяння повній, продуктивній та вільно вибраній зайнятості в Україні ст. 2 Конвенції 168 МОП?
2. На підставі додаткової інформації (Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»): визначте відмінності у розмірах допомоги з безробіття, що встановлені законодавством низки зарубіжних країн, документами МОП та законодавством України.
3. Яку модель ринку праці ви б обрали для України? Які умови для цього необхідні? Обґрунтуйте свою думку.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Ринкова економіка – це система ринків, які тісно пов'язані між собою і взаємодіють один з одним.

Ринок починається з придбання робочої сили і засобів виробництва (інвестиційних ресурсів). Без цих елементів продуктивних сил, без їхнього об'єднання за допомогою капіталу не може функціонувати виробництво.

Ринкова система, зокрема ринок праці, не можуть ефективно функціонувати також без ринку освітніх послуг, ринку житла, ринку інформації, ринку духовних благ і ринку робочих місць.

Кожен із типів ринків, зокрема ринок праці, формується як одна з найважливіших органічних ланок ринкової системи. Однак він може

функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими типами ринків, які всі певною мірою реагують на ситуацію, що складається в економіці.

Ринок праці – це соціально–економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів.

Попит на робочу силу – це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг, ціною робочої сили, а також правовими нормами, що регламентують її використання, та іншими умовами.

Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність, вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо.

Ціна праці – це заробітна плата, яку отримує працівник за виконану роботу чи надані послуги.

Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці за конкретний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу найму працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту.

Внутрішньофірмовий ринок праці передбачає систему соціально–трудова відносин з приводу найму та ефективного використання персоналу підприємства. Суб'єктами внутрішньофірмового ринку праці є роботодавці, працівники, профспілки.

Сегментація ринку праці – це поділ ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.

Ринок праці сегментується за такими принципами: територіальний (географічний), професіонально–кваліфікаційний, соціальний, за сферами суспільного виробництва, за кількісним співвідношенням покупців та продавців товару («робоча сила»), за умовами конкуренції.

Ринок праці виконує такі функції: суспільного поділу праці, інформаційну, посередницьку, ціноутворюючу, стимулюючу, оздоровлюючу, регулюючу.

Гнучкість ринку праці – це його здатність швидко адаптуватися до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів: загальної і професійної освіти, активності й мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року). Гнучкість ринку праці – це водночас і гнучкість трудових відносин, які на ньому відбуваються.

**Завдання до самостійної роботи з теми
«Ринок праці в системі соціально–трудова відносин»**

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика. 2. Оцінка сучасних регуляторів ринку праці в Україні. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Функціональний взаємозв'язок ринку праці з іншими типами ринків за економічним призначенням. 2. Механізм саморегулювання ринку праці. 3. Фактори впливу на індивідуальний та сукупний попит на робочу силу. 4. Механізм державного регулювання і саморегулювання ринку праці. 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Які інформаційні джерела дадуть змогу з'ясувати масштаби пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці? 2. Сформулювати аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за темою: 3. Попит та пропозиція робочої сили на ринку праці в Україні (проаналізувати та оцінити співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці за видами економічної діяльності, регіонами, професійними групами, виявити шляхи подолання наявних диспропорцій). 	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Яку інформацію можуть одержати громадяни у Державній службі зайнятості? 2. Хто може сприяти працевлаштуванню громадян за кордоном? 	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань

5.	Критичний огляд наукових публікацій 1. Які конвенції МОП ратифіковані Україною в галузі ринку праці та зайнятості населення? 2. Функції та завдання зарубіжних служб зайнятості населення.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
6.	Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем 1. В чому полягають проблеми інтеграції України у світовий ринок праці? 2. Які ознаки властиві сучасному українському ринку праці?	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Об'єктами ринку праці є:

1. підприємства, роботодавці, профспілки
2. попит, ціна та пропозиція праці;
3. держава, підприємці, профспілки
4. індивідуальна пропозиція та індивідуальний попит

2. Індивідуальний попит на ринку праці залежить від:

1. норм та нормативів виконання робіт;
2. попиту на продукцію підприємства;
3. морального заохочення працівників;
4. стратегії розвитку маркетингу

3. Сегментація ринку праці – це:

1. Поділ ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.
2. Здатність швидко адаптуватися до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили.
3. Поліпшення використання людських ресурсів з метою підвищення прибутковості виробництва.
4. Поділ місцевості на території у залежності від ландшафту.

4. До об'єктів державного регулювання ринку праці належать:

1. соціально–трудова відносина між роботодавцями та найманими працівниками;
2. міністерство соціальної політики України
3. Державний центр зайнятості, регіональні центри
4. управління праці та соціального захисту населення

5. Трудонадлишкова кон'юнктура – це:

1. Коли є велика кількість пропозиції праці.
2. Коли є нестача пропозиції праці.
3. Коли на ринку праці рівновага.
4. Відносина між покупцями робочої сили.

6. Ціна робочої сили виступає у вигляді:

1. заробітної плати.
2. кількості виготовлених товарів.
3. кількості продукції.

4. показників продуктивності праці.

7. Індивідуальний попит – це:

1. Попит окремого роботодавця, підприємця, фірми.
2. Попит всіх роботодавців на регіональному рівні.
3. Попит держави та підприємців на ринку праці.
4. Попит окремих вузькоспеціалізованих підприємств.

8. Пропозиція робочої сили – це:

1. Контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ.
2. Суспільна платоспроможна потреба в робочій силі.
3. Працездатність населення.
4. Трудова активність населення.

9. Кон'юнктура ринку – це:

1. Співвідношення попиту і пропозиції праці за конкретний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.
2. Поділ ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.
3. Абсолютний показник, що показує чисельність зайнятих на підприємстві.
4. Сукупність певних обставин, умов що складаються на ринках.

10. Ринок праці – це:

1. Соціально–економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів.
2. Суспільна платоспроможна потреба в робочій силі.
3. Кількість товару, який продавці бажають продати за певний час.
4. Система економічних, політичних та суспільних відносин.

Перелік рекомендованої літератури

1. Безтелесна Л. Ринок праці: навч. посіб.. / Л. Безтелесна, Г. Юрчик. – Рівне: НУВГП, 2012. – 270 с.

2. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення // Методологія, практика, шляхи вирішення: Монографія. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 375 с.

3. Волкова О.В. Ринок праці: навч. посіб. /О. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://uchebniks.net/book/185-rinok-praci-navchalnij-posibnik-volkova-ov.html>

4. Довжук Б.С. Перспективи діяльності державної служби зайнятості/ Б.С. Довжук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. –№1. – С. 9–11.

5. Економіка праці та соціально–трудова відносини /Дяків О.П., Прооровська С.А., Слівінська Н.М. та ін. / За заг.ред. Є.П. Качана .– К.: Знання, 2008. – 407 с.

6. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво»

напрямку підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.

7. Калініна С.П. Ринок праці і зайнятість: теоретико–методологічний аспект / Донецький національний ун–т . – Донецьк : ДНЕУ, 2005. – 227с.

8. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навчальний посібник./ Е. М. Лібанова. – Київ; 2003. – 224с.

9. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України [Текст] : моногр. / І. С. Марченко ; Нац. акад. наук України, Ін–т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. – К.: Ін–т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи, 2013. – 150с.

10. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.

11. Прохоровська С. Формування і регулювання соціально–трудоових відносин інноваційної зайнятості / С. Прохоровська // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля : [наук. журнал]. – Луганськ : вид–во СНУ ім. В. Даля, 2013. – № 7(196) – С. 178 – 181.

12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. Закон України. Офіц. текст із змін. станом на 1 січн. 2008 р.: [Електронний ресурс] / Законодавча база Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

13. Постанова Кабінет Міністрів України «[Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року](#)» від 15.10.2012 № 1008 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.

14. Ринок праці України у 2014 році: Аналітично–статистичний збірник /Державний центр зайнятості Міністерства соціальної політики України.: [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=305437

15. Столярчук Я. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці / Я. Столярчук, С. Поручник // // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 7. – С. 12 –17.

16. Титар О.О. Ринок праці: навч.посіб. / О. О. Титар. – Х.:ХНАДУ, 2008.– 90 с.

17. Указ Президента України «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні» від 11.07.2005 року № 1073. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.

18. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко–теоретичний аналіз.–Харків: Видавець ФО–П Вапнярчук Н.М., 2007.– 336с.

Тема 17. Управління персоналом в системі соціально-трудових відносин на мікрорівні

Теоретичні питання робочої програми

- Управління персоналом та управління людськими ресурсами
- Персонал організації та його структура
- Класифікація методів управління персоналом організації
- Економічні методи управління персоналом в системі соціально-трудових відносин
- Зміст та складові стратегії управління персоналом
- Розробка та пріоритетні напрями політики управління персоналом
- Класифікація витрат на персонал згідно міжнародних стандартів.

***Ключові слова теми:** персонал, управління, управління персоналом, кадрова політика, кадрова стратегія, методи управління персоналом, витрати на персонал.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою: «Управління персоналом в системі соціально-трудових відносин на мікрорівні»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- основні характеристики персоналу організації;
- класифікацію методів управління персоналом організації;
- складові стратегії управління персоналом;
- класифікацію витрат на персонал

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- сформулювати чітке уявлення про персонал організації;
- аналізувати наявну структуру персоналу за основними класифікаційними ознаками;
- оволодіти навичками формулювати стратегію управління персоналом;
- аналізувати та розробляти витрати на персонал.

Практичне заняття 17/1

Тема 17. Управління персоналом в системі соціально-трудових відносин на мікрорівні

Мета: з'ясувати суть теоретичних основ управління персоналом, принципи та методи управління персоналом, розвиток кадрової стратегії на підприємстві.

Питання для обговорення

1. Зміст понять «управління», «управління персоналом», напрямки розвитку.
2. Структура персоналу підприємства (організації)
3. Класифікація методів управління персоналом.
4. Стратегія управління персоналом.
5. Сутність та завдання сучасної кадрової політики підприємства.
6. Класифікація витрат на персонал згідно міжнародних стандартів.

Групові завдання

1. Розкрийте сутність понять «управління», «управління персоналом», напрямки розвитку.
 2. Які ви знаєте концепції управління людськими ресурсами?
 3. Як поділяється структура персоналу підприємства (організації)?
 4. Розкрийте концепції управління персоналом.
 5. В чому полягають основні завдання сучасної кадрової політики підприємства?
 6. Охарактеризуйте еволюцію наукових поглядів щодо стратегії управління персоналом.
 7. Які чинники впливають на розробку стратегії та політику управління персоналом?
 8. Проведіть аналіз методів управління персоналом.
9. Проаналізуйте взаємозв'язок стратегій підприємства і стратегії управління персоналом.

Типи стратегії	Характеристика стратегій підприємства	Характеристика стратегії управління персоналом
Підприємницька стратегія		
Стратегія динамічного росту		
Стратегія отримання прибутку		
Стратегія виживання		
Стратегія ліквідації		

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу та додаткової літератури обґрунтувати відповіді на запитання:

1. Охарактеризуйте систему чинників, що визначають кадрову політику підприємства. Наведіть відповідні приклади.
2. Назвіть види стратегій управління персоналом і дайте їхню характеристику.
3. Яким чином здійснюється планування потреби за категоріями персоналу?

Короткий виклад основного матеріалу теми

Управління персоналом – сфера діяльності керівного складу організації, керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом, спрямована на підвищення ефективності роботи організації за рахунок роботи з її співробітниками психологічними, правовими, економічними й іншими методами.

Управління персоналом полягає у:

- формуванні системи управління персоналом;
- плануванні кадрової роботи;
- проведенні маркетингу персоналу;
- визначенні кадрового потенціалу і потреби організації в персоналі.

На даний час особливо актуальна концепція управління так званими людськими ресурсами, тобто той самий персонал фірми, який розглядають як соціально-економічний фактор. На відміну від інших виробничо-економічних ресурсів, людський ресурс має ще й суто людські якості, тобто здатний до сприйняття мотивації та самомотивації, а також може самостійно впливати на діяльність фірми. Теоретики управління людськими ресурсами вважають, що відмінність характеризується такими рисами:

1. На відміну від управління персоналом, управління людськими ресурсами переорієнтовано з потреб працівників на потреби самої організації в робочій силі.

2. Визначення управління людськими ресурсами як стратегічного напрямку робить кадрову політику активною.

3. Відповідальними за реалізацію активної кадрової політики є також лінійні менеджери, а це означає, що кадрова робота керівників усіх ланок інтегрується в систему кадрового менеджменту.

4. Відбувається переорієнтація системи кадрового менеджменту на індивідуальну роботу з персоналом.

5. Якщо традиційно менеджер з персоналу прагне заощадити на витратах, пов'язаних з відтворенням робочої сили (тому і не зацікавлений у довгострокових інвестиціях у людський капітал), то технологія управління людськими ресурсами спрямована на підвищення ефективності такого роду інвестицій.

6. Якщо в управлінні персоналом уся увага зосереджена винятково на рядових працівниках, то в управлінні людськими ресурсами акцент перенесено на управлінський штат.

7. Нова система кадрового менеджменту припускає сильну й адаптивну корпоративну культуру.

Персонал – особовий склад організації, що працює за наймом для досягнення цілей організації.

Організація (у широкому сенсі) – це соціально-економічна система, створена для досягнення комерційних або некомерційних цілей.

Організація (у вузькому сенсі) – це об'єднання людей, які спільно реалізують програму або мету і діють на основі визначених правил і процедур.

Структурою персоналу називають співвідношення чисельності різних категорій працівників, наприклад, керівників і рядових виконавців, робітників, зайнятих ручною і механізованою працею тощо.

Концептуально прояв економічної ситуації в організації залежить від того, в якій пропорції на поведінку людей впливають такі чинники:

- ієрархічна структура організації, де основним засобом впливу є відносини влади-підкорення, тиск на людину зверху за допомогою примусу, контролю над розподілом матеріальних благ;
- культура, тобто спільні цінності, соціальні норми, установки поведінки, прийняті суспільством, організацією, групою людей, і які регламентують дії особистості, примушують індивіда поводити себе так, а не інакше:
- ринок, тобто сукупність рівноправних відносин, заснованих на купівлі-продажу продукції та послуг, відносинах власності, рівновазі інтересів продавця і покупця.

Відповідно до функціонального підходу методи управління персоналом поділяються на 3 групи: організаційно-розпорядчі (адміністративні), економічні та соціально-психологічні.

До адміністративних методів управління персоналом належать:

- формування структури і функцій органів управління;
- формування штатного розпису;
- затвердження адміністративних правил, норм і нормативів;
- розроблення положень про внутрішньоорганізаційні процедури, посадових інструкцій, стандартів організації;
- видання наказів і розпоряджень;
- підбір і розміщення кадрів;
- юридичне (правове) забезпечення виробничих відносин.

До економічних методів управління персоналом належать:

- техніко-економічний аналіз виробничого процесу (виробничої діяльності);
- техніко-економічне обґрунтування норм і тарифів праці;
- планування (зокрема планування персоналу);
- матеріальне стимулювання й оплата праці;

- розроблення форм участі персоналу у прибутку і капіталі;
- пільги, компенсації, страховки.

До соціально-психологічних методів управління персоналом належать:

- соціальне планування і соціальна підтримка;
- соціальний розвиток колективу;
- підтримка сприятливого психологічного клімату в організації;
- формування команд;
- залучення працівників до участі в управлінні;
- нематеріальна мотивація;
- створення умов для професійної самореалізації працівників (розвиток ініціативи та відповідальності).

Під кадровою політикою розуміють систему теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи. Її розробляють власники організації, вище керівництво, кадрові служби для визначення генерального напрямку і засад роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них.

Основними **цілями кадрової політики** є:

- своєчасне забезпечення організації персоналом необхідної якості і достатньої кількості;
- забезпечення умов реалізації передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян;
- раціональне використання трудового потенціалу;
- формування і підтримання ефективної роботи трудових колективів.

Основні різновиди кадрової політики:

- політика підбору кадрів;
- політика професійного навчання;
- політика оплати праці;
- політика формування кадрових процедур, політика соціальних відносин.

Стратегія управління персоналом – це комплекс загальних довготермінових підходів до управління зайнятістю в організації.

Стратегія управління персоналом є складовою загальної стратегії діяльності організації.

Мистецтво розроблення стратегії управління персоналом полягає в тому, що наслідками формулювання загальних підходів повинні стати конкретні дії, які б забезпечували високу ефективність використання трудового потенціалу персоналу.

Основні елементи управління персоналом в організації такі:

- планування персоналу, головною метою якого є розробка плану задоволення майбутніх потреб організації в людських ресурсах;
- залучення персоналу та створення резерву потенційних кандидатів для заміщення усіх посад;
- добір кадрів, у процесі якого здійснюють оцінку кандидатів та обирають найкращих із претендентів;

- визначення заробітної плати та можливих додаткових пільг для працівників в організації з метою залучення та збереження кадрів;
- професійна орієнтація та адаптація з метою швидкого введення нових працівників в організацію та реалізації їхнього потенціалу;
- навчання персоналу як безперервний процес, що є необхідною умовою для ефективного виконання робіт;
- оцінка діяльності працівників (атестація кадрів);
- трудове переміщення (підвищення, пониження, переведення, звільнення працівників), метою якого є більш раціональне їх використання;
- підготовка керівних кадрів як важливої складової усієї системи управління персоналом.

**Завдання до самостійної роботи з теми
«Управління персоналом в системі соціально-трудових відносин на
макрорівні»**

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p style="text-align: center;">Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <p>1. Класифікація витрат на персонал згідно з міжнародними стандартами.</p>	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <p>1. Системний підхід до управління персоналом організації. 2. Особливості управління персоналом у зарубіжних компаніях: можливості використання досвіду. 3. Зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу організації.</p>	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Розробка та реалізація кадрової політики у концептуальних кадрових документах. 2. Вплив стилю керівництва на кадрову політику. 3. 1. Сформувати аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо)</p> <p>1. Побудувати схематично склад основних елементів технології управління персоналом. 2. Розробити систему соціальних та економічних показників, враховуючи характерні риси видів персонал-стратегії, які доцільно застосовувати для оцінки правильності вибору певної стратегії управління персоналом.</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань

4.	Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач 1. Правова база для здійснення сучасної кадрової політики (зміст та протиріччя). 2. Які інструменти реалізації кадрової стратегії підприємства?	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	Критичний огляд наукових публікацій 1. Зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу організації. 2. Особливості управління персоналом у зарубіжних компаніях: можливості використання досвіду.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
6.	Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем 1. Які особливості політики управління персоналом в умовах різних моделей ринку праці? 2. Структурні зміни в персоналі організації в «новій економіці – економіці знань»	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Персонал організації – це:

1. Штатний склад працівників підприємств, організацій та установ.
2. Основні та допоміжні робітники підприємства.
3. Трудові ресурси регіону.
4. Економічно-активне населення, яке працює.

2. До управлінського персоналу належать:

1. Працівники сфери торгівлі та побутових послуг.
2. Молодший обслуговуючий персонал.
3. Працівники підприємства.
4. Керівники та спеціалісти.

3. До робітничого персоналу організації належать:

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники.
2. Працівники, безпосередньо зайняті створенням матеріальних цінностей або виконують різні виробничі послуги.
3. Допоміжні працівники, які виконують технічне та інформаційне обслуговування апарату управління.
4. Молодший обслуговуючий персонал.

4. Структура персоналу організації – це:

1. Співвідношення прийнятих та вивільнених працівників.
2. Співвідношення переведених на інші посади до загальної чисельності працівників.
3. Співвідношення чисельності різних категорій працівників.
4. Співвідношення атестованих до загальної чисельності персоналу.

5. Група людей, діяльність яких свідомо формується для досягнення спільної мети, – це:

1. Колектив.
2. Організація.
3. Кадри.

4. Суспільство.

6. Сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації та стимулювання – це:

1. Кадрова політика.
2. Кадрова робота.
3. Кадрове планування.
4. Кадрове прогнозування.

7. Метою кадрової політики є:

1. Своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог чинного законодавства та стану ринку праці.
2. Своєчасне забезпечення виплати заробітної плати на підприємстві, переміщення персоналу, його атестація відповідно до потреб підприємства, вимог чинного законодавства.
3. Своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, звільнення персоналу, його адаптації та атестації на підприємстві.
4. Своєчасне забезпечення планування, переміщення, звільнення персоналу, збереження персоналу, підвищення його кваліфікації.

8. Специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизованих з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики – це:

1. Стратегія управління персоналом.
2. Кадрове планування.
3. Кадрова робота.
4. Кадрова політика.

9. До зовнішніх чинників формування кадрової політики на підприємстві належать:

1. Рівень регулювання соціально-трудова відносин в галузі.
2. Імідж підприємства.
3. Якісні характеристики трудового колективу.
4. Цілі підприємства.

10. Управління персоналом – це:

1. Процес планування, добору, підготовки, оцінки та безперервного навчання персоналу, спрямований на його раціональне використання для підвищення ефективності роботи підприємства.
2. Контроль за дотриманням адміністрацією підприємств прав громадян у частині їх найму, переведення, звільнення створення потрібних умов праці та відпочинку.
3. Процес, що забезпечує реєстрацію безробітних і надає їм допомогу, включаючи виплату грошової допомоги.
4. Процес, що аналізує та прогнозує попит і пропозицію на робочу силу, інформує про стан на ринку праці громадян.

Перелік рекомендованої літератури

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент. Классическое издание /И. Ансофф. – СПб.: Питер, 2009. – 344с.
2. Безтелесна Л. Ринок праці: навч.посіб.. / Л. Безтелесна, Г. Юрчик. – Рівне: НУВГП, 2012. – 270 с.
3. Брич В.Я. Менеджмент персоналу:навч.посіб./ В. Брич, О. Дяків, Н. Слівінська . – Тернопіль.:ТНЕУ, 2012. – 552 с.
4. Дяків О. Управління персоналом:навч.–метод. посібник / О. Дяків, В. Островерхов. – Тернопіль: ТНЕУ, 2012. – 242 с.
5. Економіка праці та соціально–трудові відносини /Дяків О.П., Островерхов В. М., Прохоровська С.А. та ін. / За заг.ред. Є.П. Качана .– К.: Знання, 2008. – 407 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
7. Кибанов А. Я. Управление персоналом: Практикум. / А. Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2008. – 368 с.
8. Петрова И.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. Навч. посіб. / И. Л. Петрова. – К.: КНЕУ, 2013. – 466 с.
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05. 07. 2012 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
10. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні [Текст] : моногр. / О. А. Дороніна ; Донец. нац. ун-т. - Донецьк : ДонНУ, 2013 – 395 с.
11. Шевченко Л.С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку /Л. Шевченко.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11830/19-Shewchenko.pdf?sequence=1>

Тема 18. Регулювання зайнятості населення

Теоретичні питання робочої програми

- Зайнятість як соціально–економічна категорія і передумова формування соціально–трудова відносин.
- Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість
- Суть, мета, завдання, напрями та принципи державної політики зайнятості.
- Активні та пасивні заходи регулювання ринку праці і зайнятості населення.
- Програми сприяння зайнятості.
- Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливість використання його елементів в національній економіці України.
- Сутність і причини безробіття та його вплив на стан соціально–трудова відносин.
- Чинники формування безробіття. Види безробіття.
- Сутність закону Артура Оукена.
- Показники зайнятості та безробіття .
- Соціальний захист безробітних

Ключові слова теми: *зайнятість, безробіття, регулювання зайнятості, рівень безробіття, фрикційне безробіття, структурне безробіття, технологічне безробіття, конверсійне безробіття, сезонне безробіття, циклічне безробіття, інституційне безробіття, застійне безробіття, закон Артура Оукена, рівень зайнятості, програма зайнятості, державна політика зайнятості, державне регулювання зайнятості, активні та пасивні заходи регулювання зайнятості, програми сприяння зайнятості.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Регулювання зайнятості населення»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- законодавче визначення зайнятості в Україні;
- форми зайнятості та види зайнятості;
- механізми регулювання зайнятості населення;
- заходи активної та пасивної політики щодо регулювання зайнятості та ринку праці;
- умови існування безробіття; основні причини безробіття;
- основні форми та види безробіття;
- методика розрахунку показників зайнятості та безробіття;
- сутність закону Артура Оукена;

- складові соціального захисту безробітних на ринку праці.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- застосовувати набутті знання в практичній діяльності з регулювання зайнятості населення;
- визначати перелік правових актів, які необхідні при аналізі рівня зайнятості;
- аналізувати міжнародні трудові норми в галузі зайнятості;
- оцінювати заходи активної та пасивної політики зайнятості та ринку праці;
- аналізувати умови існування безробіття та виявляти основні причини безробіття;
- досліджувати та аналізувати основні форми та види безробіття;
- розраховувати та аналізувати показники зайнятості та безробіття;
- розробляти заходи щодо запобігання розширенню безробіття.

Практичне заняття 18/1

Тема 18. Регулювання зайнятості населення:

Зайнятість як соціально–економічна категорія, її форми та види.

Мета: з'ясувати суть категорії зайнятості, її форми та види; вивчити механізм регулювання зайнятості; технологію розробки програми зайнятості.

Питання для обговорення

1. Економічна та соціальна сутність зайнятості
2. Форми та види зайнятості.
3. Вплив глобалізаційних процесів впливають на соціально–трудова сферу в Україні.
4. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості в Україні.
5. Порядок розробки базових, регіональних програм зайнятості населення.
6. Формування Державної програми зайнятості населення.
7. досвід і методи регулювання ринків праці у зарубіжних країнах.

Групові завдання

1. Реалізація механізмів державного регулювання зайнятості населення передбачає використання певних методів. Розкрийте їх зміст.

Таблиця 1

№	Методи державного регулювання зайнятості	Характеристика методів державного регулювання зайнятості
1.	Правові	

2.	Економічні	
3.	Організаційні	
4.	Адміністративні	
5.	Соціально–психологічні	

2. Чим характеризується економічна та соціальна сутність зайнятості?

3. Охарактеризуйте форми зайнятості.

4. Які передбачені заходи щодо реалізації державної політики зайнятості в Україні?

5. Який порядок розробки базових, регіональних програм зайнятості населення?

6. Як формується Державна програма зайнятості населення?

7. Розкрийте порядок бронювання робочих місць для інвалідів.

8. Охарактеризуйте досвід і методи регулювання ринків праці зарубіжних країн.

9. На основі закону України «Про зайнятість населення» дайте відповіді на запитання:

а) хто вважається зайнятим?

б) хто вважається безробітним?

в) яку роль відіграють розміри допомоги по безробіттю, тривалість виплати цієї допомоги, умови її надання?

г) яку роль відіграє держава у системі соціально–трудова відносин зайнятості?

д) з якою метою створюється державна служба зайнятості?

е) які функції у галузі сприяння зайнятості повинні виконувати професійні спілки та роботодавці?

ж) які заходи здійснює держава, проводячи:

– активну політику зайнятості?

– пасивну політику зайнятості?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання теоретичного лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Розкрийте суть фінансового забезпечення регіональної програми зайнятості населення. Визначте джерела витрат за минулий рік і проведіть відповідні розрахунки.

2. Охарактеризуйте вплив глобалізації економіки на зайнятість населення.

3. Роль соціальних партнерів у вирішенні проблем ринку праці в Україні

4. Теорії зайнятості та їхня роль у формуванні світогляду.

Задачі для розв'язування

1. Розрахувати рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 26,3 млн. осіб, серед них безробітних – 3,09 млн. осіб.

2. Розрахувати рівень безробіття на кінець року, якщо чисельність економічно активного населення в регіоні становить 4, 25 млн. осіб, серед них безробітних – 389 тис. осіб.

3. Населення держави становить 43 млн. осіб. Чисельність зайнятих приблизно 54% всього населення. Як безробітні особи зареєстровані в центрі зайнятості 8% від зайнятих. Розрахувати рівень зайнятості в державі.

4. У звітному періоді рівень безробіття становив 14,8% і зріс на 0,7% порівняно з базисним періодом. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилася. Який рівень безробіття був у базисному періоді?

Практичне заняття 18/2

Тема 18. Регулювання зайнятості населення

Безробіття: показники, види та форми

Мета: вивчити показники, види і форми безробіття, з'ясувати його соціально-економічні наслідки.

Питання для обговорення

1. Сутність безробіття та умови його існування.
2. Причини виникнення безробіття в Україні.
3. Види і форми безробіття. Соціально-економічні наслідки існування безробіття.
4. Сутність закону Артура Оукена.
5. Показники зайнятості та безробіття, їх розрахунок.

Групові завдання

1. Визначте, які чинники вплинули на виникнення безробіття в Україні?
2. Які витрати несе суспільство, утримуючи безробітних?
3. Які інформаційні джерела необхідні для розрахунку прихованого безробіття на українському ринку праці? Проведіть відповідний аналіз і зробіть висновки.
4. За допомогою табл. 2 опишіть соціальний захист безробітних на ринку праці України.

Таблиця 2

Заходи активної політики щодо безробітних на ринку праці України	Заходи пасивної політики щодо безробітних на ринку праці України

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Вивчивши регіональну програму зайнятості населення на поточний рік, визначте заходи активної та пасивної політики зайнятості на регіональному ринку праці. Дайте свої пропозиції щодо соціального захисту молоді на регіональному ринку праці.

2. Охарактеризуйте основні види безробіття. Опишіть їх за допомогою табл. 3.

Таблиця 3

Характеристика основних видів безробіття

Види безробіття	Характеристика видів безробіття

Задачі для розв'язування

1. Ринок праці регіону характеризується такими даними за 2014 р.: чисельність економічно активного населення становить 1245,4 тис. осіб, чисельність населення працездатного віку – 945,9 тис. осіб, чисельність безробітного населення, зареєстрованого в службі зайнятості як таке, що шукає роботу, становить 484,5 тис. осіб.

Розрахувати рівень безробіття за методологією МОП та українською методикою.

2. Загальна чисельність населення в регіоні – 4344,8 тис. осіб, чисельність трудових ресурсів – 2639,1 тис. осіб, у тому числі працездатного населення у працездатному віці – 2282,3 тис. осіб. Чисельність зайнятих економічною діяльністю в регіоні становить 1962,5 тис. осіб. Розрахувати рівень зайнятості трудових ресурсів (у тому числі працездатного віку).

Короткий виклад основного матеріалу теми

Зайнятість населення – це певна сукупність соціально–трудова відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення

робочими місцями; формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів з метою участі в суспільно–корисній праці і забезпечення розширеного відтворення робочої сили. Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать громадяни:

- ті, що працюють за наймом;
- ті, що самостійно забезпечують себе роботою;
- обрані й призначені на оплачувані посади в органи державної влади, управління і в громадських об'єднаннях;
- ті, хто проходить службу в Збройних силах України та інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України;
- ті, хто проходить професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;
- учні денних загальноосвітніх шкіл і студенти вищих навчальних закладів.

Кількість зайнятих характеризується рівнем зайнятості, який можна розрахувати двома способами:

1. Частка зайнятих у загальній чисельності населення

$$P_z = \frac{Ч_z}{Ч_n} \times 100\%,$$

де P_z – рівень зайнятості, %; $Ч_z$ – чисельність зайнятого населення, відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб; $Ч_n$ – чисельність населення, відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб.

2. Частка зайнятих в економічно активному населенні

$$P_z = \frac{Ч_z}{Ч_{ean}} \times 100\%,$$

де $Ч_{ean}$ – чисельність економічно–активного населення, осіб.

Економічна сутність зайнятості полягає в тому, що це – діяльність зі створення суспільного продукту (національного доходу).

Соціальна сутність зайнятості полягає в тому, що вона відображає не тільки потребу людей у прибутках, а й необхідність особи в самовираженні через суспільно корисну працю, а також відображає ступінь задоволення своїх потреб при певному рівні соціально–економічного розвитку суспільства.

Повна зайнятість населення – це така зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом з боку суспільного виробництва. Повна зайнятість працездатного населення – це використання всіх трудових ресурсів (повну зайнятість населення не можна плутати з повною зайнятістю особи чи групи осіб, що визначаються зайнятістю особи чи групи осіб повний робочий день чи тиждень, тобто із зайнятістю за індивідуальним використанням робочого часу).

Глобальна зайнятість – це врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним. До глобальної зайнятості можна віднести і так звану тіньову економіку та нерегламентовану зайнятість. Прикладом застосування **примусової зайнятості** були колишні

соціалістичні країни, в яких були конституційно закріплені не тільки право, а й обов'язок трудитися. Кожен працездатний громадянин мусив працювати з ранньої юності до пенсійного віку.

Добровільна незайнятість не може бути підставою притягнення громадян до адміністративної, карної та іншої відповідальності. Але тим, хто готовий трудитись і

Регулювання процесів зайнятості населення відбувається на трьох основних рівнях: державному, територіальному і на рівні підприємства. Для того, щоби політика регулювання процесів зайнятості була ефективною, слід домогтися максимальної узгодженості дій на всіх рівнях, що приведе до поліпшення становища зайнятих громадян і тих, хто шукає роботу.

Глобалізація ринку праці – система узгоджених заходів з відтворення, розподілу, обміну та спільному використанню робочої сили, що покликана забезпечити збільшення ефективної зайнятості населення, зниження безробіття, підвищення якісних показників та конкурентоспроможності робочої сили, надання соціальних гарантій працівникам в галузі праці, медичного страхування, отримання професійної освіти, дотримання ряду інших соціальних стандартів і нормативів.

Державна політика зайнятості населення в Україні ґрунтується на таких засадах:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам у реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць;
- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками соціально–економічної політики;
- забезпечення контролю профспілок, спілок підприємців, власників підприємств за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення.

Безробіттям називається соціально–економічна ситуація у суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлено переважанням пропозиції над попитом

Кількість (чисельність) безробітних – це абсолютний показник безробіття, що показує його розміри. Відношення кількості безробітних до кількості економічно активного населення – це відносний показник його поширеності, який ще називають рівнем безробіття.

За методологією МОП рівень безробіття визначається за формулою:

$$Pб = Чб / Чean \times 100\%,$$

де $Pб$ – рівень безробіття, %; $Чб$ – чисельність безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості, осіб.

В Україні рівень безробіття можна розрахувати за формулою:

$$Pб = Чб / Чпнв,$$

де $Чпнв$ – чисельність працездатного населення працездатного віку відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб.

Безробіття проявляється у двох формах: абсолютне і відносне.

До абсолютного належать: фрикційне, структурне, циклічне безробіття.

До відносного – територіальне, добровільне, вимушене, конверсійне, технологічне, інституційне, сезонне, застійне безробіття.

Державна програма зайнятості відображає державну політику в галузі зайнятості на ринку праці. Така політика може бути активною і пасивною.

Закон А. Оукена показує зв'язок між валовим внутрішнім продуктом (ВВП) та безробіттям; щорічний приріст ВВП на 3% дає можливість утримувати рівень безробіття на постійному місці. Якщо ВВП ще додатково буде зростати від 2 до 2,5%, то рівень безробіття буде зменшуватися на 1%.

Активна політика на ринку праці – це спрямування дій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю і збільшення кількості зайнятих. **Пасивна політика** передбачає відповідальність держави за становище працівників і роботодавців на ринку праці. До них належать: реєстрація незайнятих громадян, які шукають роботу, організація систем і надання допомоги з безробіття, здійснення негрошових форм підтримки безробітних і членів їхніх сімей.

Завдання для самостійної роботи з теми «Регулювання зайнятості населення»

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p style="text-align: center;">Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <p>1. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості.</p>	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <p>1. Інфраструктура ринку праці. 2. Роль приватних кадрових агенцій на ринку праці. 3. Роль програм сприяння зайнятості у активній політиці зайнятості 4. Основні стратегії регулювання зайнятості населення України 5. Організаційно-економічний механізм регулювання безробіття в Україні.</p>	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)

3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Розробити прогноз зайнятості населення певної адміністративно–територіальної одиниці на основі даних статистичної звітності.</p> <p>2. Розробити шляхи поліпшення ситуації на ринку праці України відповідно до теоретичних основ аналізу ринку праці і зайнятості.</p> <p>Сформувати аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за темою:</p> <p>1. Проаналізувати зайнятість населення України за останніх 5 років за різними ознаками, використовуючи статистичні довідники.</p> <p>2. Проаналізувати стан безробіття в Україні за останніх 5 років, використовуючи статистичні довідники.</p> <p>3. Порівняльні переваги і недоліки адміністративної статистики і вибіркового обстеження домашніх господарств (за методологією МОП) при визначенні кількості безробітних в Україні (проаналізувати та оцінити відмінності, виявити основні тенденції змін, можливості щодо визначення кількості безробітних за основними типами).</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <p>1. Які нові проблеми дозволяє вирішити Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» як порівняти із Законом України «Про зайнятість населення» щодо наведених вище питань? Відповідь обґрунтуйте посиланнями на закони.</p> <p>2. Оцінити нормативно–правове забезпечення державної політики зайнятості в Україні.</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <p>1. Опрацювати статті у журналах «Україна: аспекти праці», проаналізувати статистичні матеріали й підготувати тему доповіді «Політика зайнятості у сучасних умовах»</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
6.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем</p> <p>1. Розробити пропозиції щодо зниження прихованого рівня безробіття в Україні (регіоні).</p> <p>2. Вивчити тривалість пошуку роботи безробітними за статтю, віком та місцем проживання. Запропонувати пропозиції щодо зменшення тривалості пошуку роботи.</p>	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Зайнятість населення – це:

1. Винагорода за виконану роботу.
2. Певна сукупність соціально–трудова відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями.
3. Певна сукупність соціально–трудова відносин між людьми з приводу забезпечення матеріальними цінностями.
4. Працездатне населення в працездатному віці.

2. Невідповідність між пропозицією і попитом на робочу силу є головною умовою існування:

1. Безробіття.
2. Ринку праці.
3. Повної зайнятості.
4. Гнучких форм зайнятості.

3. Основне завдання програми зайнятості населення:

1. Забезпечення зайнятості інвалідів
2. Забезпечення зайнятості пенсіонерів.
3. Виплата допомоги з безробіття.
4. Виплата стипендії студентам.

4. Концептуально зайнятість населення можна поділити на:

1. Сезонну, глобальну, вимушену.
2. Циклічну, структурну, сезонну.
3. Відрядну, погодинну, змішану.
4. Повну, глобальну, добровільну і примусову.

5. Головне завдання держави у забезпеченні повної зайнятості полягає в:

1. Кожному, хто бажає працювати, держава повинна надати робоче місце.
2. Кожному, хто бажає працювати, держава повинна надати заробітну плату.
3. Кожного, хто бажає працювати, держава повинна зареєструвати в центрі зайнятості.
4. Кожного, хто бажає працювати, держава повинна забезпечити житлом.

6. Для України найбільш характерним є:

1. Структурне безробіття.
2. Приховане безробіття.
3. Фрикційне безробіття.
4. Добровільне безробіття.

7. Безробіттям називається:

1. Соціально-економічна ситуація у суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлено переважанням пропозиції над попитом.
2. Забезпечення рівних можливостей усім громадянам в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки.
3. Соціально-економічна ситуація на підприємстві, за якої частина неактивних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлено переважанням пропозиції над попитом.
4. Зайнятість, яка не відповідає стандартним типовим правилам і потребує спеціального

правового регулювання.

8. За методологією МОП рівень безробіття (РБ) визначається за формулою:

1. $R_b = Чб / Чеан$.
2. $R_b = Чеан \times 100\%$.
3. $R_z = Чз / Чн \times 100\%$.
 $R_b = Чб / Чеан \times 100\%$,
 де Чб – чисельність безробітних; Чеан – чисельність економічно активного населення; Чз – чисельність зайнятих; Чн – загальна чисельність населення; Чппв – чисельність працівників працездатного віку.

9. Для того щоб не допустити зростання безробіття щорічний приріст ВВП має становити:

1. 5%;
2. 7%;
3. 2%;
4. 3%.

10. До абсолютного безробіття належить:

1. Добровільне, відносне, структурне.
2. Регіональне, державне, циклічне.
3. Фрикційне, структурне, циклічне.
4. Вимушене, відносне, приховане.

Приклади розв'язування задач

Задача. Чисельність населення регіону становить 3453 тис. осіб, із них економічно–активне населення становить 2865 тис. осіб. Відповідно до балансу трудових ресурсів чисельність трудових ресурсів регіону становить 1765 тис. осіб, працюючі підлітки та пенсіонери – 20 тис. осіб. Чисельність зареєстрованих безробітних службою зайнятості становить 106, 3 тис. осіб. Розрахувати рівень безробіття за методологією МОП та українською методикою.

Розв'язок

1. Рівень безробіття за українською методикою розраховується за формулою:

$$R_b = Чб / Чппв \times 100\%.$$

Для розрахунку нам необхідно визначити чисельність працездатного населення в працездатному віці відповідно до балансу трудових ресурсів:

$$Чппв = Чтр - Чпп = 1765000 - 20000 = 1745000,$$

де Чтр – чисельність трудових ресурсів в регіоні, осіб; Чпп – чисельність працюючих підлітків та пенсіонерів в регіоні, осіб.

$$\text{Отже, } R_b = 106300 / 1745000 \times 100\% = 6,09\%.$$

2. Рівень безробіття за методологією МОП визначається як відношення:

$$R_b = Чб / Чеан \times 100\%$$

Отже, $R_6 = 106300 / 2865000 \times 100 = 3,7\%$

Висновки: рівень безробіття за українською методикою становить 6,09%, за методологією МОП – 3,7%.

Перелік рекомендованої літератури

1. Безтелесна Л. Державне регулювання зайнятості: підруч. / Л. Безтелесна, Г. Юрчик. – Рівне: НУВГП, 2006. – 210 с.
2. Брич В.Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення: Монографія.– Тернопіль: Економічна думка, 2003.–375с.
3. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. / В.С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2005. – 252 с
4. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій / О. Гулевич // Україна: аспекти праці. – 2010.– №2.– С.10–13.
5. Дяків О.П. Формування механізмів регулювання зайнятості / О. Дяків // Україна: аспекти праці. – 1998.– №5.– С.18–23.
6. Економіка праці та соціально–трудові відносини /Дяків О.П., Прооровська С.А., Слівінська Н.М. та ін. / За заг.ред. Є.П. Качана .– К.: Знання, 2008. – 407 с.
7. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
8. Калініна С.П. Ринок праці і зайнятість: теоретико–методологічний аспект / Донецький національний ун–т . – Донецьк : ДНУ, 2005. – 227с.
9. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України [Текст] : моногр. / І. С. Марченко ; Нац. акад. наук України, Ін–т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. – К.: Ін–т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи, 2013. – 150с.
- 10.Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. / Ю. М. Маршавін. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.
- 11.Міненко В. Л. Державне регулювання ринку праці в умовах глобалізації економіки: теорія та практика: Моногр. / В. Л. Міненк. – Х.: Вид–во ХарPI НАДУ «Магістр», 2009. – 204 с.
- 12.Прохоровська С. Формування і регулювання соціально–трудових відносин інноваційної зайнятості / С. Прохоровська // Вісник Східноукраїнсько–го національного університету ім. В. Даля : [наук. журнал]. – Луганськ : вид–во СНУ ім. В. Даля, 2013. – № 7(196) – С. 178 – 181.
- 13.Про зайнятість населення : Закон України від 05. 07. 2012 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>

14. Ринок праці України у 2014 році: Аналітично–статистичний збірник / Державний центр зайнятості Міністерства соціальної політики України .: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=305437
15. Указ Президента України «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні» від 11.07.2005 року № 1073 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
16. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко–теоретичний аналіз. / Л. С. Шевченко. – Харків: Видавець ФО–П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.
17. Юрчик Г. Соціальний захист зайнятого населення України в умовах економічної стабільності / Г. Юрчик // Україна: аспекти праці. – 2015.– №1.– С.34–42.

Тема 19. Види, джерела і структура доходів населення.

Теоретичні питання робочої програми

- Вартість робочої сили.
- Поняття про доходи населення.
- Структура доходів населення. Джерела формування доходів населення в ринкових умовах. Номінальні та реальні доходи.
- Поняття сукупного, чистого, скоригованого доходів.
- Трудові і нетрудові доходи.

Ключові слова теми: доходи, структура доходів, джерела доходів, номінальний дохід, реальний дохід, сукупний дохід, чистий дохід, скоригований дохід, кінцевий дохід, трудовий дохід

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Види, джерела і структура доходів населення»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- структуру доходів населення;
- сутність номінальних і реальних доходів;
- механізм формування вартості робочої сили;
- міжнародну класифікація витрат на робочу силу;

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- визначати чинники, що впливають на рівень та величину доходів населення;
- визначати обов'язкові складники вартості робочої сили та аналізувати витрати на робочу силу;

Тема 20. Диференціація доходів населення: поняття, чинники, методи виміру.

Теоретичні питання робочої програми

- Соціально–економічна сутність диференціації доходів населення. Чинники, що впливають на величину та диференціацію доходів населення.
- Державне регулювання доходів населення. Принципи державної політики доходів. Методи державного регулювання доходів населення.
- Соціальні стандарти споживання.
- Зарубіжний досвід диференціації доходів населення та можливість використання його елементів в національній економіці України.

Ключові слова теми: диференціація доходів населення, нерівність за доходами, розподіл доходів, державна політика доходів, регулювання доходів, соціальні стандарти споживання.

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Диференціація доходів населення: поняття, чинники, методи виміру»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- чинники, які впливають на величину та диференціацію доходів;
- сутність та методи державного регулювання доходів населення;
- державні соціальні стандарти і їхня роль у формуванні та оптимізації соціально-трудових відносин;

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- використовувати державні соціальні стандарти з метою оптимізації соціально-трудових відносин.

Практичне заняття 19,20 /1

Тема 19. Види, джерела і структура доходів населення.

Тема 20. Диференціація доходів населення: поняття, чинники, методи виміру.

Мета: вивчити структуру вартості робочої сили, поняття «доходи населення», «диференціація доходів», з'ясувати джерела формування доходів в ринкових умовах, з'ясувати сутність державної політики доходів та методи її регулювання, ознайомитись із соціальними стандартами споживання.

Питання для обговорення

1. Сутність вартості робочої сили.
2. Доходи населення. Структура доходів.
3. Джерела формування доходів населення в ринкових умовах.
4. Диференціація доходів населення. Показники диференціації доходів.
5. Державне регулювання доходів населення.
6. Мінімальні соціальні стандарти споживання населення. (Прожитковий мінімум, мінімальний споживчий бюджет, методи їх розрахунку).

Групові завдання

1. Дайте визначення понять «вартість робочої сили» та «ціна робочої сили». Охарактеризуйте чинники, які впливають на величину вартості робочої сили.

2. У чому полягає сутність поняття «доходи населення». Із яких джерел вони формуються?
3. Яка структура доходів населення в сучасних економічних умовах?
4. У чому сутність номінального та реального доходу?
5. Що таке сукупний та скоригований доходи?
6. Які показники та чинники диференціації населення за рівнем доходів?
7. Яка структура використання доходів(витрат) населення України
8. Що характеризує купівельна спроможність доходів населення?
9. У чому сутність державного регулювання доходів населення країни?
10. Які функції держави у реалізації політики доходів?
11. Охарактеризуйте мінімальні соціальні стандарти споживання.
12. Визначте види доходів. Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Види доходів населення

	Вид доходу	Джерело отримання доходу

12. Побудуйте графік номінальних доходів за рік:

- а) студента денної форми навчання;
- б) непрацюючого пенсіонера;
- в) жінки, яка перебуває у декретній відпустці;
- г) лікаря - лора, що працює в поліклініці (40 років).

13. Розрахуйте грошовий дохід працівника за місяць і визначте частку доходу від трудової діяльності, якщо:

- у цьому місяці працівник отримав заробітну плату в сумі 2505 грн., в тому числі премію розміром 350 грн.;
- у результаті патентування винаходу у цьому місяці працівникові виплачено авторську винагороду розміром 800 грн.;
- будучи акціонером ВАТ «Оріон», у цьому місяці працівник отримав дивіденди за підсумками попереднього фінансового року в розмірі 1300 грн.;
- за рахунок здачі в оренду власної квартири цей працівник щомісяця отримує 2200 грн.

Проаналізуйте різницю в номінальному та реальному доходах працівника за місяць, якщо за статистичними даними індекс споживних цін в порівнянні з попереднім місяцем становив 104,6%.

14. Провести дослідження власних витрат за місяць, тиждень чи день (зазначаючи суму), визначити резерви.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

1. На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:
 - визначте за міжнародною класифікацією які витрати на робочу силу. Які чинники впливають на ціну робочої сили;
 - визначте можливі джерела і напрямки використання доходів та роль держави у формуванні доходів населення;
 - поясніть, як ви розумієте співвідношення вартості життя та доходів населення;
 - охарактеризувати механізм визначення прожиткового мінімуму.

2. На основі сучасних статистичних даних проаналізуйте рівень доходів і та структуру витрат працівників Тернопільської (чи іншої) області, України в цілому. Зробіть висновки, побудуйте графіки і діаграми.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Робоча сила найманих працівників на ринку праці є товаром, який має вартість.

Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили та її відтворенням. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

До складу вартості робочої сили входять безпосередньо заробітна плата; натуральні виплати, які надаються працівникам підприємцями; витрати роботодавців на соціальне страхування та вихідна допомога (виплати у зв'язку із закінченням строку трудового договору); витрати на підвищення професійного рівня; витрати на соціально-побутове обслуговування; податки, які розглядаються як витрати на робочу силу

Сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі, визначає **ціну робочої сили**. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилятися від її вартості.

Доходи населення – це сума грошових коштів і матеріальних благ у натуральному виразі, отриманих або вироблених домашніми господарствами за певний проміжок часу і які потрібні для підтримання фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини.

Значення доходів визначається тим, що рівень споживання населення прямо залежить від рівня доходів.

Розрізняють грошові і натуральні доходи. Формування грошових доходів здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплат із соціальних фондів (соціальних трансфертів), підприємницьких доходів, доходів від

власності, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, інших доходів (аліментів, гонорарів, благодійної допомоги).

Номинальні доходи – це загальна величина нарахованих виплат і натуральних видатків. **Реальні доходи** характеризують купівельну спроможність номінальних доходів і визначаються обсягом товарів та послуг, що можуть бути придбані за отримані номінальні доходи. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення.

Сукупний дохід сім'ї (сума всіх доходів, одержаних членами домогосподарства) включає нараховану заробітну плату, пенсії, допомоги, стипендії та інші доходи, що підлягають оподаткуванню відповідно до законодавства. Поділивши даний показник на кількість членів домогосподарства визначають середньодушовий сукупний дохід.

Скоригований дохід це загальний(сукупний) дохід, зменшений на певні суми – наприклад, витрати на навчання дітей, переїзд до нового місця роботи, відрахування до Пенсійного фонду і т.д.

Основні напрями використання грошових доходів (витрати):

1. Покупка продуктів харчування і – окремо – витрати на громадське харчування.
2. Покупка непродовольчих товарів, зокрема: а) одягу, білизни, взуття, тканин; б) предметів тривалого користування; в) засобів гігієни, медикаментів, будматеріалів і т. д.
3. Грошові витрати на оплату послуг.
4. Інші витрати.
5. Накопичення (рахунки в банках, покупка цінних паперів, іноземної валюти і т. д).
6. Залишок грошей на руках.

Величини доходів і витрат населення не лише характеризують бюджети сімей, але і використовуються для побудови балансів грошових доходів та витрат населення, визначення показників значення домашнього господарства в системі національних рахунків.

Політика доходів, що здійснюється в країні є важливою складовою загальної соціально-економічної політики, оскільки показники доходів населення є характеристиками рівня життя й економічними характеристиками одночасно. Як напрямок державного регулювання в економіці - **політика доходів** є одним із засобів централізованого впливу на загальний розмір і розподіл новоствореної вартості. Сутність політики доходів полягає в безпосередньому встановленні державою такої верхньої межі збільшення номінальної заробітної плати, яка сприяла б виконанню основних завдань та пріоритетів розвитку економіки.

Держава у реалізації політики доходів здійснює функції :

- стабілізаційну (зростання виробництва, зниження темпів інфляції, та дефіциту бюджету, зміцнення національної валюти, що формує передумови для зростання зайнятості та доходів населення)

- функцію розподілу ресурсів (розподіл повноважень між різними рівнями державної влади та управління, формування відповідної податкової системи, що забезпечить кожному з рівнів державного управління доступ до ресурсів)
- функцію розподілу доходів (формування заходів щодо зменшення обсягів та глибини бідності, зменшення розриву в рівні життя між різними категоріями населення).

Обґрунтована та послідовна політика формування та регулювання доходів дає змогу сформувати соціально стабільне суспільство, платоспроможний попит населення та позитивну мотивацію населення до продуктивної праці.

Диференціація доходів населення формується під впливом економічних соціальних, демографічних чинників, тобто додавання певних складових сукупного доходу та подальшого його розподілу між членами сім'ї.

Диференціація доходів і заробітної плати дозволяє оцінити соціальні зміни, рівень соціальної напруженості і визначити характер існуючої політики доходів і заробітної плати.

Індикаторами диференціації доходів і заробітної плати є:

- розподіл населення за рівнем середньодушових доходів - показник питомої ваги або відсотки населення в тих чи інших визначених інтервалах середньодушових грошових доходів;
- розподіл загального обсягу грошових доходів по різних групах населення - показник (у відсотках) частки загального обсягу грошових доходів, яку має кожна з 20%-них (10%-них) груп населення;
- децильний коефіцієнт диференціації доходів - співвідношення середньодушових грошових доходів, вище і нижче яких знаходяться десяти частки (10%) найбільш і найменш забезпеченого населення;
- коефіцієнт диференціації заробітної плати - співвідношення найбільшого і найменшого рівнів заробітної плати між галузями, регіонами, професіями, всередині галузей і підприємств і т.д.

Найбільш поширеними індикаторами диференціації доходів є коефіцієнт концентрації доходів (індекс Джині) і крива Лоренца, що дозволяють судити про ступінь віддалення від стану рівності в розподілі доходів. Розрахунок індексу Джині пов'язаний з кривою Лоренца.

Коефіцієнт концентрації доходів (індекс Джині) характеризує ступінь нерівномірності розподілу всієї суми доходів між окремими групами населення; його величина може варіювати від 0 до 1, при цьому, чим вище значення показника, тим більш нерівномірно розподілені доходи в суспільстві.

Мінімальний споживчий бюджет – вартість набору споживчих товарів і послуг, що забезпечують соціально обґрунтований мінімальний рівень споживання матеріальних і духовних благ, необхідних для розвитку особистості.

Прожитковий мінімум є показником мінімального рівня споживання матеріальних благ і послуг, потрібних для збереження здоров'я людини і

забезпечення її життєдіяльності в вартісному вираженні. Крім того, він враховує обов'язкові платежі і збори.

Споживчий кошик - це мінімальний набір продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і забезпечення її життєдіяльності.

**Завдання до самостійної роботи
з теми «Види, джерела і структура доходів населення» та теми
«Диференціація доходів населення: поняття, чинники, методи виміру».**

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <p>1. Диференціація доходів населення: поняття, чинники, методи виміру.</p> <p>2. Соціальна підтримка населення. Проблеми та їх розв'язання.</p> <p>3. Основні законодавчо - правові положення регулювання доходів та оплати праці в ринкових умовах.</p>	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <p>1. Нерівність за доходами в Україні.</p> <p>2. Надмірна диференціація доходів: соціальні та економічні наслідки.</p> <p>3. Конкурентоспроможність працівників і ціна робочої сили на ринку праці.</p>	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	<p>Виконання аналітичних задач</p> <p>1. На основі статистичних даних оцінити номінальні доходи населення України в динаміці. Побудуйте графік номінальних доходів.</p> <p>2. На основі статистичних даних розрахуйте реальні доходи населення України і зробіть порівняльний аналіз із номінальними.</p> <p>3. Зробити порівняльний аналіз власних доходів і витрат за місяць.</p> <p>4. На основі статистичних даних (Розподіл населення за розміром середньодушового доходу) проведіть аналіз доходів населення в Україні.</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей</p> <p>1. Значення доходів у процесі розвитку трудового потенціалу регіону.</p> <p>2. Особливості регулювання доходів населення та оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою.</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем</p> <p>1. На основі аналізу нормативно-правового забезпечення диференціації доходів населення,</p>	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

	розробити пропозиції щодо його покращення. 2. Напрями удосконалення державної політики доходів населення..		
--	---	--	--

Тестові завдання

1. Номінальний дохід – це:

1. загальна сума коштів, яку отримує найманий працівник з різних джерел ;
2. дохід, виражений в матеріальних благах і послугах, які працівник може фактично придбати;
3. розмір доходу , що залишається в розпорядженні підприємця після обов'язкових виплат;
4. всі відповіді правильні.

2. Мета державного регулювання доходів полягає у:

1. Повному використанні сукупного робочого часу.
2. Забезпеченні всіх працівників робочим місцем, що відповідає кваліфікації працівника.
3. Перерозподілі доходів через держбюджет шляхом диференційованого оподаткування різних верств одержувачів доходів і соціальних виплат.
4. Немає правильної відповіді.

3. Показником обсягу та структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні є:

1. Прожитковий максимум.
2. Прожитковий мінімум.
3. Продовольча безпека.
4. Вартість споживчого кошика.

4. Вартість придбаних матеріальних і культурно-побутових благ на суму доходу, що перебуває в розпорядженні, з урахуванням цін на товари і послуги – це:

1. Сукупні доходи.
2. Реальні доходи.
3. Економічно необґрунтовані нетрудові доходи.
4. Усі відповіді правильні.

5. Підприємницький дохід – це:

1. Дохід від індивідуального підсобного господарства.
2. Дохід від здачі в аренду нерухомості.
3. Дохід від індивідуальної трудової діяльності.
4. Дохід від ведення підприємницької діяльності.

6. Дохід від продажу на ринку продуктів харчування належить до:

1. Доходу від власності.
2. Доходу від ведення індивідуального підсобного сільського господарства.
3. Доходу від ведення підприємницької діяльності.
4. Доходу від заробітної плати.

7. Якщо ваш річний дохід підвищився на 50%, а ціни на товари підвищились на 100%, то:

1. ваш реальний дохід знизився;

2. ваш реальний дохід виріс;
3. ваш номінальний дохід знизився;
4. це не відобразилось на вашому реальному доході.

8.Індикатором диференціації доходів населення є показник:

1. прожитковий мінімум
2. індекс Джинні
3. споживчий кошик
4. мінімальна заробітна плата.

9.Дайте визначення поняття « сукупний дохід»:

1. частина національного доходу у грошовому виразі, призначена для розподілу між працюючими для задоволення їх потреб;
2. доходи працюючих від оплати праці;
3. вартість набору споживчих товарів і послуг, що забезпечують соціально обґрунтований мінімальний рівень споживання;
4. нарахована заробітна плата, пенсії, допомоги, стипендії та інші доходи, що підлягають оподаткуванню відповідно до законодавства.

10. Дохід від власності – це :

1. дохід від індивідуального підсобного господарства;
2. натуральний дохід;
3. дохід за відсотками від грошових вкладень та цінних паперів;
4. дохід від індивідуальної трудової діяльності.

Перелік рекомендованої літератури

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підруч. / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
2. Гвелесіані А.Г. Диференціація грошових доходів населення: аналіз, прогноз та механізм регулювання: Монографія. / А. Г. Гвелесіані. – К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2008. – 154 с.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 65–86.
4. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие./ Н. И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – 464 с. – Раздел III, Глава XII, С. 292– 338.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В .М. Острроверхов та ін.; За ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
7. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
8. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда: Учебник: В 2-х т. [Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина] — М.: Альфа-Пресс, 2007. — Т. 1. — С. 547—577.
9. Рынок труда и доходы населения: Учеб. пособ. / Под ред. Н. А. Волгина. – М.: Филинь, 1999.
10. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Міністерства праці та соціальної політики – режим доступу - www.mlsp.gov.ua (
11. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Програми розвитку ООН – режим доступу - <http://hdr.undp.org>.

Тема 21. Рівень і якість життя населення та його регулювання.

Теоретичні питання робочої програми

- Рівень життя: поняття і чинники, що його визначають. Якість життя населення.
- Методика розрахунку індексу вартості життя. Прожитковий мінімум, нормативні споживчі бюджети.
- Порівняльний аналіз рівня життя і диференціації доходів.
- Зарубіжний досвід забезпечення належного рівня і якості життя та можливість використання його елементів в національній економіці України.
- Основні положення Концепції підвищення рівня життя в Україні.

Ключові слова теми: рівень життя, якість життя, вартість життя, міра споживання, споживчий попит, бідність населення, прожитковий мінімум, індекс людського розвитку.

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Рівень і якість життя населення та його регулювання»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- поняття і чинники рівня життя;
- поняття «вартість життя» та «якість життя» населення.
- критерії визначення бідності населення.
- методику визначення індексу вартості життя та показників, що характеризують бідність населення.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- Розраховувати показники індексу людського розвитку та індексу вартості життя населення.
- Розраховувати показники бідності населення.

Практичне заняття 21 / 1

Тема 21. Рівень і якість життя населення та його регулювання.

Мета: вивчити сутність поняття «рівень життя», з'ясувати які показники його характеризують; засвоїти методику розрахунку індексу вартості життя, вивчити вартісні показники, що застосовуються для оцінки рівня життя.

Питання для обговорення

1. Сутність поняття «рівень життя», та показники, що його характеризують.
2. Чинники, які впливають на рівень життя в Україні. Поняття бідності населення.
3. Поняття якості трудового життя.
4. Методика розрахунку ІЛР та індексу вартості життя.
5. Аналіз та оцінювання рівня життя населення в Україні.

Групові завдання

1. Як ви розумієте поняття «рівень життя»? Які показники його характеризують?
2. Охарактеризуйте поняття «якість життя».
3. Що таке «соціальні трансферти» як елементи формування рівня життя і доходів населення?
4. Поясніть терміни «міра споживання», «споживчий попит».
5. Дайте визначення понять «прожитковий мінімум» та «межа бідності». В чому полягає відмінність цих показників?
6. Які вартісні показники використовуються для оцінки рівня життя населення?
7. Наведіть розрахунок індексів споживання матеріальних благ, середньодушового рівня споживання.
8. Наведіть різні погляди та охарактеризуйте поняття «рівень життя», «якість життя». За результатами аналізу заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика рівня життя населення

Автор	Джерело	Сутність категорій «рівень життя», «якість життя»

9. Назвіть показники, які характеризують рівень життя і чинники, що його визначають. Заповніть табл. 2.

Таблиця 2

	Показники , що характеризують рівень життя в Україні	Показники , що характеризують рівень життя в країнах ЄС

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу та інших інформаційних джерел та статистичних даних:

- вкажіть, як розраховується індекс людського розвитку;
- назвіть основні державні соціальні стандарти та соціальні гарантії, що використовуються для характеристики рівня життя населення;
 - охарактеризуйте вплив інфляції та інших чинників економічної кризи на рівень життя населення;
 - визначте показники, які застосовуються для характеристики бідності в Україні. Яка методика їх розрахунку?

Короткий виклад основного матеріалу теми

Рівень життя – це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для їхнього розвитку і задоволення.

Підвищення рівня життя сприяє поліпшенню якості життя, тобто умов існування людини.

Якість життя – характеристика міри відповідності умов і рівня життя науково обґрунтованим нормативам або певним стандартам. Якість життя містить певні показники, що характеризують соціальний час, спосіб життя, соціальну напруженість, безпеку та дотримання прав людини.

Категорія «рівень життя» у широкому розумінні виражається сукупністю відносин та умов, що визначають життя, працю, побут і інтелектуально-культурний розвиток людей, характеризує досягнутий в суспільстві на певний проміжок часу ступінь задоволення різноманітних потреб населення (не лише фізичних, а й соціальних, інтелектуальних, духовних), а також визначає та оцінює реальні економічні джерела та соціально-правові гарантії забезпечення життєдіяльності населення.

Рівень життя може характеризувати відповідно сукупний життєвий рівень населення країни, рівень життя певних суспільних класів, соціальних груп або окремих (наприклад, маргінальних) верств населення, рівень життя конкретно взятої особи чи сім'ї.

Характеристиками та показниками рівня життя населення є:

- Рівень життєвих потреб (чим вищий ступінь розвиненості потреб населення, тим, за інших рівних умов, вищим є і рівень його життя);
- Рівень реальних доходів і заощаджень населення (купівельний фонд);
- Вартість життя;
- Споживчий попит;
- Міра споживання;
- Міра задоволення життєвих потреб;

- Умови життя;
- Рівень соціально-економічного розшарування населення.

Вартість життя – це соціально-економічний показник, сума (у грошовому еквіваленті), яку може виділити держава для врятування життя або надання компенсації за втрату життя чи працездатності свого громадянина, виходячи з конкретних економічних можливостей.

Вартість життя є змінною величиною, яка безпосередньо залежить від величини створеного річного ВВП на душу населення, тобто від економічного стану держави. Поняття «вартість життя» означає вартісну оцінку набору предметів споживання (товарів і платних послуг), який відповідає певному рівню задоволення потреб окремих категорій населення. Зміна вартості життя залежить від зміни споживчих цін і структури споживання. Проблемою, що виникає при розрахунку індексу вартості життя, є визначення фіксованого набору предметів споживання (так званий споживчий кошик) для різних груп населення. При його розрахунку використовуються два підходи. Перший ґрунтується на встановлених нормативах споживання (нормативний); другий передбачає визначення споживчого кошика на основі фактичної структури споживчих витрат, яка встановлюється за показниками сімейних бюджетів (статистичний). За розрахованими величинами визначаються і зміни цін на товари і послуги. Зазвичай індекс вартості життя ототожнюється з індексом споживчих цін.

Індекс споживчих цін характеризує зміну загального рівня цін на товари та послуги, які купує населення для власного споживання. Він є показником зміни вартості фіксованого набору споживчих товарів та послуг у поточному періоді до його вартості у базовому періоді.

Міра споживання населення взаємопов'язує міру індивідуальних потреб з основним джерелом їх задоволення та з рівнем особистого доходу. На суспільному рівні міра споживання населенням сукупності життєвих благ є об'єктивним показником, який залежить від стану економіки, особливостей її матеріального виробництва. Кількісний рівень міри споживання визначає загальний фіксований обсяг спожитих матеріальних благ і послуг. Якісний склад міри споживання характеризує сукупність інтересів та відносин, які виникають з приводу оптимізації процесу задоволення дійсних об'єктивних потреб.

Споживчий попит – це платоспроможна потреба населення в товарах споживання, тобто бажання й можливість придбати товар, які підкріплені купівельними фондами населення.

Умови життя (середовище існування) – система характеристик розміщення населення, екології, житлових умов, зайнятості та умов праці, соціального обслуговування.

Соціально-економічне розшарування та формування різних за рівнем добробуту та соціальними ознаками груп (класів) є невід'ємною рисою ринкових перетворень в суспільстві. Нерівність за доходами часто спричинює макроекономічну нестабільність та є чинником бідності населення.

Бідність визначається як недостатність можливостей і вибору для задоволення життєво важливих людських потреб: прожити довге, здорове і творче життя, бути грамотним, нормально харчуватися, насолоджуватися якістю життя, свободою і повагою оточуючих. Розрізняють дві форми бідності: абсолютну і відносну.

Абсолютна бідність- відсутність доходу, необхідного для забезпечення мінімальних життєвих потреб особи або сім'ї. **Відносна** – коли розмір доходу не перевищує 40-60% середнього доходу по країні. (Для країн ЄС низький рівень доходів.)

Основними показниками, які розроблені та використовуються вітчизняною статистикою для вимірювання масштабів бідності є : межа бідності; рівень бідності; сукупний дефіцит доходів бідного населення, середній дефіцит доходів бідного населення, глибина бідності.

Межа бідності – рівень доходу, нижче якого є неможливим задоволення основних потреб.

Рівень бідності (P) - питома вага сімей (домогосподарств, окремих осіб), чий рівень споживання (доходів) нижчий за визначену межу бідності:

$$P = (Q/n) \times 100\%,$$

де Q - кількість сімей (домогосподарств, окремих осіб), які визнаються бідними згідно з одним із критеріїв; n - загальна чисельність сімей (домогосподарств).

Сукупний дефіцит доходу бідного населення - це сума коштів, яких не вистачає бідному населенню країни в цілому до визначеної межі бідності.

Середній дефіцит доходу бідного населення - це сума коштів, яких в середньому не вистачає одному бідному до визначеної межі бідності. Цей показник показує наскільки одна людина є бідною по відношенню до прийнятої межі бідності.

Глибиною бідності вважається відхилення величини доходів (витрат) бідного населення від визначеної межі бідності.

Коефіцієнт глибини бідності (P1) визначається як відношення величини середнього дефіциту доходу до межі бідності за формулою:

$$P_1 = \frac{Z - W}{Z} \times 100\%$$

де Z - установлена величина межі бідності;

W - середні доходи (витрати) бідного населення в розрахунку на одного умовного дорослого.

Основним джерелом інформації про життєвий рівень населення в цілому та окремих верств, його характеристики за структурою доходів і витрат, споживання товарів і послуг залежно від рівня матеріальної забезпеченості, кількісного складу домогосподарств і за іншими соціально-економічними аспектами є вибіркове обстеження умов життя домогосподарств. Матеріали такого обстеження використовуються при обчисленні за загальноприйнятою в міжнародній практиці методологією макроекономічних показників (зокрема індексу споживчих цін) при розробці

механізму соціального захисту населення і визначенні соціальних нормативів.

Методикою для оцінки рівня життя населення передбачається наступна система зведених вартісних показників:

1. Валовий регіональний продукт на душу населення;
2. Національний дохід на душу населення;
3. Загальне споживання населенням матеріальних благ і послуг на душу населення і загалом;
4. Реальні доходи на душу населення в цілому і за окремими соціальними групами;
5. Реальні доходи з обліком суспільних послуг на душу населення в цілому і за окремими соціальними групами;
6. Реальна заробітна плата робітників і службовців;
7. Індекс вартості життя (індекс споживчих цін) в цілому і за окремими соціальними групами.

Для оцінки динаміки життєвого рівня населення на практиці досить широко застосовуються індекси споживання матеріальних благ, індекси фізичних обсягів споживання послуг, коефіцієнти задоволення потреб і споживання.

Індекси споживання матеріальних благ характеризують динаміку рівня чи обсяги споживання населенням матеріальних благ. Для характеристики динаміки споживання окремих продуктів і товарів у натуральних одиницях обчислюються індивідуальні індекси фонду (обсягів) споживання:

$$I_Q = \frac{Q_1}{Q_0}.$$

де, Q – Обсяг фонду споживання (Q) у фактичному та минулому періодах.

Індекс середньодушового рівня споживання у порівняльних цінах:

$$I_q = \frac{\sum q_1 p_0}{N_1} \div \frac{\sum q_0 p_0}{N_0}$$

Де, (q)- рівень середньодушового споживання,

(N) - Середньорічна чисельність населення,

(p) - Ціна за одиницю споживаного товару.

Абсолютна зміна фонду споживання (*всього*):

$$\Delta Q = Q_1 - Q_0$$

Абсолютна зміна фонду споживання *за рахунок динаміки рівня середньодушового споживання.*

$$\Delta Q_q = (q_1 - q_0) \times N_1$$

Абсолютна зміна фонду споживання *за рахунок динаміки чисельності населення:*

$$\Delta Q_N = (N_1 - N_0) \times q_0$$

Особливостями бідності в Україні є: ·

- зuboжіння значної частини населення, яке до того ж зберігає порівняно високий соціальний статус (рівень освіти, кваліфікації, соціальні зв'язки);
- поширеність бідності серед працюючого населення;
- низький рівень якості життя населення загалом та соціальної інфраструктури, зокрема;
- ризик збідніти прямо пропорційний кількості дітей до 18 років;
- регіональна диференціація бідності (рівень бідності серед сільського значно вищий, ніж у великих містах).

У світовій практиці для характеристики рівня життя використовують такий інтегральний показник, як індекс людського розвитку, котрий включає три індикатори: національний або валовий внутрішній продукт на душу населення (ВВП), тривалість життя, рівень освіти населення. Ці величини співвідносяться з найвищими світовими рівнями цих показників.

Завдання до самостійної роботи з теми «Рівень і якість життя населення та його регулювання»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) <ol style="list-style-type: none"> 1. Рівень життя у системі соціально-економічних відносин 2. Нормативно-правове забезпечення України щодо якості життя: сучасний стан та перспективи розвитку. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: <ol style="list-style-type: none"> 1. Якість життя і якість трудового життя в Україні. 2. Державні соціальні стандарти та нормативи: сутність та проблемні аспекти. 3. Вплив процесів маргіналізації населення на соціально-економічну та політичну стабільність суспільства. 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Виконання аналітичних задач <ol style="list-style-type: none"> 1. Розрахувати грошовий еквівалент продуктового набору прожиткового мінімуму у фактичних цінах за власними спостереженнями у місцевості, де Ви мешкаєте. 2. Розрахунок індикаторів виміру рівня життя . 3. Назвіть показники, які характеризують рівень бідності в Україні. Наведіть статистичні дані, що формують уявлення про динаміку бідності в Україні за період 2010-2014 рр. Зробіть відповідні висновки. 	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні положення Концепції підвищення рівня життя в Україні. 2. Моніторинг якості життя населення в Україні. 3. Вплив «тонізації» економіки на процеси розподілу доходів і стан майнового розшарування громадян. 	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань

	4. Консюмеризм як механізм захисту рівня життя населення.		
5.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. Шляхи вдосконалення ринкових механізмів, що регулюють рівень життя населення. 2. Проблеми майнового розшарування українського суспільства та шляхи її подолання.	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Дайте визначення платоспроможного попиту:

1. -рівень доходу, нижче якого неможливо задовільнити основні потреби людини;
2. -платоспроможна потреба населення в товарах споживання;
3. зміна загального рівня попиту на товари та послуги,
4. вартісна оцінка набору предметів споживання (товарів і платних послуг).

2. Виберіть показник, який застосовується у світовій практиці для характеристики рівня життя:

1. Індекс споживчих цін
2. Індекс реальної заробітної плати
3. Індекс людського розвитку
4. Індекс споживання матеріальних благ

3. Виберіть вартісні показники, які використовуються для характеристики рівня життя рівня життя населення:

1. Валовий регіональний продукт на душу населення;
2. Національний дохід на душу населення;
3. Загальне споживання населенням матеріальних благ і послуг на душу населення і загалом;
4. Реальні доходи на душу населення в цілому і за окремими соціальними групами;
5. Всі відповіді вірні.

4. Дайте визначення «якості життя населення»:

1. Взаємозв'язок індивідуальних потреб з основним джерелом їх задоволення та з рівнем особистого доходу;
2. Характеристика міри відповідності умов і рівня життя науково обґрунтованим нормативам або певним стандартам;
3. Характеристика купівельної спроможності номінальних доходів населення;
4. відхилення величини доходів (витрат) бідного населення від визначеної межі бідності.

5. Виберіть, які існують форми бідності населення:

1. добровільна і примусова;
2. абсолютна і відносна;
3. нормативна та фактична;
4. явна та прихована.

6. Джерелом підвищення рівня життя населення є зростання:

1. національного доходу;
2. інфляції;
3. конкуренції на ринку.
4. прибутку підприємства.

7. На рівень бідності в Україні впливають:

1. висока частка осіб пенсійного віку;
2. безробіття;
3. висока частка дітей;
4. всі відповіді правильні.

8. Виберіть показник, який характеризує рівень життя населення:

1. ринкова конкуренція товаровиробників;
2. міграційні переміщення;
3. реальні доходи на душу населення;
4. рівень смертності населення.

9. Прожитковий мінімум – це показник обсягу та структури споживання:

1. мінімальної заробітної плати;
2. нематеріальних благ і послуг на мінімально допустимому рівні;
3. матеріальних благ на мінімально допустимому рівні;
4. мінімальний дохід сім'ї.

10. Рівень життя – це категорія:

1. політична;
2. філософська;
3. соціально-економічна;
4. соціальна.

Перелік рекомендованої літератури

1. Бабак І.М. Бідність в Україні: методологічний аспект) / І. М.Бабак // Стратегія розвитку України: соціологія, економіка, право. – 2008. – № 1/2. – С. 201–204.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підруч./ О. А. Грішнова.– К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 65–86.
4. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. / Н. И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – 464 с. – Раздел III, Глава XII, С. 292– 338.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островецький та ін.; За ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг. ред. Є. П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
7. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу :<http://www.ukrstat.gov.ua>
8. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Міністерства праці та соціальної політики. – Режим доступу :www.mlsp.gov.ua
9. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. – Режим доступу :<http://hdr.undp.org>.
10. Лібанова Е.М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу: Монографія./ Е. М. Лібанова. – К.: КНЕУ, 2008. – 328 с.
11. Лібанова Е. М. Нерівність в українському суспільстві: витоки та сучасність/ Е. М. Лібанова // Економіка України. – 2014. - №3. – С. 4-19.
12. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред. І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко, В. І. Науменка, Н. А. Соколенко. – К.: Знання, 1999.

Тема 22. Продуктивність. Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання.

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність продуктивності й продуктивності праці та їх значення для соціально-економічного розвитку суспільства.
- Показники продуктивності праці на макро-, мезо- та мікрорівні.
- Показники виміру продуктивності праці, вимоги до них.
- Трудомісткість продукції, її види.
- Методи вимірювання продуктивності праці.
- Натуральний та умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності праці, їхні переваги й недоліки, застосування на практиці.
- Трудовий метод вимірювання продуктивності праці та його застосування.
- Вартісний метод вимірювання продуктивності праці, його різновиди.

Ключові слова теми: праця, ефективність праці, продуктивність, продуктивність праці, інтенсивність праці, рентабельність праці, виробіток, трудомісткість, показники виробітку, методи вимірювання продуктивності праці.

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Продуктивність. Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- сутність продуктивності праці як одного з інструментів підвищення ефективності функціонування організації;
- соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці на різних рівнях управління;
- переваги і недоліки різних методів визначення продуктивності праці.
- поняття та види трудомісткості продукції (послуг);

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- розраховувати показники продуктивності праці різними методами;
- розраховувати трудомісткість за її видами.

Практичне заняття 22/1

Тема 22. Продуктивність. Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання.

Мета: засвоїти поняття ефективності, продуктивності та продуктивності праці, з'ясувати соціальне та економічне значення зростання продуктивності праці, вивчити методи вимірювання продуктивності праці.

Питання для обговорення

1. Сутність продуктивності та ефективності праці.
2. Показники вимірювання продуктивності праці, вимоги до них.
3. Натуральний та умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності праці, їхні переваги й недоліки, застосування на практиці.
4. Трудовий метод вимірювання продуктивності праці та його застосування.
5. Вартісний метод вимірювання продуктивності праці, його різновиди.

Групові завдання

1. З'ясуйте сутність поняття ефективності та інтенсивності праці.
2. Наведіть чинники, що характеризують продуктивність індивідуальної та суспільної праці.
3. Обґрунтуйте зміст понять «продуктивність» і «рентабельність».
4. Поясніть зв'язок між продуктивністю праці та трудомісткістю продукції.
5. Охарактеризуйте види трудомісткості.
6. Назвіть та охарактеризуйте основні методи вимірювання продуктивності праці. Назвіть переваги і недоліки методів вимірювання продуктивності праці. Заповніть порівняльну табл. 1.

Таблиця 1

Методи вимірювання продуктивності праці

Методи вимірювання продуктивності праці	Переваги методу вимірювання	Недоліки методу вимірювання

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого лекційного матеріалу:

1. Назвіть показники ефективності; наведіть розрахунок показника продуктивності суспільної праці.
2. Визначте сутність продуктивності і продуктивності праці та їхнє значення в ринкових умовах господарювання.

3. З'ясуйте вплив інтенсивності праці на зростання продуктивності праці.
4. Назвіть види трудомісткості продукції; наведіть порядок їх розрахунку та умови застосування.
5. Визначте показники, які характеризуватимуть зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задачі для розв'язування

1. У цеху в звітному та базисному періодах чисельність робітників становила 115 осіб. Визначити виробіток на одного робітника у нормо-годинах, зростання продуктивності праці у виробництві кожного виробу та в цеху загалом на основі даних табл. 1.

Таблиця 1

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

2. Розрахувати зростання продуктивності праці в умовно-натуральному вимірюванні на миловарному заводі, коли відомі дані про виробництво мила та відпрацьовані людино-дні (табл. 2).

Таблиця 2

Показники	Базисний період	Звітний період
Мило господарське, т	400	90
Мило туалетне, т	40	100
Мильної стружки, т	20	150
Відпрацьовано люд./днів	160	170

Коефіцієнти переведення в умовне мило: господарське – 1,0; туалетне – 1,8; мильна стружка – 2,2.

3. У цеху підприємства виготовляється однорідна продукція, чисельність працівників у цеху в базовому періоді становила 65 осіб, у звітному – 60 осіб.

Обсяг виробництва характеризується даними табл. 3. Використовуючи різні методи вимірювання, визначити рівень і динаміку продуктивності праці в даному цеху. Зробити висновки.

Таблиця 3

Варіант	Базовий період			Звітний період		
	Кількість продукції, шт.	Зіставна ціна виготовленої продукції, грн.	Нормативна трудомісткість одиниці продукції, нормо/год.	Кількість продукції, шт.	Зіставна ціна виготовленої продукції, грн.	Нормативна трудомісткість одиниці продукції, нормо/год.
1	200	650	18	210	700	17

2	100	620	22	120	650	20
3	112	630	19	120	640	16
4	110	590	22	130	620	20
5	155	680	15	160	690	14
6	160	750	15	170	720	14
7	180	6320	13	195	6800	12
8	235	5400	14	240	5900	13

4. Визначити зростання продуктивності праці, використовуючи показник нормативно чистої продукції (НЧП) на основі даних табл. 4.

Таблиця 4

Назва виробу	Обсяг виробництва, шт		Норматив чистої продукції, грн.
	Базовий період	Звітний період	
А	950	1040	240
Б	400	450	290
В	150	160	260

5. За даними табл. 5 визначити рівень середньогодинного, середньоденного, середньорічного виробітку на одного робітника цеху та пояснити причину їх відмінності.

Таблиця 5

Показники	Базисний період	Звітний період
Нормативно-чиста продукція, тис. грн.	33600	38780
Відпрацьовано робітниками: люд./годин	184000	180500
Відпрацьовано люд./днів	23000	23000
Середньооблікова чисельність робітників цеху, осіб	110	120

Короткий виклад основного матеріалу теми

Ефективність праці – це її результативність, тобто співвідношення обсягу вироблених благ чи цінностей (матеріальних та нематеріальних) до затрат праці.

Якщо результати праці (виробничої діяльності) виражаються обсягами продукції, то показниками ефективності праці є показники продуктивності праці. Якщо результати характеризуються розміром отриманого прибутку, то показники ефективності характеризуються рентабельністю (прибутковістю).

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці».

Продуктивність – це ефективність використання всіх видів ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації – під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відбиває взаємозв'язок між кількістю і

якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, які були витрачені на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами.

Продуктивність є загальним показником, який характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції, хоча сучасна економічна теорія стверджує, що неможливо точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів на виробництво продукції. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше використовується показник продуктивності праці.

Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Розрізняють поняття *індивідуальної продуктивності праці* й *суспільної продуктивності праці*. Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю.

Інтенсивність характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю затраченої людської енергії. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психологічними можливостями людського організму.

Іншим показником ефективності праці (окрім показника продуктивності праці) є **рентабельність праці**, тобто співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності та відповідних витрат праці. Рентабельність праці можна визначити за формулою:

$$R_i = \frac{D_i - Z_i}{Z_i} \quad \text{або} \quad R_i = \frac{P_i}{Z_i}$$

де R — рентабельність праці;

D — створена цією працею вартість;

Z - витрати на організацію цієї праці;

P — прибуток від цієї праці.

i –показники стосуються одного і того ж виду праці

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або оберненого відношення існують два показники: **виробіток і трудомісткість**.

Виробіток – це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на його виробництво:

$$B = \frac{Q}{Ч} \quad \text{або} \quad B = \frac{Q}{T},$$

де B – виробіток; Q – обсяг виробленої продукції; T – час, витрачений на виробництво продукції; $Ч$ – чисельність працівників.

Трудомісткість – це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто обернена величина виробітку):

$$Tr = \frac{T}{Q}$$

де Tr – трудомісткість на одиницю продукції.

Виробіток і трудомісткість взаємопов'язані й перебувають в оберненій залежності, проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. Співвідношення між ними виражається наступним чином:

$$\% \text{ зниження трудомісткості} = \frac{\% \text{ підвищення виробітку}}{(100 + \% \text{ підвищення виробітку})} \times 100.$$

Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу (T). Вони можуть бути виміряні у відпрацьованих людино-годинах, у відпрацьованих людино-днях, у людино-місяцях, людино-роках (ці одиниці часу еквівалентні середній чисельності працівників за відповідний період).

Трудомісткість відображає суму затрат праці промислово-виробничого персоналу (живої праці) на виробництво одиниці продукції і вимірюється в людино-годинах (нормо-годинах).

Розрізняють такі види трудомісткості залежно від складових затрат праці на одиницю продукції: технологічна трудомісткість, трудомісткість обслуговування виробництва, виробнича трудомісткість, трудомісткість управління виробництвом, Повна трудомісткість

Продуктивність праці суспільної розраховують Ps_t як відношення ВВП в економіці до чисельності зайнятих:

$$Ps_t = \text{ВВП}_t / Ч_{zt}$$

де ВВП_t — валовий внутрішній продукт у економіці в цілому в постійних цінах для цілей проведення динамічного аналізу продуктивності праці або ВВП в економіці в цілому у фактичних цінах для цілей проведення статистичного аналізу;

$Ч_{zt}$ — чисельність зайнятих.

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Виділяють такі методи:

1. **Натуральний.** Сутність його полягає в тому, що обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах).

2. **Трудовий метод** найчастіше використовується на робочих місцях,

на виробничих дільницях і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах, після чого його відносять до фактично відпрацьованого часу. Використовується для оцінки рівня продуктивності праці на певних виробництвах, де виготовлюється різноманітна продукція та напівфабрикати.

3. **Вартісний метод** – показники продуктивності праці обчислюються як співвідношення виробленої продукції в грошових одиницях до витрат робочого часу.

Приклади вартісних показників продуктивності праці:

а) валова продукція (ВП) у поточних або зіставних цінах у розрахунку на одного працівника за певний період;

б) товарна продукція (ТП) у поточних цінах – це вироби і роботи промислового характеру, що повністю закінчені, й ті, що можуть бути реалізовані, але не враховуються зміни залишків незавершеного виробництва, цикл виготовлення яких перевищує 2 місяці;

в) реалізована продукція в поточних цінах у розрахунку на одного працівника (РП). Реалізованою вважається продукція, оплачена покупцями або організацією, яка здійснює збут;

г) нормативна вартість обробки (НВО) визначається як сума нормативних затрат на обробку кожного виробу, які визначаються, виходячи з даних калькуляції за статтями: основна і додаткова заробітна плата працівників, відрахування на соціальне страхування, цехові витрати та інші витрати в розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу;

д) нормативно-чиста продукція (НЧП) у розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу – це грошова оцінка трудомісткості виробничої програми або вартісна оцінка товарної продукції підприємства.

Обсяг нормативно-чистої продукції розраховується так:

$$НЧП = \sum_{i=1}^n \Pi_i \times H_{чп_i},$$

де Π – план випуску i -х виробів, шт.; $H_{чп}$ – норматив чистої продукції на i -й виріб, грн.; n – кількість найменувань виробів за планом.

Норматив чистої продукції на виріб визначається так:

$$H_{чп_i} = Z_{o.p} \times (1 + K_z) + \Pi_n,$$

де $Z_{o.p}$ – заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування, грн.; K_z – коефіцієнт, який обчислюється як відношення суми заробітної плати працівників, зайнятих обслуговуванням і управлінням виробництва, до суми заробітної плати основних виробничих робітників; Π_n – нормативний прибуток, грн.

З метою визначення динаміки або характеристики, виконання плану з продуктивності праці розраховують певні відносні та абсолютні показники, серед яких:

1) індивідуальний індекс продуктивності:

$$I_B = \frac{Q_1}{T_1} \div \frac{Q_0}{T_0},$$

де Q_1, Q_0 – відповідно обсяг виробленої продукції в натуральному вираженні за звітний або базисний періоди; T_1, T_0 – затрати робочого часу на виробництво всієї продукції відповідно за звітний та базисний періоди;

2) абсолютний приріст обсягів виробництва за рахунок зростання продуктивності праці ($\Delta Q_{\text{ПП}}$) розраховується як добуток приросту продуктивності праці за аналізований період на кількість працівників за базисний (звітний) період ($Ч_{\text{зв}}$):

$$\Delta Q_{\text{ПП}} = (\text{ПП}_{\text{пл}} - \text{ПП}_{\text{зв}}) \times Ч_{\text{зв}},$$

де $\text{ПП}_{\text{пл}}, \text{ПП}_{\text{зв}}$ – продуктивність праці відповідно у плановому і звітному періодах;

3) абсолютний приріст обсягів виробництва за рахунок збільшення кількості працівників ($\Delta Q_{\text{Ч}}$) визначається як різниця між загальним приростом продукції (ΔQ) і приростом продукції за рахунок зростання продуктивності праці ($\Delta Q_{\text{ПП}}$):

$$\Delta Q_{\text{Ч}} = \Delta Q - \Delta Q_{\text{ПП}}.$$

Тестові завдання

1. Дайте визначення поняття «продуктивність».

1. Ефективність затрат конкретної праці.
2. Ефективність використання робочого часу.
3. Ефективність використання всіх видів ресурсів.
4. Економія затрат робочого часу.

2. Охарактеризуйте взаємозв'язок «інтенсивності» та «продуктивності праці»:

1. При зростанні інтенсивності праці продуктивність праці зростає.
2. При зростанні інтенсивності праці продуктивність праці знижується.
3. Зростання інтенсивності праці не впливає на зростання продуктивності праці.
4. Немає правильної відповіді.

3. Якими показниками можна охарактеризувати продуктивність праці на підприємстві?

1. Рентабельність та собівартість.
2. Фондовіддача та фондоозброєність.
3. Виробіток та трудомісткість.
4. Собівартість та енергоємність.

4. За якою формулою розраховується трудомісткість?

1. $T_M = \frac{Q}{T_{\text{зм}}}$;
2. $T_M = \frac{T}{Q}$;

$$3. \quad T_m = \frac{Q}{C};$$

$$4. \quad T_m = \frac{Q}{T};$$

Q – обсяг виготовленої продукції (виконаних робіт); T – відпрацьований час; C – чисельність персоналу.

5. Дайте визначення трудомісткості продукції:

1. Кількість робочого часу, що затрачається на виготовлення одиниці продукції.
2. Кількість фізичної та розумової енергії людини, що затрачається в процесі праці.
3. Кількість продукції, що виготовляється за одиницю робочого часу.
4. Кількість використаних ресурсів на виготовлення одиниці продукції.

6. Ефективність праці – це:

1. Мінімальна кількість ресурсів, витрачена на одиницю продукції.
2. Співвідношення результатів праці до затрат праці.
3. Співвідношення ресурсів та часу на виробництво продукції.
4. Співвідношення обсягу виконаних робіт до затрат робочого часу.

7. Для визначення загальної величини трудових витрат, необхідних для виготовлення окремого виробу, всієї виробничої програми, використовується:

1. Планова трудомісткість.
2. Повна трудомісткість.
3. Нормативна трудомісткість.
4. Немає правильної відповіді.

8. Які затрати праці включає в себе технологічна трудомісткість:

- 1) включає всі затрати праці допоміжних робітників.
- 2) затрати праці основних робітників – як відрядників, так і почасовиків;
- 3) затрати праці основних і допоміжних робітників.
- 4) затрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу:

9. Розраховують такі види трудомісткості:

1. трудова, економічна, екологічна, нормативна;
2. технологічна, виробнича, обслуговування виробництва, повна;
3. економічна, виробнича, грошова.

трудова, виробнича, повна.

10. Яка з наведених нижче ситуацій не свідчить про зростання продуктивності праці?

- 1) обсяг продукції зростає, затрати знижуються;
- 2) обсяг продукції зростає швидше, ніж затрати;
- 3) обсяг продукції залишається без змін, затрати зменшуються;
- 4) обсяг продукції знижується швидше, ніж затрати.

**Завдання до самостійної роботи з теми «Продуктивність.
Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання».**

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Напрямки підвищення ефективності праці. 2. Значення продуктивності праці для соціально-економічного розвитку суспільства. 3. Порядок розрахунку індексів продуктивності постійного та змінного складу. 4. Багатофакторні та багатокритеріальні методи вимірювання продуктивності.	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. Значення і роль продуктивності в умовах ринкової економіки. 2. Науково-технічний прогрес як головний чинник підвищення продуктивності праці.	відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Виконання аналітичних та розрахункових задач 1. Динаміка продуктивності праці та заробітної плати у промисловості (сільському господарстві або інших галузях) 2. Розрахунок показників продуктивності праці на основі вартісних показників обсягу випущеної продукції. 3. Оцініть динаміку продуктивності праці та її елементів на макrorівні за останні п'ять років.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей 1. Місце продуктивності праці в системі управління підприємством. 2. Дослідження продуктивності в США і Японії. 3. Ефективність праці та її значення в сучасних умовах.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. Вплив зростання продуктивності праці на мотивацію та оплату праці працівників. 2. Проведіть аналіз взаємозалежності динаміки продуктивності і прибутковості діяльності.	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Приклади розв'язування задач

Задача 1.

На основі наведених даних розрахувати індекси зростання продуктивності праці окремо по цехах та підприємству.

№ з/п	Базовий період		Звітний період	
	обсяг продукції, тис. т	чисельність працюючих, осіб	обсяг продукції, тис. т	чисельність працюючих, осіб
1	60	600	55	500
2	126	900	154	1000

Розв'язок:

1. Розрахуємо зростання продуктивності праці у кожному цеху та загалом на підприємстві:

– у базовому періоді:

$$ПП (\text{баз. період.}) = \left(\frac{60000}{600}\right) + \left(\frac{126000}{900}\right) = 100 + 140 = 240 \text{ тис. грн.}$$

2. Розрахуємо зростання продуктивності праці робітників у кожному цеху та загалом на підприємстві:

– у звітному періоді:

$$ПП (\text{звітн. період.}) = \left(\frac{55}{500}\right) + \left(\frac{154}{1000}\right) = 110 + 154 = 264 \text{ тис. грн.}$$

3. Визначимо індекс продуктивності праці окремо по цехах та підприємству:

$$Inn (\text{цех1}) = \frac{110}{100} = 1,1 \quad Inn (\text{цех2}) = \frac{154}{140} = 1,1 \quad Inn (\text{підпр.}) = \frac{264}{240} = 1,1.$$

Задача 2.

Визначити виконання плану зі зростання продуктивності праці на підприємстві використовуючи умовно-натуральний метод на підставі даних:

Виріб	Обсяг виробництва, шт.		Витрати праці на одиницю виробу
	за планом	фактично	
А	100	120	20
Б	250	225	15
В	760	820	5

Розв'язок:

1. Розрахуємо виробіток в умовно-натуральних одиницях за планом:

$$V_{пл} = 100 \times \frac{20}{5} + 250 \times \frac{15}{5} + 760 \times \frac{5}{5} = 400 + 650 + 760 = 1910 \text{ шт.}$$

1. Знайдемо фактичний виробіток:

$$V_{ф} = 120 \times \frac{20}{5} + 225 \times \frac{15}{5} + 820 \times \frac{5}{5} = 1975 \text{ шт.}$$

3. Зростання продуктивності праці на підприємстві:

$$\Delta\Pi\Pi = \frac{1975}{1910} \times 100\% = 3,4\% \quad (Inn = 1,034)$$

Список рекомендованої літератури

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
2. Маслова С. О., Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
3. Менеджмент продуктивності: Навч. посіб. / Уклад. А. О. Ласкавий. – К.: КНЕУ, 2004. – 288 с.
4. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учеб. пособие. / Ю. М. Остапенко – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
5. Прокопенко И. И. Управление производительностью. / И. И. Прокопенко. – К.: Техника, 1990. – 319 с.
6. Петрович Й. М., Кіт А. Ф., Кулішов В. В. та ін. Економіка підприємства: Підруч. / За заг. ред. Й. М. Петровича. – Львів: Магнолія плюс, вид. В. М. Піча, 2004. – 680 с.
7. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посіб./ І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347 с. – Розділ IV, С. 146–176.
8. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах / А. Ревенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 32 – 37.
9. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. В. И. Данилова-Данильяка. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
10. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Издательство «Экзамен», 2003. – С. 265–272.
11. Щербаков А. И. Производительность труда: проблемы и перспективы / А. И. Щербаков. – М.: Знание, 2004. – 256 с.

Тема 23. Чинники і резерви продуктивності праці

Теоретичні питання робочої програми

- Поняття чинників і умов підвищення продуктивності праці. Чинники продуктивності. Класифікація чинників зростання продуктивності праці.
- Значення матеріально-технічних чинників зростання продуктивності праці, вплив на них якості, рівня розвитку і ступеня використання засобів виробництва та управління.
- Показники технічної озброєності праці: фондоозброєність, енергоозброєність, рівень механізації та автоматизації праці і виробничих процесів.
- Поняття резервів зростання продуктивності праці та їх економічна сутність. Зв'язок резервів із чинниками та умовами зростання продуктивності праці.
- Класифікація резервів зростання продуктивності праці за критеріями часу та за сферами виникнення.
- Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.
- Сутність та складові програм управління продуктивністю.

Ключові слова теми: *продуктивність, продуктивність праці, виробіток, трудомісткість, чинники зростання продуктивності праці, резерви зростання продуктивності праці, програми управління продуктивністю.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Чинники і резерви продуктивності праці»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- сутність та класифікацію чинників підвищення продуктивності праці;
- класифікацію чинників, що впливають на рівень продуктивності;
- сутність, класифікацію резервів зростання продуктивності праці;
- механізм впливу чинників продуктивності праці на її рівень;
- методику виявлення резервів зростання продуктивності праці.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- розробляти заходи щодо подальшого підвищення продуктивності праці;
- виявляти резерви зростання продуктивності праці на підприємствах.
- розробляти програми управління продуктивністю

Практичне заняття 23/1

Тема 23. Чинники і резерви продуктивності праці

Мета: вивчити поняття чинників зростання продуктивності праці, їх класифікацію, з'ясувати сутність та значення резервів зростання продуктивності праці і засвоїти методику їх розрахунку.

Питання для обговорення

1. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці. Класифікація чинників зростання продуктивності.
2. Вплив матеріально-технічних чинників зростання продуктивності праці на основні елементи праці.
3. Значення організаційно-економічних та соціально-психологічних чинників зростання продуктивності праці.
4. Соціально-психологічні чинники підвищення продуктивності праці.
5. Суть, значення та класифікація резервів зростання продуктивності праці.
6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.
7. Програми підвищення продуктивності.

Групові завдання

1. Класифікуйте чинники зростання продуктивності праці. Проаналізуйте, вплив складових науково-технічного прогресу на зростання продуктивності праці.
2. Які ви знаєте організаційно-економічні чинники зростання продуктивності праці? Який між ними взаємозв'язок?
3. Дайте характеристику основних соціально-психологічних чинників підвищення продуктивності праці.
4. Дайте визначення резервів зростання продуктивності праці. Поясніть умови їхнього використання.
5. Класифікуйте резерви зростання продуктивності праці за критеріями часу.
6. Класифікуйте резерви зростання продуктивності праці за сферою виникнення.
7. Поясніть методику виявлення внутрішньовиробничих резервів зростання продуктивності праці.

Задачі для розв'язування

1. Відносне вивільнення робітників на підприємстві становило: за рахунок матеріально-технічних чинників – 68 осіб, за рахунок організаційно-економічних чинників – 31 особа, за рахунок соціальних чинників – 22 особи. Загальна чисельність працівників – 2430 осіб. Розрахувати приріст продуктивності праці за чинниками та загальний приріст.

2. Розрахувати зростання продуктивності праці за кожним резервом та загалом на підприємстві за даними табл. 1.

Таблиця 1

Показники	Варіант				
	1	2	3	4	5
Економія робочої сили, осіб, за рахунок:					
– зниження браку виробництва	8	12	15	13	12
– зниження внутрішньозмінних простоїв	17	15	10	11	5
– збільшення числа явочних днів	12	8	11	9	6
– підвищення-виконання норм виробітку	16	20	17	18	2
– зменшення чисельності обслуговуючого персоналу	7	5	4	8	6
Розрахункова чисельність промислово-виробничого персоналу	825	3600	750	3200	420

3. У механічному цеху за рахунок організаційно-технічних заходів заплановано: скоротити в плановому періоді втрати робочого часу з 5% до 2,5%; трудомісткість виробничої програми знизити до 5%; корисний фонд робочого часу збільшити від 1800 год. до 1820 год. Визначити плановий приріст продуктивності праці за чинниками і загальний.

4. За рахунок автоматизації виробництва трудомісткість продукції знизилась на 15%. Економія чисельності в результаті здійснення змін в організації праці склала 46 осіб. Загальна чисельність працюючих на підприємстві становила 1068 осіб. Визначити загальний приріст продуктивності праці.

5. Діяльність виробничого підприємства, що займається виробництвом сільськогосподарської продукції, характеризується даними, наведеними в табл. 1. Розрахувати показники: продуктивності праці, фондоозброєності, фондовіддачі. Проаналізувати отримані результати.

Виробничі показники аграрного підприємства

Показники	Базисний період	Звітний період	
		план	факт
Валова продукція, тис. грн.	2500	2600	2700
Чисельність працівників, осіб	340	330	320
Вартість фондів, тис. грн.	2615	2452	2530

6. У результаті проведення маркетингових досліджень встановлено, що ринок кондитерських виробів розширюється, тому на підприємстві планується збільшити випуск продукції з 51 млн. грн. до 56 млн. грн., а виробіток продукції на одного працівника – з 12,5 тис. до 13,5 тис. грн.

Визначити:

- 1) чисельність працівників у звітному і плановому періодах;
- 2) приріст обсягів виробництва за рахунок збільшення продуктивності праці й чисельності робітників.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:

- наведіть розрахунок показників технічної озброєності праці: фондоозброєність, фондівіддачу, енегро- та електроозброєність праці, рівень механізації та автоматизації виробничих процесів;
- обґрунтуйте, яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення чинників зростання продуктивності праці.
- проаналізуйте вплив науково-технологічного розвитку на основні складові процесу праці.
- визначіть порядок обчислення можливого зростання продуктивності праці за рахунок того чи іншого резерву.
- проведіть аналіз впливу внутрішньовиробничих резервів на підвищення продуктивності праці.
- з'ясуйте, як визначається підвищення продуктивності праці в результаті ефективного використання робочого часу та вдосконалення структури кадрів.

На основі опрацювання додаткових інформаційних джерел визначіть мету, основні завдання розробки програм управління продуктивністю.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Чинники, що впливають на продуктивність праці, дуже різноманітні, тому на макро- і мікрорівнях для прогнозування і планування продуктивності праці у вітчизняній економічній літературі їх об'єднують у три групи:

- **матеріально-технічні;**
- **організаційно-економічні**, які характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільного виробництва;
- **соціально-психологічні**, що пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві, і характеризують ступінь використання робочої сили.

Виділяють також *умови* зміни продуктивності — процеси і явища, що посилюють або послаблюють дію того чи того чинника. До них належать:

- природно-кліматичні умови, що мають суттєве значення для сільського господарства, деяких видобувних сфер економічної діяльності;
- особливості податково-бюджетної, грошово-кредитної, структурної економічної політики держави, що визначають фінансові можливості та економічну віддачу інвестицій у розширення та технічне переозброєння виробництва;
- особливості державної промислової політики (рівень витрат на наукові дослідження, стимулювання інвестицій в інноваційні проекти, рівень витрат на освіту);
- особливості соціальної політики (політика зайнятості, доходів і соціального захисту населення, розвиток людського потенціалу країни);
- стабільність політичної ситуації тощо.

Сукупність матеріально-технічних чинників та їхній вплив на рівень продуктивності праці можна характеризувати певними показниками.

Енергоозброєність праці – споживання всіх видів енергії на одного робітника за певний період.

Фондоозброєність – показник осначеності праці основними виробничими фондами. Визначається відношенням середньорічної балансової вартості виробничих основних фондів до середньооблікової чисельності робітників або працівників.

Фондовіддача – загальний показник використання всієї сукупності основних виробничих фондів. Визначається відношенням річного обсягу випуску продукції у грошовому виразі до середньорічної (без урахування зносу) балансової вартості основних виробничих фондів.

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви можна класифікувати відносно **часу їх використання**, а також **сфери виникнення**.

За часом використання розрізняють поточні й перспективні резерви.

Оцінити вплив зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів на підприємстві можна за допомогою таких формул:

За рахунок зниження трудомісткості:

$$Пп = (Тм / Тн) \times 100 - 100;$$

$$Еч = ((Тм - Тн) \times P) / \Phi \times K_{вн},$$

де $Пп$ – величина підвищення продуктивності праці, %; $Тм, Тн$ – минула та нова трудомісткість на операцію або виріб; $Еч$ – економія чисельності робітників; P – кількість виробів або операцій; Φ – реальний фонд робочого часу одного робітника, год.; $K_{вн}$ – коефіцієнт виконання норм; % $Тм$ – відсоток зниження трудомісткості

$$ПП = \frac{Еч \times 100}{100 - Еч}; \quad ПП = \frac{\% Тм \times 100}{100 - \% Тм}.$$

За рахунок поліпшення використання робочого часу (зменшення його втрат):

$$Пп = (100 - n) \times 100 / (100 - m) - 100,$$

або

$$Пп = (m - n) \times 100 / (100 - m),$$

де m – втрати робочого часу в базовому періоді, %; n – втрати робочого часу в звітному періоді, %.

Приріст продуктивності праці внаслідок скорочення втрат робочого часу можна розрахувати за формулою:

$$\Delta ПП = \frac{\Phi_1}{\Phi_0} \times 100 - 100$$

де Φ – річний фонд робочого часу на одного середньоспискового працівника відповідно до та після скорочення втрат робочого часу.

Економію робочої сили після усунення цілодобових і внутрішньозмінних втрат робочого часу розраховують за формулами:

$$E_{p.c} = \frac{t_{дн}}{\Phi} \quad \text{і} \quad E_{p.c} = \frac{t_{зм}}{\Phi},$$

де $t_{дн}$ — цілодобові втрати робочого часу, людино-днів;

$t_{зм}$ — внутрішньозмінні втрати робочого часу з вини працівника, люд.-год;

Φ — фонд робочого часу.

Скорочення браку продукції сприяє економії робочої сили, величина якої може бути розрахована в такий спосіб:

$$E_{p.c} = \frac{B_{баз} - B_{пл}}{100} \cdot Ч_{p.баз},$$

де $B_{баз}, B_{пл}$ — втрати від браку у відсотках до собівартості продукції відповідно в базовому і плановому періодах;

$Ч_{p.баз}$ — чисельність робітників у базовому періоді.

Приріст продуктивності праці в результаті підвищення кваліфікації працівників можна розрахувати:

$$\Delta ПП = \left(\frac{\% ВН_1}{\% ВН_0} \times 100 - 100 \right) \times Ч_{р.к}$$

де, %ВН – середній відсоток виконання норм працівниками, які підвищили кваліфікацію відповідно до та після навчання.

Чрп.к – частка працівників, які підвищили кваліфікацію у їх загальній чисельності.

Підвищення продуктивності праці в цілому через скорочення чисельності персоналу розраховується за формулою:

$$\Delta\Pi_{\text{п}} = \frac{\sum E_{\text{ч}} \cdot 100}{\text{Ч}_{\text{сер}} - \sum E_{\text{ч}}},$$

де $\sum E_{\text{ч}}$ — сумарне вивільнення чисельності працівників відповідно до виконання плану організаційно-технічних заходів, осіб;

$\text{Ч}_{\text{сер}}$ — фактична середньооблікова чисельність працівників підприємства, осіб.

За окремими чинниками підвищення продуктивності праці визначається ступінчастим методом:

$$\Delta\Pi_{\text{п1}} = \frac{E_{\text{p.c1}} \times 100}{\text{Ч}_{\text{п}} - E_{\text{p.c1}}}; \quad \Delta\Pi_{\text{п2}} = \frac{E_{\text{p.c2}} \times 100}{\text{Ч}_{\text{п}} - (E_{\text{p.c1}} + E_{\text{p.c2}})}.$$

Управління продуктивністю праці на підприємстві є частиною загального процесу управління підприємством, що охоплює стадії планування, організацію, мотивацію, контроль і регулювання. Процес управління потребує постійного аналізу співвідношення обсягів виготовленої продукції в результаті певної трудової діяльності та витрат на цю діяльність.

Програми підвищення продуктивності праці передбачають реалізацію наступних етапів:

- вимірювання та оцінка досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві в цілому;
- пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності праці на основі інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки;
- розроблення плану використання резервів зростання продуктивності праці, який має містити конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, передбачати фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження, визначати відповідальних виконавців;
- розроблення системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності праці;
- здійснення контролю за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, регулювання їх виконання;
- вимірювання й оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Тестові завдання

1. За часом використання резерви зростання продуктивності праці класифікують:

1. На міжгалузеві та галузеві.
2. Внутрішньовиробничі.
3. Внутрішні та зовнішні.

4. Поточні та перспективні.

2. У результаті впровадження на підприємстві конкретних організаційно-технічних доходів, що впливають на зростання продуктивності праці, розраховують показник:

1. Економію чисельності працівників.
2. Зростання трудомісткості.
3. Зростання собівартості.
4. Зниження собівартості.

3. Скорочення затрат робочого часу сприятиме:

1. Зниженню продуктивності праці.
2. Зростанню собівартості продукції.
3. Зростанню продуктивності праці.
4. Зменшенню чисельності працівників.

4. Які із нижче перерахованих чинників підвищення продуктивності праці належать до матеріально-технічної групи:

- 1) удосконалення організації робочих місць
- 2) підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва;
- 3) творча ініціатива;
- 4) покращення умов праці і відпочинку.

5. Виберіть із перерахованих чинників підвищення продуктивності праці такі, які належать до організаційно-економічної групи:

- 1) кількість управлінського персоналу;
- 2) соціально-психологічний клімат у колективі;
- 3) вдосконалення поділу та кооперації праці;
- 4) модернізація обладнання.

6. Які є методи вимірювання продуктивності праці?

- 1) аналітичний і сумарний;
- 2) розрахунковий і статистичний;
- 3) натуральний, умовно-натуральний, трудовий і вартісний;
- 4) досвідний, статистичний, порівняльний.

7. Нормативна трудомісткість – це:

- 1) Планові затрати праці на виготовлення одиниці продукції;
- 2) Затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з врахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва;
- 3) Затрати праці на одиницю продукції, розраховані за діючими нормативами.
- 4) Затрати праці на одиницю продукції, розраховані за плановими нормативами.

8. Назвіть групи чинників, які визначають рівень продуктивності:

- 1) пов'язані з економічним ростом, соціальним середовищем;
 - 2) пов'язані з працею, ресурсами та середовищем;
 - 3) пов'язані з працею витратами та прибутками;
- пов'язані з прибутками та соціальним середовищем.**

9. Обсяг нормативно-чистої продукції розраховується:

- 1) $НЧП = Q_i \times Нчп$;
- 2) $НЧП = Q_i / Нчп$;

3) $HЧП = Hчп / Qi$;

4) $HЧП = Hчп + Qi$

10. Яким показником на підприємстві можна характеризувати рівень продуктивності праці:

1. фондоозброєність;
2. матеріаломісткість.
3. трудомісткість;
4. фондovіддача.

Завдання до самостійної роботи з теми «Чинники і резерви продуктивності праці»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Необхідність управління продуктивністю праці в ринкових умовах. 2. Пріоритетні чинники зростання продуктивності праці в сучасних умовах.	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. Чинники зростання продуктивності праці. 2. Виявлення внутрішньовиробничих резервів зростання продуктивності праці.	відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Виконання аналітичних та розрахункових задач 1. Побудувати логічну схему взаємозв'язку чинників і резервів зростання продуктивності праці. 2. Побудувати та провести аналіз моделі чинників продуктивності і продуктивності праці.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей 1. Методи управління продуктивністю. 2. Розробка програм управління продуктивністю (розробка, впровадження, контроль) на зарубіжних підприємствах (компаніях).	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. Визначте пріоритетні чинники зростання продуктивності праці в сучасних умовах. Яким чином вони вплинуть на складові процесу праці? 2. Напрями роботи по виявленню резервів зростання продуктивності праці на підприємстві. 3. Визначити соціально-економічні результати від ефективного управління продуктивністю праці на різних рівнях. 4. Обґрунтуйте організаційні резерви зростання продуктивності праці на підприємстві.	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Приклади розв'язування задач

Задача 1.

Відносне вивільнення робітників на підприємстві становило: за рахунок матеріально-технічних чинників – 86 осіб, за рахунок організаційно-економічних чинників – 51 особа, за рахунок соціальних чинників – 44 особи. Загальна чисельність працівників – 2650 осіб. Розрахувати приріст продуктивності праці на чинниках та загальний приріст.

Розв'язок:

2. Приріст продуктивності праці за рахунок матеріально-технічних чинників (економія чисельності):

$$E_{ч} = \frac{86}{2650} \times 100\% = 3,24\% ,$$

$$\Delta III = \frac{E_{ч} \times 100}{Чр - E_{ч}} = \frac{3,24 \times 100}{100 - 3,24} = 3,35\%$$

2. Приріст продуктивності праці за рахунок організаційно-економічних чинників:

$$E_{ч} = \frac{51}{2650} \times 100\% = 1,9\% ,$$

$$\Delta III = \frac{1,9 \times 100}{100 - 1,9} = 1,94\%$$

3. Приріст продуктивності праці за рахунок соціальних чинників:

$$E_{ч} = \frac{44}{2650} \times 100\% = 1,66\% ,$$

$$\Delta III = \frac{1,66 \times 100}{100 - 1,66} = 1,69\%$$

Загальний приріст продуктивності праці:

$$\Delta III = Inn = 1,0335 \times 1,0194 \times 1,0169 = 1,07\%$$

$$\Delta III = 7\%$$

Список рекомендованої літератури

1. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
2. Маслова С. О., Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
3. Менеджмент продуктивності: Навч. посіб. / Уклад. А. О. Ласкавий. – К.: КНЕУ, 2004. – 288 с.
4. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учеб. пособие. / Ю. М. Остапенко – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
5. Прокопенко И. И. Управление производительностью. / И. И. Прокопенко. — К.: Техника, 1990. — 319 с.
6. Петрович Й. М., Кіт А. Ф., Кулішов В. В. та ін. Економіка підприємства: Підруч. / За заг. ред. Й. М. Петровича. – Львів: Магнолія плюс, вид. В. М. Піча, 2004. – 680 с.
7. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посіб. / І. М. Тимош – Тернопіль: Астон, 2001. – 347 с. – Розділ IV, С. 146–176.
8. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах/ А. Ревенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 32 – 37.
9. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. В. И. Данилова-Данильяка. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
10. Слівінська Н. М. Управління продуктивністю праці в організаціях. / Н. М. Слівінська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль: Економічна думка, 2012, Випуск 17. – С. 68-70.
11. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Издательство «Экзамен», 2003. – С. 265–272.
12. Щербаков А. И. Производительность труда: проблемы и перспективы. / А. И. Щербаков. – М.: Знание, 2004. – 256 с.

Тема 24. Організація праці.

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність, зміст, завдання і значення організації праці як соціотехнічної системи. Принципи організації праці. Характеристика складових організації праці на рівні підприємства.
- Поділ і кооперація праці. Види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний. Форми кооперації праці. Колективні форми організації праці.
- Організація та обслуговування робочих місць. Умови праці та фактори їх формування. Організація робочих місць.
- Дисципліна праці як елемент її організації.
- Робочий час. Режим праці та відпочинку.
- Особливості вирішення питань організації праці на підприємствах (в організаціях) різних сфер економічної діяльності.
- Методи оцінки соціально-економічної ефективності організації праці.

Ключові слова теми: *організація праці, поділ праці, кооперування праці, елементи організації праці, робочий час, витрати робочого часу, організація робочих місць, умови праці, організація робочих місць, дисципліна праці.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Організація праці»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- сутність, зміст, принципи та складові організації праці;
- напрями поділу та сутність кооперування праці;
- складові трудового процесу та підходи щодо його раціоналізації;
- чинники формування умов праці;
- класифікацію затрат робочого часу та основні методи вивчення затрат робочого часу.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- провадити аналіз трудових процесів за допомогою опису їх структури;
- організувати та провадити спостереження за допомогою хронометражу, фотографії робочого часу;
- визначати непродуктивні затрати робочого часу;
- раціонально використовувати свій робочий час.

Практичне заняття 24/1

Тема 24. Організації праці:

Сутність, завдання, значення організації праці. Умови праці

Мета: ознайомитись із сутністю, змістом і значенням організації праці, її елементами, вивчити види поділу праці та чинники умов праці.

Питання для обговорення

1. Суть, зміст і завдання організації праці.
2. Поділ праці, його види. Кооперування праці.
3. Робоче місце як зона поєднання виробничого та трудового процесів. Класифікація робочих місць.
4. Організація робочих місць.
5. Умови праці та їх вплив на працездатність людини.

Групові завдання

- 1) Розкрийте зміст і завдання організації праці.
- 2) Які основні завдання організації праці в ринкових умовах?
- 3) Охарактеризуйте основні види поділу праці.
- 4) Дайте характеристику форм кооперування праці.
- 5) Назвіть характеристики «робочого місця».
- 6) У чому полягає сутність організації робочих місць?
- 7) Які заходи передбачає організація робочих місць?
- 8) У чому, на вашу думку, полягають несприятливі та безпечні умови праці? Наведіть приклади.
- 9) Як ви розумієте поняття «виробнича втома»?
10. За якими ознаками поділяється виробничий процес. Охарактеризуйте їх.
11. Дайте характеристику основним чинникам, які визначають умови праці. Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика умов праці

Класифікаційна ознака	Чинники умов праці	Характеристика умов праці

12. Визначте ознаки, за якими класифікуються робочі місця? Побудуйте схему класифікації робочих місць.

13. Визначте основні характеристики робочого місця. Заповніть табл. 2

Таблиця 2.

Характерна ознака роб. місця	Зміст характеристики

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:

1. Визначте критерії та показники ефективної організації праці.
2. За якими критеріями класифікують робочі місця?
3. Охарактеризуйте зміну працездатності людини впродовж робочого дня.
4. Які Ви можете назвати шляхи покращення умов праці?
5. Які ви знаєте пільги та компенсації працівникам, які працюють у шкідливих умовах?
6. Поясніть, як ви розумієте поняття «гуманізація умов праці»?

На основі опрацювання додаткової інформації (КЗпП та Закону України «Про охорону праці») вкажіть:

– як здійснюється законодавче регулювання робочого часу та часу відпочинку?

– які заохочувальні заходи передбачені для працівників підприємств, установ і організацій з метою забезпечення трудової дисципліни? Які заходи передбачені за порушення трудової дисципліни?

Практичне заняття 24/2

Тема 24. Організація праці:

Класифікація затрат робочого часу та методи його дослідження

Мета: ознайомитись з кількісними та якісними характеристиками трудової діяльності, вивчити існуючі режими праці та відпочинку, вивчити структуру робочого часу працівника, з'ясувати методи вивчення затрат робочого часу.

Питання для обговорення

1. Кількісні та якісні характеристики трудової діяльності.
2. Робочий час: режими праці та відпочинку.
3. Структура робочого дня виконавця.
4. Класифікація методів вивчення затрат робочого часу шляхом спостереження.

Групові завдання

1. Назвіть чинники які впливають на напруженість праці.
2. Які чинники впливають на важкість праці?
3. Охарактеризуйте існуючі режими праці та відпочинку.
4. Охарактеризуйте структуру робочого дня виконавця.
5. Назвіть складові часу перерв, охарактеризуйте їх.
6. Дайте характеристику часу роботи.

7. Класифікуйте методи вивчення затрат робочого часу.
8. Охарактеризуйте різновиди фотографії робочого дня виконавця.
9. Назвіть різновиди хронометражу та умови їх застосування.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Поясніть, які витрати робочого часу належать до часу продуктивної і непродуктивної роботи; нормованого і ненормованого часу.
2. Вкажіть, що характеризує коефіцієнт використання робочого часу.
3. Поясніть яким чином зростання складності праці впливає на працездатність людини.
4. Чим обумовлюється ефективність трудового процесу? Назвіть основні етапи його раціоналізації.
5. Які ви можете визначити методи зміцнення дисципліни праці? Які чинники впливають на значення трудової дисципліни в ринкових умовах господарювання?
6. У чому суть атестації робочих місць за умовами праці та з якою метою використовують її результати?
7. На підставі Кодексу законів про працю України дайте відповіді на такі запитання:
 - Якою є нормальна тривалість робочого часу? Для яких категорій працівників встановлена скорочена тривалість робочого часу?
 - Що таке понаднормова робота та які обмеження понаднормових робіт встановлені відповідно до КЗпП України?
 - Наведіть обмеження праці жінок, передбачені КЗпП України.

Задачі для розв'язування

1. Розрахувати показники використання робочого часу при такому фактичному балансі робочого часу виконавців: Тпз – 52 хв., Топ – 312 хв., Торм – 26 хв., Тпт – 20 хв., Тппп – 38 хв., Тптд – 15 хв., Твоп – 10 хв. та визначити можливе зростання продуктивності праці за рахунок усунення всіх непродуктивних витрат робочого часу, якщо нормативні витрати робочого часу дорівнюють 385 хв. $T_{зм} = 8$ годин.

2. Провести обробку листа спостереження індивідуальної фотографії робочого часу (табл. 2). Зробити звіт однойменних затрат часу, фактичного балансу робочого часу та визначити коефіцієнти використання робочого часу, можливе підвищення продуктивності праці при ліквідації втрат робочого часу. Розробити конкретні заходи, спрямовані на ліквідацію втрат часу та обґрунтувати їх.

Таблиця 2

Лист спостереження індивідуальної фотографії робочого часу

Затрати часу	Поточний час, год.-хв.	Тривалість, хв.
1	2	3
Початок спостереження	7.30	
Приватна розмова з товаришем	7.40	
Отримання наряду і технічної документації	7.45	
Ознайомлення із завданням	7.53	
Отримання інструмента і заготовок	7.59	
Установка інструмента	8.02	
Установка заготовки	8.09	
Обробка деталі	8.33	
Зняття деталі	9.12	
Обробка деталі	9.31	
Зняття деталі	9.38	
Підналагоджування, змазування верстата	9.57	
Чеканка заготовок (дзвінок по телефону)	10.10	
Установка заготовки	10.13	
Обробка деталі	10.42	
Зняття деталі, установка нової	10.48	
Обробка деталі	11.14	
Зняття деталі	11.18	
Прибирання верстата	11.23	
Миття рук	11.30	
Кінець спостереження	11.30	
Тривалість	240	

Дані спостереження занести в табл. 3.

Таблиця 3

Баланс робочого часу

Затрати часу	Тривалість		Позначення
	хвилин	%	
1. Підготовчо-завершальна робота			Тпз
2. Оперативна робота, в т. ч.:			Топ
– основна			То
– додаткова			Тд
3. Обслуговування робочого місця			Торм
4. Відпочинок та особисті потреби			Твоп
5. Простої з організаційно-технічних причин			Тпнт
6. Втрати робочого часу в зв'язку із порушенням трудової дисципліни			Тптд
Усього по балансу			

3. В результаті впровадження заходів з наукової організації праці собівартість одиниці продукції зменшилась з 35,4 грн. до 29 грн. Обсяг продукції, яка випускається за рік – 2500 одиниць. Витрати на впровадження заходів у розрахунку на 1 рік становить 32000 грн. Нормативний коефіцієнт ефективності за галузями економіки встановлений на рівні 0,14.

Визначити:

- 1) економічну ефективність впровадження заходів;
- 2) термін окупності витрат.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Організація праці на підприємстві включає такі складові:

- поділ і кооперація праці, що передбачають науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;
- організація та обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;
- нормування праці, що передбачає визначення обґрунтованих норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці й визначення ефективності виробництва;
- організація підбору персоналу та його розвиток (перекваліфікація, підвищення кваліфікації, планування кар'єри);
- оптимізація режимів праці та відпочинку протягом зміни, тижня, місяця;
- організація оплати та матеріального стимулювання праці;
- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду;
- створення безпечних та сприятливих умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних і психологічних навантажень, формування системи охорони і безпеки праці.

Процес поділу праці на підприємстві являє собою відокремлення різних видів трудової діяльності від загального цілого та закріпленні їх за певними групами людей. Найбільшого поширення набули такі основні види поділу праці: *технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний*.

Кооперування праці – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Кооперування праці зумовлене спеціалізацією виробництва, рівнем технічної досконалості устаткування, виробничих процесів, формою організації праці, технологічною та організаційною структурами підприємства.

Розрізняють такі взаємопов'язані форми кооперування праці:

- всередині суспільства, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки;
- всередині галузі, що передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції;

- всередині підприємства – здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов (тип виробництва, особливості техніки і технології та ін.).

Первинною ланкою підприємства, де відбувається трудовий процес, є робоче місце. Саме на робочому місці відбувається поєднання технологічного і трудового процесів у єдиний виробничий процес.

Робоче місце - це зона трудових дій робітника (групи робітників, бригади) з необхідним технологічним устаткуванням, приладами, робочим інструментом, оснащенням, потрібними для якісного виконання виробничого завдання. Робоче місце визначає умови праці (нормальні, важкі, шкідливі), режими праці й відпочинку, та зміст праці.

Організація робочого місця полягає у раціональному розміщенні в обмеженому виробничому просторі необхідних машин, устаткування, верстатів, меблів, оснащення, транспортних засобів та засобів безпеки. Конкретний зміст заходів щодо оснащення, планування, розміщення, обслуговування та атестації робочих місць визначається характером і спеціалізацією робочого місця, значенням у виробничому процесі.

Оснащення робочого місця складається із сукупності засобів праці (основного та допоміжного обладнання, організаційного оснащення, робочої документації, засобів комунікації і т.п), що необхідні для виконання конкретних трудових функцій.

Для комплексної оцінки якості організації робочих місць проводять атестацію і раціоналізацію робочих місць. При атестації комплексно оцінюються технічний і організаційний стан робочих місць, умови праці й техніка безпеки, розглядаються можливості зростання продуктивності праці, використання кваліфікаційного потенціалу працівників. У результаті атестації по кожному робочому місцю можуть прийматись наступні рішення: продовжувати експлуатацію без змін; дозавантажити; раціоналізувати; ліквідувати.

Трудовий процес — це матеріально і технічно обґрунтований, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату. Трудові процеси розрізняють за такими ознаками: характером предмета і продукту праці, функціями працівників, мірою механізації праці, мірою важкості й шкідливості умов праці та ін.

Умови праці — це сукупність факторів виробничого середовища, що наявні на робочому місці та впливають на здоров'я та працездатність людини у процесі праці. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп чинників: виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних, соціально-психологічних.

Завданням вивчення умов праці залишається пошук можливостей створення на робочих місцях нормальних умов для роботи за наступними напрямками:

- технічний (створення нової техніки, що забезпечує збереження здоров'я і мінімізацію витрат праці);
- технологічний (впровадження нових технологічних режимів роботи);

- організаційний, психофізіологічний і соціальний напрямки полягають в оздоровленні виробничого середовища, у підвищенні інтересу до роботи та її результатів;
- естетичний (зміна кольорів, звуків, світла, форм, які застосовуються у виробництві та позитивно впливають на самопочуття людини ісприяють на зростання ефективності праці).

Охорона праці — це комплекс заходів технічного характеру (огородження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) та санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, формування сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

Під поняттям «дисципліна праці» розуміють об'єктивно необхідну форму зв'язку між працівниками, що беруть участь у спільному процесі праці; дотримання ними певного чітко визначеного порядку трудової поведінки.

Робочий час є загальною мірою кількості праці. Згідно з Кодексом законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год. за тиждень. У практиці виробничої діяльності встановлюється змінний, добовий, тижневий та місячний режими праці та відпочинку. Вони формуються з урахуванням працездатності людини, яка змінюється протягом доби. Режим праці та відпочинку регулюють ст. 50–65 та 66–84 Кодексу законів про працю України.

Структура робочого часу виконавця або **змінного робочого часу** являє собою співвідношення часу роботи та часу перерв або **нормованого і ненормованого робочого часу**. Нормовані затрати робочого часу входять у норму часу, а саме затрати основного і допоміжного часу, часу на обслуговування робочого місця, на відпочинок та особисті потреби, часу регламентованих перерв та підготовчо-завершального часу.

Сумарна величина цих затрат часу на одиницю продукції **є штучно-калькуляційним часом (Тшт-к):**

$$\text{Тшт-к} = \text{Т}_0 + \text{Т}_д + \text{Т}_\text{орм} + \text{Т}_\text{пз} + \text{Т}_\text{воп} + \text{Т}_\text{пт}.$$

Ненормовані затрати робочого часу є безпосередніми втратами і в норму часу не включаються.

Найпоширенішими на підприємствах методами дослідження трудових процесів є: **фотографія робочого часу, хронометраж, фотохронометраж.**

Фотографування робочого часу – це процес вивчення та вимірювання всіх без винятку затрат робочого часу впродовж робочої зміни чи її частини.

Залежно від об'єкта спостереження розрізняють такі види **фотографування:**

- фотографія використання часу працівників (індивідуальна, групова, бригадна, самофотографія). Під час індивідуальної фотографії спостерігач визначає використання часу одним працівником протягом робочої зміни або іншого періоду. Самофотографію здійснює сам працівник, який фіксує величину втрат робочого часу, а також причини їх виникнення;

- фотографія часу роботи і перерв у роботі устаткування;
- фотографія виробничого процесу.

За результатами фотографії робочого часу складають баланс робочого часу, зіставлення їхніх даних дає змогу визначити резерви робочого часу та розрахувати можливе зростання продуктивності праці за рахунок кращого використання робочого часу.

З метою визначання фактичного рівня використання робочого часу за результатами ФРЧ розраховують такі показники:

Коефіцієнт використання робочого часу:

$$K_{врч} = \frac{T_{он} + T_{пз} + T_{орм} + T_{пт} + T_{воп}}{T_{зм}}$$

Коефіцієнт втрат робочого часу, пов'язаний з недоліками в техніці і технології та втрат внаслідок порушень трудової дисципліни ($K_{втрат}$)

$$K_{втрат} = \frac{T_{пнт} + T_{пнд}}{T_{зм}}$$

Виходячи з цього, визначають резерви зростання продуктивності праці за рахунок усунення втрат та непродуктивних затрат робочого часу:

$$ППЗ_{заг} = \frac{T_{онн} - T_{онф}}{T_{онф}} \times 100\%,$$

де $T_{онн}$ та $T_{онф}$ – нормативний та фактичний оперативний час.

За допомогою **хронометражу** визначають тривалість елементів виробничої операцій, що циклічно повторюються (як правило, досліджують основний та допоміжний час).

При фотографуванні та хронометражі дослідження затрат робочого часу складаються з таких основних етапів:

- підготовка до спостереження;
- проведення спостереження;
- оброблення даних;
- аналіз результатів і підготовка пропозицій щодо вдосконалення організації праці.

Виділяють три способи проведення хронометражу: безперервний (за поточним часом), відбірковий і цикловий. *За безперервного* способу всі елементи певної операції досліджуються відповідно до послідовності їх виконання. *Відбірковий* спосіб хронометражу застосовується для вивчення окремих елементів операції незалежно від послідовності їх виконання, *цикловий спосіб* – для дослідження тих елементів операції, що мають незначну тривалість (3–5 сек.).

Фотохронометраж проводять у тих випадках, коли спостереження за складом та структурою виробничого процесу необхідно доповнити високоточними замірами тривалості окремих найбільш важливих трудових операцій та рухів робітників. Тому фотохронометраж є комбінованим методом проведення спостереження, який поєднує методику проведення фотографій та хронометражу.

Організація праці впливає на техніко-економічні та соціальні показники діяльності підприємства. Річний економічний ефект (E_p) від впровадження певного заходу визначається:

$$E_p = (C_1 - C_2)Q_2 - E_n \times Z_{od},$$

де C_1, C_2 – собівартість одиниці продукції до і після впровадження заходів; Q_2 – річний обсяг випуску продукції після впровадження певного заходу в натуральному виразі; E_n – нормативний коефіцієнт економічної ефективності; Z_{od} – одноразові витрати на розробку та впровадження даного заходу.

Термін окупності додаткових витрат:

$$T_{OK} = \frac{Z_{od}}{(C_1 - C_2) \times Q_2}.$$

Зростання продуктивності праці визначається за формулою:

$$P_{III} = \frac{E_q}{Ч_{сер} - E_q} \times 100 \%,$$

де E_q – економія (вивільнення) чисельності працюючих після впровадження заходу (осіб);

$Ч_{сер}$ – розрахункова середньоспискова чисельність працюючих по дільниці, цеху, підприємству (осіб). Розраховується на обсяг виробництва для планового періоду, виходячи з виробітку базового періоду.

Коефіцієнт ефективності заходу розраховується як обернена величина терміну окупності:

$$E = \frac{1}{T_{OK}}$$

Завдання до самостійної роботи з теми «Організація праці»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Трудова дисципліна і стимулювання праці. 2. Передові прийоми та методи праці. 3. Сучасні форми господарської діяльності. 4. Професійні ризики та захист працівників від них.	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. Особливості організації робочих місць керівників, спеціалістів, технічних виконавців. 2. Вплив умов праці на здоров'я та працездатність людини. 3. Травмонебезпечність робочих місць.	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей 1. Рівень та види організації праці в зарубіжних працівників. 2. Охорона праці на підприємствах: організація, фінансування. 3. Небезпечні та шкідливі для здоров'я людини виробничі чинники.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. Охарактеризуйте заходи щодо зміцнення дисципліни праці. 2. Обґрунтувати заходи щодо створення ефективної системи охорони праці 3. Визначити заходи скорочення щодо непродуктивних витрат робочого часу. 4. Визначте економічні та соціальні наслідки від несприятливих умов праці та виробничого середовища.	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

Загальна тривалість робочого часу визначається:

1. Бажаннями власниками підприємства.
2. Бажанням самого працівника.
3. Потребами виробництва.
4. Рівнем розвитку виробництва та фізичними можливостями людини.

2. Загальною мірою кількості праці є:

1. Грошова винагорода.
2. Натуральні одиниці виміру (кг, м, т).
3. Робочий час.
4. Фізичні та розумові здібності людини.

3. Обґрунтуйте визначення «виробничий процес» – це:

1. сукупність трудових і технологічних процесів, які спрямовані на виготовлення певної продукції;
2. сукупність виробничих рухів працівника;
3. сукупність трудових процесів на виробництві, які спрямовані на виготовлення певної продукції;
4. сукупність здібностей працівника, які використовуються при виготовленні продукції.

4. Назвіть види хронометражу:

1. Фотохронометраж.
2. Самофотографування.
3. Безперервний, цикловий, вибірковий.
4. Безперервний та вибірковий.

5. Виробнича операція за трудовою ознакою поділяється на:

1. установку, позицію, перехід;
2. елемент, частина, прийом;
3. рух, дія, прийом;
4. процес, операція, позиція.

6. Дайте визначення «робоче місце» – це:

1. зона трудової діяльності працівника, що має всі необхідні для виробництва якісної продукції засоби;
2. частина трудового процесу, яку виконує робітник;
3. сукупність технологічних і трудових дій працівника;
4. процес перетворення сировини матеріалів, напівфабрикатів у готову продукцію.

7. До колективних форм організації праці належать:

1. технологічний поділ праці;
2. профспілковий комітет;
3. виробнича бригада робітників;
4. всі відповіді правильні;

8. Виберіть з вище перерахованих напрями організації праці на підприємстві:

1. нормування праці;
2. оплата та умови праці;
3. оптимізація режимів роботи та відпочинку;
4. всі відповіді вірні;

9. Основними видами поділу праці на підприємстві є:

1. функціональний та коопераційний;
2. технологічний та кваліфікаційний;
3. професійний та функціональний;
4. всі відповіді правильні.

10. До часу перерв належить:

1. час непродуктивної роботи;
2. час регламентованих та нерегламентованих перерв;
3. час організаційного обслуговування робочого місця;
4. час підготовчо-завершальної роботи.

Приклади розв'язування задач.

Задача 1. Розрахувати показники використання робочого часу при такому фактичному балансі робочого часу виконавців: Тпз – 56 хв., Топ – 305 хв., Торм – 32 хв., Тпт – 18 хв., Тппп – 50 хв., Тпд – 9 хв., Твоп – 10 хв. та визначити можливе зростання продуктивності праці за рахунок усунення всіх непродуктивних витрат робочого часу, якщо нормативні витрати робочого часу дорівнюють 390 хв.

Розв'язок:

1. Розраховуємо коефіцієнт використання робочого часу:

$$\hat{E} = \frac{\hat{O}_{\text{пз}} + \hat{O}_{\text{оп}} + \hat{O}_{\text{д}} + \hat{O}_{\text{пд}} + \hat{O}_{\text{ппп}}}{\hat{O}_{\text{н}}} = \frac{56 + 305 + 32 + 18 + 10}{480} = 0,88$$

2. Розраховуємо коефіцієнт втрат робочого часу:

$$\hat{E}_{\text{втрат}} = \frac{\hat{O}_{\text{д}} + \hat{O}_{\text{пд}}}{\hat{O}_{\text{н}}} = \frac{9 + 50}{480} = 0,12$$

3. Визначимо резерви можливого зростання продуктивності праці за рахунок усунення втрат робочого часу:

$$ППЗ_{\text{заг}} = \frac{T_{\text{оп}}(\text{норм}) - T_{\text{оп}}(\text{факт})}{T_{\text{оп}}(\text{факт})} \times 100\% = \frac{390 - 305}{305} \times 100 = 27,8\%.$$

Список рекомендованої літератури

1. Адамчук В. В., Романов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с. – С.170–218.
2. Багрова І. В. Нормування праці: Навч. посіб. / І. В. Багрова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – С. 84–135.
3. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2008.
4. Герасименко О. О., Гнибіденко І. Ф., Ємельяненко Л. М., Цимбалюк С. О. Економіка праці й соціально-трудова відносини: Електрон. дистанц. навч. посіб. [О. О. Герасименко, І. Ф. Гнибіденко, Л. М. Ємельяненко та ін.]. – К.: КНЕУ, 2006.
5. Данченко Н. Д., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Мікрюков О. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Збірник завдань і вправ: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 252 с.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Навч.-метод. посіб. / За заг. ред. проф. Є. П. Качана. – Тернопіль: Економічна думка ТНЕУ, 2008. – 386 с.
7. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

8. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці» / За заг.ред. Є. П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
9. Завіновська Г. Т. Економіка праці. / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 134–147.
10. Ивлев А. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.chelt.ru/2003/12-03/ivlev_12-03.html
11. Нормування праці: підруч. / [В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Гриненко, А. М. Колот та ін.] ; за ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова. – К., 1995. – 208 с.
12. Основи охорони праці : навч. посіб. [Р. М. Івах, Я. І. Бедрій, Б. О. Білінський, М. М. Козяр]. – 4-те вид. – К. : Кондор, 2010. – 464 с.
13. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспекты эффективности): Учеб. пособие. – 3-е изд. перед. и доп. – К.: МАУП, 2001.
14. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 22. 05. 2008. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
15. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
16. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ в чинній редакції. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
17. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – С. 97–145.
18. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с. – Гл. 5.2, 5.3.

Тема 25. Нормування праці.

- Сутність нормування праці та його значення.
- Об'єкти нормування праці і класифікація затрат часу. Методи дослідження трудових процесів.
- Система норм і нормативів праці.
- Методи встановлення норм.
- Особливості нормування праці на підприємствах (в організаціях) різних сфер економічної діяльності.

Ключові слова: *нормування праці, об'єкти нормування, норми праці, нормативи з праці, методи нормування праці.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Нормування праці»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- сутність, значення, об'єкти нормування праці;
- систему норм та нормативів праці;
- методи нормування трудових процесів.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- розраховувати основні види норм праці.

Практичне заняття 25/1

Тема 25. Нормування праці

Мета: дослідити сутність нормування праці, з'ясувати роль нормування праці як засобу регламентування трудової діяльності, об'єкти нормування; вивчити види норм праці та методи нормування праці.

Питання для обговорення

1. Сутність нормування праці та його значення.
2. Об'єкти нормування праці.
3. Поняття про нормативи праці, їх різновиди, вимоги до них.
4. Види норм праці, порядок їх обчислення.
5. Характеристика методів нормування праці.

Групові завдання

1. Охарактеризуйте значення нормування праці в сучасних умовах.

2. Розкрийте зміст поняття «норматив з праці». Які види нормативів для нормування праці ви знаєте?
3. Порівняйте зміст понять «норматив праці» і «норма праці».
4. Як класифікують норми праці? Назвіть їхні основні види.
5. Опишіть структуру технічно обґрунтованої норми часу на виконання виробничого завдання.
4. Розрахунок норми часу та норми виробітку, їхній взаємозв'язок.
5. Встановлення норм обслуговування та норм чисельності.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:

1. Проведіть класифікацію нормативних матеріалів за видами, охарактеризуйте їх.
2. Поясніть переваги і недоліки методів нормування праці. Порівняйте прогресивність методів нормування трудових процесів.
3. Обґрунтуйте сутність методу мікроелементних нормативів.

Задачі для розв'язування

1. Визначити норми штучного та штучно-калькуляційного часу на партію виробів, а також норму виробітку за 8-годинну зміну. Час оперативний (Топ) становить 2,46 хв. Норматив часу на обслуговування робочого місця та на відпочинок і особисті потреби – $K=8\%$ оперативного часу, Тпз на партію виробів – 5 хв., розмір партії – 16 виробів.

2. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,34 люд./год. За місяць робітник відпрацював 22 зміни по 8 год. і виготовив 610 деталей. Знайти % виконання норми виробітку.

3. Визначити відсоток виконання норм, якщо робітник за місяць (23 зміни по 8 годин) виконав такий обсяг робіт:
 Складання вузлів – 16 шт.; норма виробітку за зміну – 2 вузли.
 Виготовлення деталей А – 150 шт.; норма виробітку – 9 шт. за зміну.
 Виготовлення деталей Б – 10 шт., норма виробітку – 8 шт. за зміну.

4. Розрахувати комплексну норму часу і норму виробітку за 8-годинну зміну на монтаж конструкції. Склад, обсяг робіт на одну конструкцію і норми часу на одиницю такі:
 1) підгонка стиків – 5 шт., $N_{ч} = 0,1$ люд./год., 2) електрозварювання швів – 7 погон. м, $N_{ч} = 0,14$ люд./год., 3) установка кріплень шпильками – 11 шт., $N_{ч}=0,01$ люд./год.
 Одиниця вимірювання – 1 конструкція.

5. Визначити норму часу на партію деталей, якщо: основний оперативний час (T_o) становить 6 хв., допоміжний (T_d) – 1,5 хв., час на обслуговування роб. місця – 0,4 хв., час на відпочинок та особисті потреби – 0,25 хв., час підготовчо-завершальної роботи на партію деталей у 50 шт. – 30 хв.

6. Як зміниться норма часу (% , хв.), якщо норма виробітку збільшилася з 68 до 79 деталей за зміну? Тривалість зміни – 480 хв.

7. На дільниці з термічної обробки бригада обслуговує 3 одиниці обладнання.

Топ (оперативний час) на термообробку деталі становить 5 хв. За один цикл на кожній одиниці обладнання виготовляють 10 деталей.

Визначити норму часу ($Nч$) на одиницю продукції (і на партію виробів), якщо: Торм (час на обслуговування роб. місця) становить 3% від Топ; (Твоп) час на відпочинок та особисті потреби – 3,5%; (Тпт) час технологічної перерви – 2,5%; (Тпз) час підготовчо-завершальної роботи – 2,5% від Топ.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Нормування праці є складовою частиною управління виробництвом і полягає у визначенні необхідних витрат праці на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і колективами працівників, та встановлення на цій основі норм праці. Норми праці становлять основу системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, встановлення завдань із підвищення продуктивності праці, визначенні потреби в кадрах, управління трудовими відносинами на підприємстві.

Нормування праці є засобом визначення як міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості та якості.

Метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов та скорочення затрат на випуск продукції, що, в свою чергу, підвищить продуктивність праці та сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

Зміст роботи з нормування праці на підприємстві розпочинається з аналізу виробничого процесу; поділу його на частини; вибору оптимального варіанту технології й організації праці; здійснення проектування режимів роботи обладнання, застосування певних прийомів і методів роботи, вибору систем обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку. Розрахунок норм здійснюється відповідно до особливостей технологічного і трудового процесів, а їх подальше впровадження та коригування тісно пов'язане зі зміною організаційно-технічних умов трудової діяльності.

Під час нормування праці виробничий процес поділяється на операції та їхні елементи. **Виробничий процес** являє собою сукупність технологічних і трудових дій, спрямованих на предмети праці для отримання готової продукції.

Універсальною мірою праці і об'єктом її нормування є робочий час. Він нормується на різних рівнях і різними видами норм. На державно-правовому рівні робочий час нормується, з одного боку, для забезпечення певної кількості праці, необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності, а з іншого — для дотримання прав людини на збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу). В Україні така норма робочого часу встановлюється відносно робочого тижня і становить 40 годин при нормальних умовах праці.

Залежно від особливостей виробництва **об'єктами нормування можуть бути**: обсяг роботи за певний період – годину, зміну, місяць (наприклад, на видобувних та апаратурних процесах, допоміжних роботах на промислових підприємствах); зона обслуговування (для багатостатників у текстильній промисловості, на обробних процесах з багатостатним обслуговуванням у машинобудуванні); чисельність персоналу.

Конкретні норми праці для певного трудового процесу визначаються безпосередньо на підприємстві на основі одного або кількох трудових нормативів. Трудовий норматив є первинним і універсальним, а норма праці — вторинною і локальною. Нормі відповідають чітко встановлені значення факторів, що визначають її величину в конкретних умовах виробничого процесу, а нормативи встановлюються для багатьох значень факторів.

Нормативну базу для нормування праці становлять нормативні матеріали, які охоплюють технологічні режими роботи устаткування та трудові нормативи. Нормативні матеріали призначені для встановлення норм праці і відображають залежності між необхідними затратами праці та чинниками, що на них впливають. Основна різниця між нормативами та нормами полягає в ступені диференціації елементів виробничого процесу.

До основних видів нормативних матеріалів відносять нормативи: режимів роботи устаткування, часу, обслуговування, чисельності та підпорядкованості.

За призначенням і сферою застосування нормативи поділяються на міжгалузеві, галузеві та місцеві. За складністю структури розрізняють дві групи нормативів: диференційовані та укрупнені.

Найпоширеніші види норм праці:

1. **Норма часу** являє собою максимально допустимі витрати робочого часу (в люд./год., люд./хв.) на виготовлення одиниці продукції робітником (бригадою робітників) при найбільш повному використанні устаткування за певних організаційно-технічних умов.

В умовах масового виробництва підготовчо-завершальний час не враховують під час розрахунку норми часу, оскільки питома вага цієї категорії затрат часу в загальному балансі робочого часу незначна. Тому склад норми часу (штучно-калькуляційного) в масовому виробництві

збігається зі структурою норми штучного часу:

$$T_{шт.} = T_{оп} + T_{орм} + T_{воп} + T_{пр.}$$

В умовах серійного й одиничного виробництва до норми часу (штучно-калькуляційного) зараховують підготовчо-завершальний час у тій кількості, в якій він припадає на кожну одиницю заготовок або деталей певної партії. У цьому випадку норму часу розраховують за формулою:

$$H_{шт} - k = T_{шт} + \frac{T_{пз}}{n},$$

де $T_{пз}$ – підготовчо-завершальний час;

n – кількість виробів (деталей)

2. **Норма виробітку**, яка визначає кількість продукції, яку потрібно виготовити, або обсяг роботи, який має бути виконаний за одиницю робочого часу. Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах) і виражають необхідний результат діяльності працівників:

$$H_{вир} = \frac{T_{зм}}{H_{часу}}.$$

Між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = \frac{100 \times x}{100 - x}; \quad x = \frac{100 \times y}{100 + y};$$

де y – відсоток зростання норми виробітку;

x – відсоток зниження норми часу.

Рівень виконання норм виробітку (H_B) обчислюється діленням загального обсягу виконаних нормо-годин на фонд робочого часу за певний період (місяць, рік) у % або за формулою:

$$H_B = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i \times H_{чi}}{\Phi \times T_{зм}},$$

де Q_i – обсяг виготовленої продукції i -того виду за певний час; n – кількість видів продукції; $H_{чi}$ – норма часу за виготовлення одиниці виробу; Φ – кількість відпрацьованих днів; $T_{зм}$ – тривалість зміни (годин).

3. **Норма обслуговування** визначає кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі, які обслуговуються одним робітником чи бригадою. Норма обслуговування визначається регламентом роботи обладнання і розраховується на підставі норми часу обслуговування:

$$H_{обс} = \frac{T_{зм}}{H_{часу\ обсл.}}$$

де норма часу обслуговування ($H_{часу\ обсл.}$) – регламентований час, що встановлюється на обслуговування одиниці обладнання, що розраховується:

$$H_{часу\ обсл.} = H_{ч} \times N \times K,$$

де $H_{ч}$ – норма часу на виконання одиниці обсягу робіт з обслуговування; N – кількість одиниць обсягу роботи з обслуговування одиниці обладнання, робочого місця; K

– коефіцієнт, який враховує виконання робітником допоміжних, не властивих йому функцій, не врахованих нормою часу.

4. **Норма чисельності** робітників, за якими встановлюють кількість робітників тієї чи іншої категорії, потрібну для виконання певного обсягу робіт.

5. **Норми керованості** (кількості підлеглих) визначають кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкованою одному керівникові.

Норми праці за ступенем обґрунтованості поділяють на технічно обґрунтовані й досвідно-статистичні.

Технічно обґрунтовані норми праці – це норми, що встановлені з максимальним урахуванням чинників, котрі впливають на їхню величину (знаряддя, предмети праці, організація й обслуговування робочого місця, тип виробництва та ін.).

Досвідно-статистичні – норми, встановлені за допомогою сумарних методів нормування, на підставі досвіду нормувальника, технолога, майстра або на основі статистичної інформації про трудомісткість подібних робіт.

У практиці нормування праці застосовують такі методи: сумарний дослідно-статистичний, розрахунково-аналітичний, мікроелементний.

Сутністю **сумарного (дослідно-статистичного) методу** є те, що норма встановлюється в цілому на операцію без розчленування її на складові елементи. За цим методом норми визначають на основі статистичних даних про фактичні затрати часу за минулий період або порівняння якоїсь операції з аналогічними операціями.

При застосуванні **аналітичного (розрахунково-аналітичного) методу** операцію попередньо розчленовують на елементи. Норму часу в цьому разі розраховують на кожний елемент операції. Він є основним методом для масового і серійного типів виробництва, тобто для тих умов, коли одна операція повторюється багато разів.

Завдання до самостійної роботи з теми «Нормування праці»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Особливості нормування праці при виконанні різних трудових процесів 2. Метод моментних спостережень: переваги та недоліки	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. Особливості нормування праці на підприємствах (в організаціях) різних сфер економічної діяльності. 2. Виробничий процес та його складові. 3. Регламентування питань щодо нормування праці в системі соціального партнерства на підприємстві.	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей 1. Рівень та стан нормування праці на зарубіжних підприємствах. 2. Управління нормуванням праці на підприємстві.	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. Визначити основні завдання щодо поліпшення роботи з нормування праці на сучасному етапі. 2. Обґрунтувати заходи щодо удосконалення форм організації нормування праці	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Нормування праці – це:

1. Спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва.
2. Вид діяльності з управління виробництвом, що пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці та її результатів.
3. Метод спостереження за затратами робочого часу.
4. Засіб визначення заробітної плати.

2. До нормованого робочого часу належать:

1. Час непродуктивної роботи та регламентованих перерв.
2. Час продуктивної роботи та регламентованих перерв.
3. Час нерегламентованих перерв та оперативної роботи.
4. Час оперативної роботи та час обслуговування робочого місця.

3. Які затрати робочого часу входять у норму часу?

1. Час оперативної роботи.
2. Час перерв, що пов'язані з порушеннями трудової дисципліни.
3. Час перерв з дозволу адміністрації.
4. Час роботи.

4. Розрахунок норми виробітку:

$$1. H_v = \frac{T_{зм}}{H_{ч}};$$

$$2. H_v = \frac{H_{ч}}{T_{оп}};$$

$$3. H_v = \frac{T_{зм}}{T_{оп}};$$

$$4. H_v = H_{ч} + T_{оп};$$

де $T_{зм}$ – тривалість робочої зміни; $T_{оп}$ – час оперативної роботи; $H_{ч}$ – норма часу.

5. Які ви знаєте методи нормування праці?

1. Трудовий і вартісний.
2. Фактичний і плановий.
3. Нормативний і плановий.
4. Аналітичний і сумарний.

6. До яких затрат часу можна віднести запис «чищення обладнання»?

1. Час організаційного обслуговування робочого місця.
2. Час оперативної роботи.
3. Час непродуктивної роботи.
4. Час нерегламентованої перерви.

7. Дайте визначення «нормативи часу»:

- 1) регламентовані затрати часу на виконання виробничої операції;
- 2) максимально допустима чисельність працівників певної категорії;
- 3) регламентовані величини раціонального використання виробничих потужностей;
- 4) регламентовані величини затрат основного часу.

8. Які затрати робочого часу входять в норму часу:

- 1) $T_{оп}$
- 2) $T_{птд}$

- 3) T_a
- 4) $T_{пнт}$

9. У чому полягає сутність нормування праці:

- 1) у визначенні необхідних затрат праці на виготовлення одиниці продукції;
- 2) у визначенні тривалості робочого дня;
- 3) у визначенні кількості матеріалів і сировини, які використовуються при виготовленні продукції;
- 4) всі відповіді правильні.

10. Дайте визначення норми чисельності:

- 1) чисельність робітників певного професійно-кваліфікаційного складу, яка необхідна для виконання певного обсягу роботи;
- 2) чисельність працівників, які обслуговують певну кількість одиниць устаткування;
- 3) норма, яка поширена в апаратурних процесах, у допоміжному виробництві;
- 4) чисельність працівників, які мають бути безпосередньо підпорядковані одному керівникові.

Приклади розв'язування задач

Задача 1. Визначте норму штучно-калькуляційного часу, якщо: основний час становить 6 хв., допоміжний час – 3 хв., час на обслуговування робочого місця та на відпочинок (К) – 9% від оперативного часу, підготовчо-завершальний час на зміну – 40 хв., тривалість зміни – 480 хв.

Розв'язок:

1. Визначаємо оперативний час за формулою $T_{оп} = T_o + T_{доп} = 6 \text{ хв.} + 3 \text{ хв.} = 9 \text{ хв.}$

2. Розраховуємо норму штучного часу за формулою $T_{шт} = T_{оп} \times \left(1 + \frac{K}{100}\right)$,

де К – сумарний показник часу на обслуговування та відпочинок (9%), тобто,
 $T_{шт} = 9 \left(1 + \frac{9}{100}\right) = 9,81 \text{ хв.} = 9 \text{ хв.} \times 1,09 = 9,81 \text{ хв.};$

3. Визначаємо норму виробітку за зміну: $N_{вир} = (T_{зм} - T_{пз}) / T_{шт} = (480 - 40) / 9,81 = 45 \text{ дет.}$

4. Щоб розрахувати час підготовчо-завершальної роботи на одну деталь, час підготовчо-завершальної роботи за зміну ділимо на норму виробітку за зміну: $40 \text{ хв.} / 45 = 0,8 \text{ хв.}$, тоді норма штучно-калькуляційного часу $T_{шт-к} = 9,81 + 0,8 = 10,61 \text{ хв.}$

Задача 2. Як зміниться норма часу (відсотків, хвилин), якщо норма виробітку збільшилась з 72 до 85 деталей за зміну тривалістю 480 хв.?

Розв'язок:

1. Визначимо норму часу: $(480 / 72)$, $(480 / 85)$. Одержуємо відповідно 6,66 хв. і 5,64 хв., тобто різниця становить 0,98 хв.

2. Визначення зміни норми у відсотках потребує інших розрахунків. З одного боку, можна порівняти стару (6,66 хв.) і нову (5,64 хв.) норми часу, тоді розрахунок буде таким: $100 - (5,64 / 6,66 \times 100) = 100 - 84,7 = 15,3\%$.

3. Спочатку доцільно знайти: а) на скільки відсотків зросла норма виробітку (у) — $85 / 72 \cdot 100 = 118 - 100 = 18,18\%$. Далі треба скористатися формулою:

Зміна норми часу у відсотках (х) дорівнює $(100y) / (100 + y) = (100 \cdot 18) / (100 + 18) = 1800 / 118 = 15,2\%$.

Задача 3. В інструментальному цеху працює 80 верстатів. Впродовж зміни робітники-налагоджувальники виконали 1 наладку і 3 підналадки на кожному верстаті. Норма часу (Нч) на одну наладку і одну підналадку становить 32 і 6 хв. Коефіцієнт, який враховує додаткові затрати часу, дорівнює 1,11.

Визначити норму чисельності робітників-налагоджувальників ($T_{зм} = 8$ год.) та норму обслуговування для робітників-налагоджувальників.

Розв'язок:

1. Визначимо норму часу обслуговування на 1 верстат, коли за зміну виконали 1 наладку та 3 підналадки:

$$N \text{ часу обслуг.} = (32 + 3 \times 6) \times 1,11 = 55,5 \text{ хв.}$$

$$2) N \text{ обслугов.} = \frac{480}{55,5} = 8,65 \text{ (одиниць обладн.)}$$

$$3) N \text{ чисельн.} = \frac{O}{N_{\text{обсл.}}} = \frac{80}{8,65} = 9,2 \text{ (9 робітників-налагоджувальників)}$$

(O – кількість одиниць устаткування).

Список рекомендованої літератури

1. Адамчук В. В., Романов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов./ [В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина]. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с. – С.170–218.
2. Багрова І. В. Нормування праці: Навч. посіб./ І. В. Багрова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – С. 84–135.
3. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2008.
4. Герасименко О. О., Гнибіденко І. Ф., Ємельяненко Л. М., Цимбалюк С. О. Економіка праці й соціально-трудова відносини: Електрон. дистанц. навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2006.
5. Данченко Н. Д., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Мікрюков О. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Збірник завдань і вправ: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 252 с.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Навч.-метод. посіб. / За заг. ред. проф. Є. П. Качана. – Тернопіль: Економічна думка ТНЕУ, 2008. – 386 с.
7. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

8. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці» / За заг.ред. Качана Є П. – Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
9. Завіновська Г. Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 134–147.
10. Ивлев А. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.chelt.ru/2003/12-03/ivlev_12-03.html
11. Нормування праці: підруч. / [В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Гриненко, А. М. Колот та ін.] ; за ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова. – К., 1995. – 208 с.
12. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспекты эффективности): Учеб. пособие. / А. В. Калина. – 3-е изд. перед. и доп. – К.: МАУП, 2001.
13. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 22. 05. 2008. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
14. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
15. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – С. 97–145.
16. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с. – Гл. 5.2, 5.3.

Тема 26. Заробітна плата в ринковій економіці. Організація заробітної плати.

Теоретичні питання робочої програми

- Соціально-економічна сутність заробітної плати та її функції у ринковій економіці. Номінальна і реальна заробітна плата, їх взаємозв'язок та фактори, що обумовлюють їх зміни. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін, продуктивністю, структурою виробництва, доходами і прибутками.
- Вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати.
- Принципи організації заробітної плати. Основні елементи організації заробітної плати за умов ринкової економіки.
- Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати. Сутність та інструменти державного регулювання заробітної плати.
- Договірне регулювання заробітної плати, як складова системи соціального партнерства. Сторони та предмет переговорів при укладанні генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод.
- Значення і необхідність диференціації заробітної плати на мікрорівні. Принципи диференціації заробітної плати.
- Встановлення розміру мінімальної тарифної ставки з диференціацією за видами, типами виробництва, формами оплати праці.
- Диференціація заробітної плати в залежності від кваліфікації, посадових функцій працівників.
- Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Ключові слова теми: заробітна плата, мінімальна заробітна плата, функції заробітної плати, організація оплати праці, принципи організації заробітної плати, структура заробітної плати, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, державне регулювання заробітної плати, договірне регулювання заробітної плати.

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою « Заробітна плата в ринковій економіці. Організація заробітної плати»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії ринкової економіки і основної форми трудових доходів найманих працівників;
- чинники, що впливають на рівень і динаміку заробітної плати;
- взаємозв'язок між номінальною і реальною заробітною платою;
- структуру заробітної плати;
- принципи та елементи організації заробітної плати;

- механізм впливу інфляційних процесів на динаміку заробітної плати;
- принципи диференціації заробітної плати.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- визначати умови оплати праці в системі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин;
- визначати чинники, що впливають на рівень і динаміку заробітної плати;
- обґрунтовувати рівень заробітної плати з урахуванням кон'юнктури ринку праці;
- досліджувати вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати.

Практичне заняття 26/1

Тема 26. Заробітна плата в ринковій економіці. Організація заробітної плати.

Мета: вивчити сутність заробітної плати, її основні функції, структуру та елементи організації оплати праці на підприємстві, вивчити сутність державного і договірного регулювання заробітної плати.

Питання для обговорення

1. Соціально-економічна сутність заробітної плати.
2. Функції заробітної плати.
3. Структура заробітної плати.
4. Принципи та елементи організації заробітної плати.
5. Диференціація заробітної плати.
6. Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.
7. Основні напрямки державного регулювання заробітної плати в Україні.
8. Договірне регулювання заробітної плати як складова соціального партнерства.

Групові завдання

1. Перерахуйте функції, які виконує заробітна плата в ринковій економіці. Чому, на вашу думку, в сучасних умовах в Україні заробітна плата не повністю виконує свої функції?
2. Як ви розумієте поняття «реальна та номінальна заробітна плата»? Які чинники впливають на величину реальної заробітної плати?
3. Назвіть основні принципи організації оплати праці.
4. Охарактеризуйте елементи організації заробітної плати на підприємстві.

5. Назвіть причини міжгалузевої диференціації заробітної плати.
6. Дайте визначення категорії «заробітна плата». Поясніть різницю сутності заробітної плати для найманого працівника і роботодавця. Заповніть табл. 1. Проведіть дослідження.

Таблиця 1.

Характеристика категорії «заробітна плата»		
Аспект розгляду	Найманий працівник	Роботодавець

7. Назвіть елементи, що належать до структури заробітної плати. Дайте їхню характеристику. Заповніть табл. 3.

Таблиця 3

Структура заробітної плати		
	Складовий елемент ЗП	Його характеристика

8. У чому полягає сутність державного регулювання оплати праці?
9. Яка мета встановлення мінімальної заробітної плати? Назвіть мінімальні гарантії держави у сфері оплати праці.
10. Охарактеризуйте сутність генеральної, регіональної та галузевої тарифних угод.
11. На основі даних табл. 1:
1. Розрахуйте середній дохід одного працівника ВАТ.
 2. Назвіть джерела фінансування соціальної програми ВАТ.
 3. Розрахуйте питому вагу виплат, які складають дохід працівника.
 4. Проаналізуйте структуру доходу одного працівника. Внесіть свої пропозиції.

Таблиця 1

Показники	Період		Відхилення 2 року до 1 року (%)
	1 рік	2 рік	
1. Кількість працюючих (осіб)	395	480	
2. Середня заробітна плата (грн.)	2780	4800	
3. Матеріальна допомога (тис. грн.)	626,0	415,0	
4. Дивіденди (тис. грн.)	839,5	2379,4	
5. Премії (тис. грн.)	349,7	458,2	
у т. ч. пенсіонерам	30,5	40,2	
6. Безкоштовне харчування (тис. грн.)	865,0	1925,7	
7. Подарунки (тис. грн.)	206,6	121,9	
8. Лікування (тис. грн.)	49,7	113,0	
9. Протезування (тис. грн.)	113,4	155,8	
10. Витрати на дітей (тис. грн.)	62,2	190,9	
11. Літній табір для дітей (тис. грн.)	95,3	135,0	

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Назвіть основні елементи організації оплати праці.
2. Зі скількох частин складається структура заробітної плати? Дайте їхню характеристику.
3. Охарактеризуйте взаємозв'язок принципів організації та функцій заробітної плати.
4. Обґрунтуйте, як через організацію заробітної плати забезпечується поєднання інтересів найманих робітників і роботодавців.
5. Охарактеризуйте вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати.
6. Визначте сутність тарифної угоди на виробничому рівні.
7. З'ясуйте особливості регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери.
8. Визначте недоліки в чинній системі оплати праці в Україні. Обґрунтуйте необхідність реформування оплати праці в Україні. Назвіть основні напрями реформування.

Короткий виклад основного матеріалу теми

В економічній літературі сутність заробітної плати визначають виходячи з наступних положень:

- заробітна плата є одночасно і макро-, і мікроекономічною категорією;
- заробітна плата формується на межі сфери безпосереднього виробництва і відносин обміну робочої сили;
- заробітна плата має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник має одержати в обмін на свою працю;
- заробітна плата — є важливою складовою виробництва, її рівень пов'язаний як з потребами працівника, так і з процесом виробництва, його результатами.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» **заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, оптимізаційну, регулюючу, соціальну.

Розрізняють номінальну і реальну заробітну плату. **Номінальна заробітна плата** – це сума коштів, яку одержують працівники за виконання обсягу робіт відповідно до кількості та якості затраченої ними праці, результатів праці. **Реальна заробітна плата** відображає сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати трудівник на номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання та послуги. Цю залежність можна виразити таким чином:

$$I_{р зп} = I_{н зп} / I_{ц},$$

де $I_{р зп}$, $I_{н зп}$ – відповідно індекси реальної і номінальної заробітної плати; $I_{ц}$ – індекс цін.

Заробітна плата працівників складається з **основної** (постійної) і **додаткової** (змінної) частин, а також **заохочувальних виплат**.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» **основна заробітна плата** – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для фахівців і службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона містить доплати, надбавки, гарантії і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші **заохочувальні та компенсаційні виплати** – це винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства, або які здійснюються понад установлені зазначеними актами норми.

Процес формування заробітної плати має складну багаторівневу структуру. Виділяють два основні рівні формування індивідуальної заробітної плати. Перший – це ринок праці, на якому роботодавець і найманий працівник ведуть переговори і домовляються щодо умов купівлі-продажу робочої сили. Результатом такої домовленості є укладення трудового договору (контракту, угоди), в якому визначаються трудові функції працівника та розмір тарифної ставки (посадового окладу). Укладення трудового договору означає й поширення на найманого працівника норм колективного договору, а отже, і загального порядку та умов установлення доплат, надбавок, інших видів постійних чи одноразових винагород. На другому рівні – безпосередньо на підприємстві – відбувається реалізація умов купівлі-продажу робочої сили: встановлюється трудовий регламент, визначаються норми затрат праці, конкретні показники та умови преміювання залежно від індивідуальних і колективних результатів діяльності.

Організація оплати праці – це приведення складових елементів її механізму в певну систему й встановлення між ними взаємозалежності, завдяки чому забезпечується дотримання принципів організації заробітної плати та реалізація її функцій.

Метою організації оплати праці є її диференціація та регулювання за категоріями персоналу залежно від складності, важкості робіт, що виконуються, умов праці, а також індивідуальних та колективних результатів праці за умов забезпечення гарантованого в генеральній, галузевій угодах та колективному договорі заробітку за виконання норми праці.

Принципи організації заробітної плати – це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображають дію економічних законів, спрямованих на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів.

Суб'єкти організації оплати праці: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їхні представницькі органи; працівники.

Елементи організації оплати праці: нормування праці, тарифна система, форми й системи оплати праці на окремих підприємствах і його структурних підрозділах.

Сферою державного регулювання оплати праці в Україні відповідно до Закону «Про оплату праці» є:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм та гарантій;
- встановлення умов та розміру оплати праці керівників підприємств, які засновано на державній, комунальній власності, а також працівників підприємств, установ, організацій, що фінансують із бюджету;
- регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, згідно з переліком, який визначає Кабінет Міністрів;
- оподаткування доходів працівників.

У Законі «Про оплату праці»(ст. 3) визначено поняття мінімальної заробітної плати: «**Мінімальна заробітна плата** – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).»

Встановлена на рівні держави мінімальна заробітна плата є державною гарантією для всіх категорій найманих працівників і не підлягає зниженню на рівні галузі та підприємства. Встановлюються державні норми і гарантії в оплаті праці за роботу в понаднормований час; у святкові неробочі та вихідні дні; за час простою під час виготовлення продукції, що виявилася браком не з вини працівника.

Встановлення державою розміру мінімальної заробітної плати спрямоване на досягнення наступних цілей: координування економічної та соціальної політики з динамікою економічного розвитку країни; ресурсне забезпечення мінімально необхідного рівня відтворення робочої сили; протидія тенденції зниження реальної заробітної плати в умовах конкурентної боротьби та інфляції; підвищення загального рівня оплати праці виходячи з потреб зростання якості життя найманих працівників.

Договірне регулювання оплати праці найманих працівників в Україні здійснюється на основі системи тарифних угод на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів.

Існує кілька видів угод, що укладаються на таких рівнях:

- державному; (генеральна тарифна угода);
- міжгалузевому та галузевому (галузева тарифна угода);
- виробничому (тарифна угода як складова частина колективного договору).

Генеральна угода регулює основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці. На галузевому рівні регулюються норми соціально-трудова відносин з урахуванням особливостей техніко-технологічних та організаційних умов виробництва і праці, встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці тощо. Галузева угода не може встановлювати умови оплати праці гірші, ніж у генеральній угоді. Угода на регіональному рівні регулює норми соціального захисту найманих працівників, які мають більш високі гарантії, компенсації, пільги з урахуванням соціально-економічних умов формування вартості робочої сили в регіоні, у порівнянні з генеральною угодою.

Колективний договір – це єдиний нормативний акт на рівні підприємства, в якому повинні бути закріплені всі умови, розміри та порядок оплати праці працівників. Колективний договір виконує такі функції: захист інтересів обох сторін трудових відносин; організація трудових відносин; установлення та підтримання стабільності в трудових відносинах.

Галузеві й регіональні угоди підлягають повідомчій реєстрації Міністерством праці та соціальної політики України, а колективні договори реєструють місцеві органи виконавчої влади відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Завдання до самостійної роботи з теми «Заробітна плата в ринковій економіці. Організація заробітної плати».

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Причини відмінностей у заробітній платі в світовій економічній системі. 2. Актуальні проблеми політики заробітної плати 3. Встановлення мінімальної заробітної плати в європейських країнах.	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. .Складові колективного договору 2. Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати. 3. Чинники диференціації заробітної плати.	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей 1. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати. 2. Норми й гарантії у сфері оплати праці	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. Обґрунтуйте необхідність установа мінімальної заробітної плати. 2. Проаналізуйте дію механізму регулювання заробітної плати і визначте основні проблеми його вдосконалення.	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Дайте визначення поняття «заробітна плата».

1. Частина національного доходу у грошовому виразі, призначена для розподілу між працюючими для задоволення їх потреб.
2. Доходи працюючих з усіх можливих джерел.
3. Грошові суми, отримані за виконану роботу, плюс поступлення із суспільних фондів споживання.
4. Грошові суми, отримані за виконану роботу, разом з поступленнями із суспільних фондів, з урахуванням зміни ціни.

2. Сума коштів, які одержують працівники за виконаний обсяг робіт, кількість та якість витраченої праці, – це:

1. Реальна заробітна плата.
2. Номінальна заробітна плата.
3. Трудовий дохід.
4. Сукупний дохід.

3. Сформулюйте визначення поняття «основна заробітна плата».

1. Винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи і особливі умови праці.

2. Виплати за підсумками роботи за рік.

3. Премії і компенсації.

4. Винагорода за виконану роботу відповідно до чинного законодавства.

4. Державне регулювання заробітної плати полягає у:

2. Визначенні й перегляді розміру мінімальної заробітної плати та умов, що на неї впливають.

3. Укладанні колективних та трудових договорів.

4. Укладанні тарифних угод на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів.

5. Всі відповіді правильні.

5. Зниження розміру реальної заробітної плати може відбутися внаслідок:

1. Підвищення складності виконуваної роботи.

2. Підвищення номінальної заробітної плати.

3. Підвищення цін на продукти споживання.

4. Поліпшення умов праці.

6. Заробітна плата як елемент ринку праці є:

1. ціною робочої сили;

2. вартістю робочої сили;

3. результатом праці;

4. витратами на виробництво.

7. Стимулююча функція полягає у встановленні залежності розміру зарплати

від:

1. професійного рівня;

2. рівня освіти;

3. особистого вкладу працівника;

4. національності.

8. Заробітну плату поділяють на:

1. номінальну та реальну;

2. офіційну та неофіційну;

3. грошову та натуральну.

4. всі відповіді вірні.

9. Організація оплати праці здійснюється на підставі:

1. заяви працівника;

2. подання профспілок;

3. посадової інструкції;

4. галузевих угод і договорів.

Тест 10. Додаткова заробітна плата – це:

1) Заробітна плата, що виплачується у «конвертах».

2) Посадові оклади для фахівців і службовців;

3) Доплати, надбавки, компенсації, що передбачені законодавством;

4) Винагорода за особливі успіхи в роботі;

Перелік рекомендованої літератури

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підруч. / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
2. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. / Н. И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – 464 с. – Раздел III, Глава XII, С. 292– 338.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.; За ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці» / За заг. ред. Є. П. Качана. – Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
6. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 65–86.
7. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К., 1997.
8. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 69– 82.
9. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія. — Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. — С. 8—38.
10. Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 3 червня 1970 р.
11. Слівінська Н. М. Пріоритетні заходи щодо посилення мотиваційного механізму заробітної плати / Н. М. Слівінська // Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми та перспективи».- Луганськ: видавництво Східноукраїнського університету ім. В. Даля, 2011. – С. 164-167.
12. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда: Учебник: В 2 т. [Ю. Г. Одегов, Г. Т. Руденко, Л. С. Бабынина]. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – Т. 1. – С. 547– 643.
13. Про захист заробітної плати : Конвенція МОП № 95. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_146.
14. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.

15. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
16. Роик В. Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. / В. Д. Роик. – М.: МИК, 2008. – С.11– 34.

Тема 27. Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю.

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність і принципи тарифного нормування заробітної плати.
- Зміст та призначення тарифної системи оплати праці працівників. Основні елементи тарифної системи оплати праці.
- Тарифні сітки, їх побудова та призначення.
- Використання тарифних сіток як засобу диференціації оплати праці залежно від складності праці та виконуваних робіт.
- Тарифні ставки оплати праці та їх використання для диференціації заробітної плати різних груп робітників.
- Побудова схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.
- Застосування коефіцієнтів співвідношення місячних посадових окладів керівників та спеціалістів і мінімальної заробітної плати. Розробка та застосування єдиної тарифної сітки.
- Зарубіжний досвід тарифного нормування оплати праці та можливість використання його елементів в національній економіці України.
- Сутність форм заробітної плати і умови їх застосування. Системи відрядної і почасової форм заробітної плати. Пряма відрядна система оплати праці, її суть і умови застосування. Відрядно-преміальна система, її суть і умови застосування. Відрядно-прогресивна, непряма та акордна системи, їх суть і застосування. Проста почасова та почасова-преміальна система оплати праці, їх суть і умови застосування.
- Колективна оплата праці і умови її застосування. Методи визначення відрядних розцінок та розподіл заробітку між членами бригади.
- Розрахунок і використання КТУ при розподілі бригадних заробітків. Організація преміювання працівників. Показники і умови преміювання.
- Сутність безтарифної системи оплати праці.
- Сутність контрактної системи оплати праці. Відповідальність сторін за невиконання обов'язків за контрактом.
- Система «оцінки заслуг». Участь працівників у прибутках як елемент винагороди найманих працівників.
- Зарубіжний досвід розробки та використання систем винагороди за працю, можливість використання його елементів в національній економіці України.

Ключові слова теми: *тарифна система оплати праці, тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні ставки, тарифні сітки, середній тарифний коефіцієнт, середній тарифний розряд, доплати та надбавки до тарифних ставок, єдина гнучка тарифна система, заробітна плата, форми оплати праці, системи відрядної форми оплати праці, системи погодинної*

оплати праці, колективний заробіток, коефіцієнт трудової участі, відрядний заробіток, тарифний заробіток, штатно-посадова система, посадовий оклад, схеми посадових окладів, штатний розпис, преміювання, безтарифна система оплати праці, гнучкий тариф, контракт, система участі у прибутках, матеріальне стимулювання.

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю».

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- сутність тарифного нормування заробітної плати;
- основні елементи тарифної системи оплати праці;
- призначення тарифних сіток та підходи щодо їх побудови;
- принципи розробки схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців;
- сутність форм та систем заробітної плати і умови їхнього застосування;
- критерії та умови преміювання персоналу;
- перелік доплат і надбавок до заробітної плати,
- сутність та форми участі працівників у прибутках.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- проводити розрахунки економічних показників (середнього тарифного коефіцієнта, середнього тарифного розряду, середньої заробітної плати, фонду заробітної плати та премій для різних категорій працюючих).
- розробляти умови оплати праці для працівників різних категорій;
- обґрунтовувати залежність розміру винагороди працівників від досягнутих організацією кінцевих результатів;
- розробляти показники та умови преміювання персоналу.
- проектувати основну заробітну плату, використовуючи різні підходи до її побудови;
- визначати середню тарифну ставку робітників і робіт;
- розраховувати середній тарифний коефіцієнт;
- розраховувати середній тарифний розряд робітників і робіт;
- визначити відповідність кваліфікації робітників рівню складності виконуваних робіт;
- розраховувати тарифні розцінки;
- розраховувати заробіток працівника для різних систем оплати праці.

Практичне заняття 27/1

Тема 27. Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю:

Сутність та складові елементи тарифної системи

Мета: вивчити суть та призначення тарифної системи та її елементів, з'ясувати сутність тарифних ставок, вивчити види доплат та надбавок, що використовуються, навчитися розраховувати тарифні коефіцієнти, їх абсолютне та відносне зростання.

Питання для обговорення

1. Призначення і склад тарифної системи.
2. Тарифно-кваліфікаційні довідники, їхнє призначення, структура, зміст.
3. Тарифні сітки, їхнє призначення, різновиди. Диференціація тарифних сіток за галузями економіки.
4. Тарифні ставки, їх економічне значення та види.
5. Доплати і надбавки до тарифних ставок.
6. Удосконалення тарифної системи.

Групові завдання

1. Яке основне призначення тарифної системи оплати праці?
2. Роль тарифно-кваліфікаційних довідників у тарифній системі. Для чого використовується ЄТКД?
3. Чому питома вага тарифної частини заробітку має бути максимальною?
4. Які ви знаєте види тарифних сіток, що використовуються в різних галузях економіки?
5. Що визначає тарифна ставка?
6. З якою метою на підприємстві зіставляють середній розряд робіт і робітників.
7. Які види доплат використовують на підприємствах (в установах)?
8. Які види надбавок ви знаєте?
9. Які складові елементи схем посадових окладів?
10. У чому полягає подальше вдосконалення тарифної системи?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу дайте відповіді на запитання:

1. У чому сутність тарифної системи? Назвіть основні її складові.

2. З допомогою формул опишіть порядок обчислення середнього тарифного коефіцієнта та середнього тарифного розряду?
3. Як розраховується абсолютне та відносне зростання тарифних коефіцієнтів?
4. Обґрунтуйте сфери застосування годинної, денної та місячної тарифних ставок.
5. Охарактеризуйте особливості оплати праці керівників, спеціалістів та службовців.
6. Проаналізуйте перелік доплат та надбавок відповідно до Законодавства України.
7. Що являє собою єдина тарифна сітка? У чому перевага єдиної тарифної сітки порівняно з мінімальною заробітною платою?
8. Охарактеризуйте основні принципи застосування єдиної тарифної сітки.
9. Обґрунтуйте значення та сферу застосування гнучкого тарифу.

Задачі для розв'язування

1. Спеціалізована бригада робітників виконала роботи з монтажу технологічного обладнання, загальна трудомісткість яких становить 3500 нормо-годин, у тому числі трудомісткість робіт I-го розряду – 300 н/год.; II – 500 н/год.; III – 700 н/год., IV – 1000 н/год., V – 600 н/год., VI – 400 н/год. Визначити середній тарифний коефіцієнт і середній тарифний розряд робіт, якщо відомо, що тарифні коефіцієнти відповідно становлять: I-го розряду – 1,00; II-го – 1,08; III-го – 1,19; IV-го – 1,34; V-го – 1,54; VI-го – 1,80.

2. Виходячи зі встановленої на момент вирішення задачі розміру мінімальної заробітної плати, розрахувати за тарифними сітками табл. 1:

- 1) годинні тарифні ставки робітників відрядників;
- 1) абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів;
- 2) діапазон тарифної сітки.

Таблиця 1

Варіанти	Тарифні коефіцієнти по розрядах					
	1	2	3	4	5	6

1	1,0	1,11	1,23	1,37	1,52	1,69
2	1,0	1,21	1,38	1,54	1,78	2,0
3	1,0	1,13	1,25	1,38	1,55	1,72
4	1,0	1,12	1,27	1,44	1,62	1,76
5	1,0	1,22	1,41	1,56	1,7	1,94
6	1,0	1,18	1,24	1,38	1,57	1,81
7	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0
8	1,0	1,23	1,42	1,56	1,78	1,96

3. Чисельність і фахово-кваліфікаційний склад робітників бригади характеризується такими даними: II-й розряд – 2 особи; III-й – 5 осіб; IV-й – 6 осіб; V-й – 3 особи; VI-й – 2 особи. Тарифний коефіцієнт II-го розряду становить 1,08; III-го – 1,19; IV-го – 1,34; V-го – 1,54; VI-го – 1,80. Годинна тарифна ставка I-го розряду – 8,68 грн. Розрахувати середній тарифний коефіцієнт і середню тарифну ставку робітників бригади.

4. Розрахувати тарифні коефіцієнти кожного з розрядів, їх абсолютне та відносне зростання, діапазон тарифної сітки, якщо тарифні ставки робітників-відрядників такі: I розряд – 8,15; II – 8,85; III – 9,36; IV – 10,47; V – 11,28; VI – 12,43.

Практичне заняття 27/ 2

Тема 27. Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю:

Форми та системи заробітної плати: сутність та умови застосування

Мета: вивчити сутність та умови застосування форм і систем оплати праці в ринкових умовах, з'ясувати сутність бригадної форми оплати праці та умови розподілу заробітку за кінцевими результатами роботи між членами бригади за допомогою коефіцієнта трудової участі.

Питання для обговорення

1. Поняття форм та систем оплати праці.
2. Умови застосування форм та систем заробітної плати.
3. Системи погодинної форми оплати праці.
4. Сутність кожної зі систем відрядної форми оплати праці.
5. Доцільність і необхідність колективних форм організації та оплати праці.
6. Особливості оплати праці в бригадах.
7. Методи розподілу колективного заробітку між членами бригади.

Групові завдання

1. За яких умов доцільно застосовувати відрядну форму оплати праці?
2. Умови застосування почасової форми оплати праці.
3. Застосування непрямой відрядної та акордної систем оплати праці.
4. Які умови застосування колективної форми оплати праці?
5. Які є методи розподілу заробітної плати між членами бригади?
6. Дайте характеристику методів розподілу колективного заробітку між членами бригади.
7. Які чинники впливають на застосування бригадної форми оплати праці?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу обґрунтуйте відповіді на запитання:

1. Який порядок нарахування заробітку за кожною системою відрядної форми оплати праці?
2. Який порядок нарахування заробітку за кожною системою погодинної форми оплати праці?
3. Особливості застосування акордної системи оплати праці.
4. Наскільки виправданим є твердження, що системи оплати праці є інтегрованим способом установлення залежності заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів? Обґрунтуйте його.
5. Як розраховується бригадна відрядна розцінка?
6. Що таке КТУ? Для чого він використовується? Які критерії оцінки праці, що підвищують та знижують величину КТУ?
7. Наведіть розрахунок відрядного приробітку для кожного члена бригади.

Задачі для розв'язування

1. Робітник-відрядник виготовив за місяць 486 деталей. Робота тарифікується IV розрядом, годинна тарифна ставка – 11,42 грн., норма часу на одну деталь – 0,4 люд./год. Розрахувати відрядну розцінку та заробітну плату робітника-відрядника.
2. Праця слюсаря-інструментальника V розряду (годинна тарифна ставка – 12,68 грн.) оплачується за погодинно-преміальною системою. За місяць робітник відпрацював 186 годин і виконав робіт обсягом 204 нормо-години. Положенням про преміювання на підприємстві передбачено виплату премії в розмірі 25% заробітку за умови забезпечення нормованого завдання з виконання норм виробітку. Рівень виконання норм виробітку, передбачений нормованим завданням, на місяць становить 105%. Розрахувати заробіток слюсаря-інструментальника за даний місяць.

3. Праця робітника-відрядника оплачується за відрядно-преміальною системою. У розрахунковому місяці він виготовив 488 деталей, виконавши при цьому місячну норму виробітку на 102,5%. Відрядна розцінка за одну деталь становить 5,6 грн. Положенням про преміювання, що діє на підприємстві, передбачена премія в розмірі 15% від відрядного заробітку за умови перевиконання норм виробітку більш як на 100%. Розрахувати заробіток робітника-відрядника за місяць.

4. Допоміжний робітник, тарифна ставка якого становить 7,85 грн., зайнятий обслуговуванням 26 основних робітників-верстатників. Упродовж місяця він відпрацював 184 год., основні робітники, яких він обслуговує, виконали обсяг робіт у 5693 нормо/год. та відпрацювали 4992 год. Визначити заробітну плату допоміжного робітника.

5. Згідно з кошторисом (акордна система) сума заробітної плати за акордним нарядом склала 7350 грн. Термін виконання робіт становив 60 днів. За кожен процент скорочення терміну виконання завдання при високій якості роботи передбачена премія в розмірі 1%. Бригада виконала роботу за 57 днів з високою оцінкою якості робіт. Розрахувати розмір премії та загальний заробіток бригади.

6. Визначити загальний заробіток робітника-відрядника, оплата якого здійснюється за відрядно-прогресивною системою, якщо він за місяць відпрацював 22 зміни по 8 год. і виготовив 260 виробів при нормі часу на одиницю виробу 0,9 люд./год. Годинна тарифна ставка робітника – 9,8 грн. Всі вироби понад норму оплачуються за подвійними розцінками.

7. До складу бригади належать троє працівників. Тарифна ставка (ТС) першого працівника – 8,64 грн., ТС другого – 10,62 грн., ТС третього – 9,25 грн. Для бригади встановлена норма виробітку 800 кг продукції за зміну. Впродовж місяця бригада виготовила 3 тис. кг продукції. Обчислити бригадний заробіток.

8. Норма виробітку робітника за зміну – 18 деталей. Розрахувати прямий відрядний заробіток 3-х робітників IV-го розряду, які відпрацювали за місяць 68 змін і виготовили та здали 1395 деталей. Визначити Відрядну розцінку, використовуючи норму виробітку та часу. Розрахувати середньоденний відрядний заробіток.

9. Спеціалізована бригада слюсарів із виготовлення інструменту за єдиним відрядним нарядом заробила 2165,6 тис. грн. Заробіток за тарифними ставками за фактично відпрацьований час становить 1561,92 грн. Відрядний

приробіток бригади – 603,68 грн. Розмір премії – 570,25 грн. Визначити загальний заробіток кожного члена бригади (гр. 8, 9, 10, 11).

Таблиця 1

№ з/п	ППП	Розряд	Год ТС	Відпрацьований час (т)	Тарифна ЗП (гр.4хгр.5)	КТУ	Розрах.величина з урахуванням КТУ (гр.6хгр.7), грн.	Відрядний приробіток, грн.	Премія, грн.	Загальний заробіток (гр.6+9+10), грн.
1	Кузьмук	V	3,2	184	588,8	1,6				
2	Іванов	V	3,0	160	480,0	1,25				
3	Кріль	V	2,68	184	493,12	1,5				
4	Білик	V	2,47	182	449,54	1,3				
5	Швець	V	2,3	176	404,8	1,5				
	Разом				1561,92		3354,61	603,7	570,25	

10. Розрахувати коефіцієнт відрядного приробітку для розподілу заробітку між членами бригади з чотирьох осіб, якщо відрядний місячний заробіток бригади становить 4350 грн., тривалість робочої зміни – 8 год., інші дані наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Прізвища та ініціали робітників	Тарифний розряд	Годинна тарифна ставка, грн.	Відпрацьовано днів
1. Івасюк А. Б.	III	10,20	20
2. Данилів Б. В.	V	12,45	21
3. Микитюк В. Г.	IV	11,65	22
4. Чайківський Г. Д.	IV	11,65	21

Практичне заняття 27/ 3

Тема 27. Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю:

Оплата праці управлінського персоналу.Преміальні системи

Мета: дослідити сутність штатно-посадової системи, її складових елементів, вивчити види доплат і надбавок, що використовуються для управлінців, з'ясувати призначення, показники та умови преміювання працівників підприємств.

Питання для обговорення

1. Сутність оплати праці керівників, фахівців, службовців.
2. Штатно-посадова система та її елементи.
3. Доплати та надбавки, які застосовують для керівників, фахівців, службовців.
4. Оплата праці державних службовців.
5. Сутність та призначення систем преміювання.
6. Показники преміювання, умови та розміри преміювання.

Групові завдання

1. Особливості оплати праці керівників, фахівців, службовців.
2. Диференціація рівнів оплати керівників та спеціалістів.
3. Види доплат до посадових окладів.
4. Види надбавок до посадових окладів.
5. Структура заробітної плати державних службовців
6. З яких елементів складається система преміювання?
7. Які особливості преміювання працівників основних та допоміжних виробничих підрозділів?
8. Які ви знаєте показники преміювання для керівників, спеціалістів, службовців?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

Опрацювавши теоретичні основи лекційного матеріалу, дайте відповіді на запитання:

1. У чому полягають особливості оплати праці керівників, спеціалістів, службовців?
2. Яке призначення та структура ТКД посад керівників, спеціалістів, службовців?
3. Що таке посадовий оклад?
4. Що являє собою штатний розпис працівників підприємства (організації)?
5. Який нормативний документ визначає перелік доплат та надбавок до посадових окладів на підприємстві, (організації)?
6. Який порядок встановлення посадового окладу для фахівців, службовців?
7. У чому полягає сутність колективного та індивідуального преміювання?

Задачі для розв'язування

1. Місячний оклад економіста – 2025 грн., тривалість робочого дня –

8,2 год. За графіком він має відпрацювати 22 дні, а фактично йому був наданий листок непрацездатності на 4 дні (листок непрацездатності оплачується в розмірі 100% денного заробітку). За цей місяць економістові нарахована премія в розмірі 15% від фактичного заробітку. Обчислити місячний заробіток працівника.

2. Розрахувати річний тарифний фонд заробітної плати робітників-погодинників за даними таблиці:

Робітники	Кількість робітників, осіб	Годинна тарифна ставка (оклад) грн.	Річний фонд робочого часу одного робітника (год.)
1. Слюсар	2	8,68	1995
2. Електрик	3	10,25	1995
3. Контролер	1	7,75	1995
4. Прибиральник	1	7,75	1600
Всього	7	—	—

3. Оцінити роботу працівників, в оплаті праці яких застосовується коефіцієнт трудової участі (КТУ). У бюро працює 4 особи. Сума премії по бюро, нарахована за місяць згідно з Положенням про преміювання, становить 1520 грн. Посадові оклади працівників, а також величина КТУ наведені в табл. 2. Розраховані дані внести до табл. 2.

Таблиця 2

Розрахунок заробітної плати працівників бюро

Працівники	Посадовий оклад за відпрацьований час, грн.	КТУ	Розмір зарплати, грн.	Премія, грн.	Місячний заробіток, грн.
Алабай Н. Н.	1920	1,1			
Барська С. К.	2280	1,2			
Кузишин А. А.	2280	0,8			
Данилюк О. П.	1738	1,0			
Разом				1520	

4. Розрахувати фонд заробітної плати бюджетної організації за квартал. Тарифна ставка 1-розряду дорівнює розміру мінімальної заробітної плати (на даний період часу).

Таблиця 3

Варіант	Назва посади	Кількість працівників, осіб	Присвоєний розряд по ЕТС	Встановлені надбавки до окладу, %
1	Директор	1	17-й	30
	Гол. бухгалтер	1	16-й	25
	Бухгалтер	4	9-й - 2 особи, 8-й - 2 особи.	20
	Економіст	5	10-й-2 осіб., 11-й-3 осіб.	15
	Юрист	1	11-й	20
2	Директор	1	17-й	20
	Гол. бухгалтер	1	16-й	15
	Бухгалтер	3	8-й-2 особи., 9-й- 1 особа	15
	Зав. відділом	1	15-й	10
	Прибиральниці	5	7 - й	
3	Директор	1	16-й	25
	Бухгалтер	2	11-й	15
	Гол. редактор	1	15-й	25
	Редактор	10	8-й - 5 осіб., 10-й-5 осіб.	15
	Кур'єр	2		10

Практичне заняття 27/ 4

Тема 27. Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю:

Системи оплати праці в ринкових умовах. Особливості оплати праці та стимулювання праці в зарубіжних країнах

Мета: визначити особливості застосування безтарифної та контрактної систем оплати праці, ознайомитись із зарубіжним досвідом з питань оплати та стимулювання праці й можливістю його використання на підприємствах, в установах та організаціях України.

Питання для обговорення

1. Сутність безтарифної системи оплати праці.
2. Сутність гнучкої систем оплати праці.
3. Оплата праці за контрактом, сутність, особливості, застосування.

4. Форми матеріального стимулювання праці у країнах із розвинутою ринковою економікою.
5. Системи оплати праці у провідних компаніях США.
6. Особливості оплати праці в країнах Західної Європи.

Групові завдання

1. У чому сутність застосування безтарифної системи оплати праці?
2. Які особливості оплати праці працівників на контрактній основі?
3. Охарактеризуйте сутність системи «оцінки заслуг».
3. Обґрунтуйте системи індивідуального та колективного преміювання, що застосовуються в американських компаніях.
4. Особливості оплати праці управлінських працівників у Франції.
5. Охарактеризуйте мотиваційні механізми на підприємствах США.
6. Особливості оплати праці робітників на підприємствах Швеції.
7. Охарактеризуйте особливості (основні риси) оплати праці в зарубіжних країнах. Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

	Оплата праці в США	Оплата праці в Японії	Оплата праці в країнах ЄС

Індивідуальні науково-дослідні завдання

Опрацювавши теоретичні основи лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Охарактеризуйте вплив контрактної системи оплати праці на мотивацію до праці.
2. У чому сутність систем колективного стимулювання та які умови їх застосування на вітчизняних підприємствах.
3. Охарактеризуйте, як впливає участь працівників у «гуртках якості» на ефективність виробництва:
4. Які особливості оплати праці в США?
5. Які особливості оплати та матеріального стимулювання в Японії?
6. Які особливості регулювання оплати праці в країнах Західної Європи?
7. Назвіть різновиди «гнучкої» системи оплати праці, що набули найбільшого поширення в США.
8. Підготуйте виступ на тему «Оцінка праці та системи заробітної плати на підприємствах Німеччини».

Задачі для розв'язування

1. Розрахувати загальну суму заробітної плати робітника-відрядника, праця якого оплачується за відрядно-преміальною системою. Відомо, що за місяць робітник відпрацював 176 год. і виготовив 490 деталей. Відрядна розцінка за одну деталь становить 5,8 грн., а норма часу на одну деталь – 0,4 люд.-год. Положенням про преміювання передбачена виплата премії: за 100% виконання норм – 5%; за кожний відсоток перевиконання норм – по 1,5% від відрядного заробітку.

2. Розрахувати місячну заробітну плату робітника 6 розряду при погодинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 12,86 грн. Відпрацьовано протягом місяця 176 год., рівень виконання нормованого завдання – 100%. Доплата за умови праці – 10%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 20%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Тарифна система оплати праці – це сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюються диференціація і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працюючих залежно від:

- складності роботи (кваліфікація, відповідальність);
- умов праці (шкідливість, важкість, інтенсивність, привабливість);
- кількості праці (відпрацьований час у межах норми, понаднормовий час);
- результатів праці (виконання нормованих завдань, норм виробітку, якісних показників).

Основними елементами тарифної системи є тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і фахів робітників, кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів або єдина тарифна сітка.

Тарифно-кваліфікаційні довідники – це нормативні документи, в яких усі види фахів і робіт розподіляються на групи залежно від їх складності. Єдиний тарифно кваліфікаційний довідник (ЄТКД) призначений для тарифікації робіт, присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, для складання навчальних програм з підготовки та підвищення кваліфікації робітників. Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом, у якому подані загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. За його допомогою можна визначити коло виконуваних обов'язків кожним керівником, спеціалістом і службовцем, правильно встановити поділ праці між керівниками та спеціалістами,

забезпечити єдність у їхніх посадових обов'язках і вимогах, які до них ставляться.

Тарифна сітка – це важливий елемент тарифної системи, що є сукупністю кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких установлюється безпосередня залежність оплати праці робітникам від їх кваліфікації. Вона слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності.

Якщо тарифний розряд має характеризувати рівень кваліфікації робітника, то тарифний коефіцієнт кожного розряду показує, у скільки разів тарифна ставка даного розряду перевищує тарифну ставку першого розряду:

$$TK_n = \frac{TC_n}{TC_1},$$

$$TC_n = TC_1 \times TK_n$$

де TK_n – тарифний коефіцієнт i -го розряду; TC_n – тарифна ставка i -го розряду; TC_1 – тарифна ставка 1-го розряду.

Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів є діапазоном тарифної сітки. Тарифна сітка відображає також темпи абсолютного й відносного зростання тарифних коефіцієнтів, яке може бути прогресивним, постійним і регресивним, залежно від фінансових можливостей підприємства і професійно-кваліфікаційного складу кадрів.

У практичній роботі підприємств з метою аналізу трудових показників, нарахування заробітної плати, встановлення розміру доплат виникає необхідність розрахунку середніх показників, що визначаються елементами тарифної системи, а саме: середнього тарифного коефіцієнта, середнього тарифного розряду робітника і робіт, середньої тарифної ставки робітників (робіт):

$$TK_c = \frac{\sum TK \times Ч_p}{\sum Ч_p},$$

$$TK_c = \frac{\sum TK \times T_p}{\sum T_p}$$

де TK_c – середній тарифний коефіцієнт групи робітників; TK – тарифний коефіцієнт відповідного розряду; $Ч_p$ – чисельність робітників такого самого розряду, осіб.; $\sum Ч_p$ – загальна чисельність робітників, осіб; T_p – трудомісткість

Середній тарифний розряд робітників (робіт) обчислюється за формулою:

$$TP_c = TP_m + \frac{TK_c - TK_m}{TK_b - TK_m},$$

де TP_c – середній тарифний розряд робітників; TK_m , TK_b – менший і більший з двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими є середній тарифний

коефіцієнт; TR_m – тарифний розряд менший відносно суміжних розрядів, між якими є середній тарифний коефіцієнт.

Тарифна ставка є вираженим у грошовій формі абсолютним розміром оплати праці різних груп та категорій робітників за одиницю часу (годину, день, місяць), що встановлюється по кожному з кваліфікаційних розрядів. Відповідно до цього розрізняють годинні, денні й місячні тарифні ставки робітників. Годинні тарифні ставки застосовуються у тих випадках, коли завдання робітнику встановлюється у вигляді норм часу на одиницю виробу або роботи. Вони є основою додаткових виплат робітникам за роботу в нічний час, понаднормові роботи, умови праці. Денні тарифні ставки встановлюються у випадках, коли робітники працюють на основі змінних норм виробітку. Місячні тарифні ставки застосовуються для допоміжних робітників.

За допомогою тарифних ставок здійснюється міжгалузева та внутрішньогалузева диференціація заробітної плати робітників.

Змінною частиною тарифної системи оплати праці є доплати й надбавки, які застосовуються на підприємствах. Інколи ці види виплат ототожнюють, але це не одне і те ж. Доплати пов'язані з роботою, яку виконує працівник, і вони мають компенсаційний характер та призначення. Надбавки – це виплати, пов'язані, як правило, з особою конкретного працівника, в першу чергу – з його кваліфікацією, професійною майстерністю, ставленням до своїх обов'язків тощо. Вони мають стимулюючий характер.

Одним із основних напрямків удосконалення тарифного регулювання заробітної плати на підприємствах України є запровадження єдиної гнучкої тарифної системи (ЄГТС). Остання охоплює в комплексі два нетрадиційних підходи до побудови тарифної системи – запровадження єдиної тарифної сітки (ЄТС) і введення системи гнучких тарифних ставок (окладів).

Форми та системи є складовими організації заробітної плати, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (індивідуальними і колективними). Форми і системи оплати праці підприємства та організації встановлюють самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

В Україні найпоширенішими на підприємствах є такі форми заробітної плати – відрядна та погодинна. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: перша – кількості виробленої продукції, друга – кількості відпрацьованого часу.

Системи відрядної форми оплати праці:

- пряма відрядна;
- відрядно-преміальна;
- відрядно-прогресивна;
- непряма-відрядна;
- акордна;
- колективна (бригадна) відрядна.

Системи погодинної форми оплати праці:

- пряма погодинна;
- погодинно-преміальна;
- колективна (бригадна) почасова.

Пряма (проста) відрядна система оплати праці. За індивідуальної прямої відрядної системи розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками.

Відрядна розцінка визначається за формулами:

1. Для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

$$P_B = \frac{TC}{H_{вир}},$$

де TC – погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду цієї роботи; $H_{вир}$ – норма виробітку за одиницю часу.

2. Для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$P_B = TC \times H_c,$$

де TC – погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду цієї роботи; H_c – норма часу, хв.

При прямій відрядній системі оплати праці заробіток працівника ($Z_{відр}$) розраховується за формулою:

$$Z_{відр} = P \times Q,$$

де Q – кількість одиниць виробленої продукції; P – відрядна розцінка за одиницю продукції.

Відрядна-преміальна система оплати праці. Сутність її в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних та якісних показників. Розмір премії встановлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальною оплати можна розрахувати за формулою:

$$Z_{заг} = Z_{відр} + \frac{Z_{відр} (P_1 + P_2) \times P_{пл}}{100},$$

де $Z_{відр}$ – заробіток за відрядними розцінками, грн.; P_1, P_2 – відсоток премії за виконання плану і технічно обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм; $P_{пл}$ – відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

Відрядна-прогресивна система. За цієї системи оплати праці заробіток робітників у межах виробничого завдання виплачується за фіксованими нормами (розцінками), а заробіток понад завдання – за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання. Ступінь збільшення розцінок

визначають за спеціальною шкалою. Шкали підвищення розцінок можуть бути одно- та двоступінчасті. За одноступінчастої шкали у разі перевиконання вихідної бази відрядна розцінка може підвищуватися на 50%, тобто коефіцієнт збільшення дорівнює 0,5; за двоступінчастої шкали за перевиконання вихідної бази від 1 до 10 % коефіцієнт збільшення – 0,5, за перевиконання понад 10% – 1.

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розраховується за формулою:

$$Z_{заг} = Z_{відр} + \frac{Z_{відр}(P_B - P_H)}{P_B} \times K_P,$$

де $Z_{відр}$ – відрядний заробіток за прямими розцінками; P_B – відсоток виконання норм виробітку; P_H – вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках виконання норм виробітку; K_P – коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

Непряма відрядна система заробітної плати застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників, заробіток розраховується за формулою:

$$Z_{відр_H} = TC \delta \times t \times K_{вн},$$

де TC – годинна тарифна ставка допоміжного працівника; t – фактично відпрацьована кількість годин цим працівником; $K_{вн}$ – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіх працівників, що обслуговуються. Його розраховують так:

$$K_{вн} = \frac{B_c}{H_e},$$

де B_c – виробіток в середньому на одного працівника; H_e – змінна норма виробітку, шт.

Загальний заробіток можна визначити множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому непряма відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_{непр} = \frac{TC_{ден.доп}}{H_{об} \times B_{п}},$$

де $TC_{ден.доп}$ – денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн.-коп.; $H_{об}$ – кількість робочих місць, які обслуговуються за встановленими нормами; $B_{п}$ – планова норма виробітку, встановлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується.

Акордна система оплати праці. Вона застосовується для окремих груп робітників. Її сутність у тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із чинних норм часу і розцінок. Порівняно з прямою відрядною оплатою за акордної системи заздалегідь визначені обсяг робіт і строк їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання.

Заробіток ($Z_{акор}$) при цьому розраховується за формулою:

$$Z_{акор} = TC_{інд} \times t_{пл} + TC_{нід} (t_{пл} - t_{ф}),$$

де $TC_{інд}$ – індивідуальна погодинна тарифна ставка; $t_{пл}$ – плановий час виконання робіт; $TC_{нід}$ – підвищена тарифна ставка; $t_{ф}$ – фактичний час виконання робіт.

Акордно-преміальна система оплати праці передбачає ще й премії за якісне і дострокове виконання робіт.

На підприємствах, окрім відрядної оплати, застосовують **погодинну оплату**, тобто оплату за працю певної тривалості (годину, день, місяць). В умовах переходу до ринку на деяких підприємствах може з'явитися тенденція до заміни відрядної оплати на погодинну.

За простої погодинної системи розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу:

$$Z_{ног.} = TC \times T,$$

Де TC – тарифна ставка робітника; T – час, відпрацьований робіником.

При погодинно-преміальній системі оплата залежить від тарифної ставки, відпрацьованого часу та премії за досягнення певних кількісних або якісних показників:

$$Z_{ног.пр.} = TC \times T + П,$$

де $Z_{ног.пр.}$ – заробітна плата погодинно-преміальна; TC – тарифна ставка робітника; T – час, відпрацьований робітником; $П$ – премії за досягнення певних кількісних або якісних показників.

Підприємства також широко застосовують погодинно-преміальну систему з нормованими завданнями. Робітників-погодинників преміюють за виконання встановлених їм нормованих завдань.

Бригадна форма оплати праці може застосовуватися тоді, коли у досягненні найкращих кінцевих результатів праці зацікавлена як бригада загалом, так і кожен її член зокрема.

Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і погодинної форм заробітної плати.

Розраховуючи загальний заробіток за відрядної форми оплати, важливо визначити бригадні розцінки.

Колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_K = \frac{\sum TC}{H_{бриг}},$$

де $\sum TC$ – сума тарифних ставок членів бригади, грн.; $H_{бриг}$ – бригадна норма виробітку.

Інший варіант розрахунку колективної відрядної розцінки заснований на калькуляції трудомісткості виконуваної роботи. У цьому разі колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_K = \sum TC \times \sum Z_{ТР},$$

де $TC = T_1 + T_2 + T_3 + \dots + T_n$ – сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн.;
 $Z_{TP} = Z_{TP1} + Z_{TP2} + Z_{TP3} + \dots + Z_{TPn}$ – сума трудових затрат за нормами за кожним розрядом.

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад важливе значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням кількості та якості їхньої праці, її результатів. Для цього використовують різні методи розподілу колективного заробітку, зокрема за:

- присвоєними робітникам розрядами і відпрацьованим часом (за допомогою коефіцієнта відрядного заробітку ($K_{вз}$);
- тарифними коефіцієнтами і відпрацьованим часом (тобто нарахування відрядного заробітку, який припадає на 1 коефіцієнт-годину);
- присвоєними розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі ($K_{ТУ}$).

Коефіцієнт відрядного заробітку ($K_{вз}$) розраховується як відношення відрядного заробітку колективу бригади ($Z_{Пв}$) до тарифної частини цього заробітку ($Z_{Птар}$) за відпрацьований час:

$$K_{вз} = \frac{Z_{Пв}}{Z_{Птар}}$$

Сутність коефіцієнта трудової участі ($K_{ТУ}$) полягає в тому, що кожному робітникові бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. Кількісна оцінка трудового внеску кожного робітника бригади залежить від індивідуальної продуктивності праці та якості роботи, фактичного суміщення професій, виконання складніших робіт, збільшення зони обслуговування й підміни відсутнього робітника, допомоги іншим членам бригади, дотримання трудової та виробничої дисципліни.

Заробіток кожного члена бригади за допомогою $K_{ТУ}$ розраховують у такій послідовності: спочатку визначають тарифний заробіток кожного члена бригади шляхом множення його годинної (денної) TC на фактичну кількість відпрацьованих годин (днів). Різниця між загальним відрядним заробітком бригади і сумою тарифної заробітної плати усіх робітників становить відрядний приробіток, який підлягає розподілу між членами бригади з урахуванням їх $K_{ТУ}$.

На підприємствах $K_{ТУ}$ застосовують для розподілу відрядного приробітку, всіх видів премій, доплат та інших видів колективної оплати.

Відрядний приробіток і колективні премії (надтарифна частина заробітку). Розподіляються між членами бригади при відрядно преміальній системі за допомогою розрахункового коефіцієнта відрядного приробітку (колективної премії):

$$K_{пр} = \frac{B_{пр}}{\sum_{i=1}^n TC_i \times T_i \times K_{ТУ}}$$

де $K_{пр}$ – розрахунковий коефіцієнт відрядного приробітку; $B_{пр}$ – сума відрядного приробітку (премії), грн.; TC_i – тарифна ставка кожного робітника бригади; T – кількість годин (днів), відпрацьованих кожним робітником

бригади; KTY – коефіцієнт трудової участі кожного робітника; n – кількісний склад бригади, осіб.

Сума відрядного приробітку (премії) кожного члена бригади визначається за формулою:

$$PP_i = Knp \times TC_i \times Ti \times KTY_i,$$

де PP_i – сума відрядного приробітку (премії) кожного члена бригади.

Керівники, спеціалісти і службовці (надалі КСС) належать до промислово-виробничого персоналу підприємства, організації. Оплата праці КСС, як і оплата робітників, будується з урахуванням кількості та якості роботи, трудового внеску кожного працівника. Основним призначенням керівників, спеціалістів та службовців є організація виробництва, спрямована на досягнення максимальних результатів з найменшими затратами суспільної праці. Вони здійснюють управлінську діяльність, виконуючи організаційно-розподільчі, адміністративно-господарські, організаційно-інженерні та організаційно-економічні функції.

Якщо регулювання заробітної плати робітників здійснюється з допомогою тарифної системи, то основою оплати праці керівників, спеціалістів і службовців є **штатно-посадова система**. Вона є сукупністю нормативних і внутрішніх матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати даної категорії працівників на підприємстві. Штатно-посадова система оплати КСС охоплює: кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців; схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.

Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється за допомогою посадових окладів. **Посадові оклади** – це постійна, гарантована частина їхньої заробітної плати, яка не залежить від результатів роботи підприємства і того підрозділу, де вони безпосередньо зайняті. Ця частина має становити приблизно 75–80% від загальної суми заробітку.

Схеми посадових окладів – це повний перелік найменувань посад, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів. У схемах передбачено два розміри посадових окладів – мінімальний і максимальний. Така «вилка» посадових окладів дозволяє диференціювати рівень оплати працівників, які виконують однакову роботу з різними результатами, сприяє підвищенню їхньої кваліфікації, відповідальному ставленню до своїх обов'язків.

Схеми посадових окладів мають галузевий характер і є предметом галузевих тарифних угод.

При диференціації окладів спеціалістів необхідно зважати на те, що праця більшості спеціалістів відрізняється високою складністю, розмаїттям змісту, підвищеною відповідальністю за кінцевий результат. Їхня повсякденна робота, як правило, нормуванню не підлягає, а регламентується посадовими інструкціями, індивідуальними планами роботи і вказівками безпосередніх керівників. За таких умов праця більшості спеціалістів оплачується погодинно на основі місячних посадових окладів.

При встановленні посадових окладів спеціалістів головними критеріями диференціації оплати праці є складність і відповідальність виконуваних робіт, що дає змогу рангувати їхні посади. Фактичний оклад конкретного спеціаліста може бути вищим від мінімального рівня (в межах так званої «вилки») з урахуванням ситуації на ринку праці, особистих якостей і заслуг працівника, його завантаженості й напруженості праці.

Штатний розпис є внутрішнім нормативним документом, де вказано перелік посад, що є на підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів. Штатний розпис включається у тарифну угоду на виробничому рівні як складова колективного договору, що укладається на підприємстві. Він щорічно переглядається і затверджується власником або уповноваженим органом чи особою з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом, який представляє інтереси більшості найманих працівників.

В оплаті праці КСС використовують доплати і надбавки, більшість з яких регламентуються трудовим законодавством. Надбавки мають стимулюючий характер. Основні види надбавок:

- за високі досягнення в праці спеціалістів;
- за вислугу років;
- за виконання особливо важливої роботи.

Доплати пов'язані з характеристикою сфери трудової діяльності і мають компенсаційний характер. Основні з них:

- за суміщення фахів (посад);
- за роботу в нічний час;
- за роботу у вихідні та святкові дні, що є робочими за графіком;
- за роботу у важких, шкідливих і особливо шкідливих умовах.

Оплата праці за місячними посадовими окладами застосовується для працівників організації, робота яких має стабільний характер. Вона може бути простою та преміальною.

Для обчислення місячного заробітку спеціаліста визначається кількість фактично відпрацьованого часу ($\Phi PЧ_m$):

$$\Phi PЧ_m = D_p \times T_p,$$

де D_p – кількість робочих днів, яка має бути відпрацьована за графіком протягом місяця (годин); T_p – тривалість робочого дня, годин.

Заробітна плата спеціаліста за фактично відпрацьований час може бути розрахована:

$$ЗП_{фрч} = \frac{ПО}{\Phi PЧ_{(норм)}} \times \Phi PЧ_{(факт)},$$

де $ПО$ – посадовий оклад спеціаліста (грн.); $\Phi PЧ_{(норм)}$ – фонд робочого часу, встановлений згідно із законодавством (дн.); $\Phi PЧ_{(факт)}$ – фонд робочого часу фактично відпрацьований за місяць (дн.)

Фонд основної оплати праці формується таким чином:

$$ЗП_{осн} = ЗП_{фрч} + ЗП_{нп} + ЗП_{св.},$$

де $ЗП_{фрч}$ – зарплата за фактично відпрацьований робочий час; $ЗП_{нп}$ – оплата за дні участі у конференції; $ЗП_{св.}$ – оплата в святкові дні, за умов, коли свята не збігаються з вихідним.

За умов преміальної системи оплати праці розмір премії визначається:

$$П = ЗП_{осн} \times П_p,$$

де $П_p$ – розмір премії у відсотках.

Місячна заробітна плата спеціаліста з урахуванням преміальних виплат розраховується:

$$ЗП_{міс} = ЗП_{осн} + П.$$

Преміювання виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Складовими елементами організації преміювання на підприємствах (організаціях) є визначення показників, умов і розмірів преміювання, джерел виплати премій, періодичності преміювання, категорії персоналу, яким виплачують премії та порядку їх виплати.

На підприємствах застосовуються основні й додаткові показники преміювання, а також визначаються умови преміювання.

Основні показники мають відбивати важливі напрями виробничої діяльності підприємства і його підрозділів впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі їх перевиконання розмір премії збільшується, а невиконання — не виплачується взагалі.

Додаткові показники преміювання мають стимулювати різні менш значимі аспекти діяльності. Показники преміювання мають бути конкретними, чітко сформованими, легко обліковуватися.

Застосування показників та умов преміювання залежить від специфіки виробництва, функціональних особливостей різних груп і категорій працівників.

На практиці застосовують індивідуальне та колективне преміювання робітників. Індивідуальне преміювання застосовується у випадку, коли з огляду на особливості організації виробництва мають враховуватись індивідуальні результати праці, незалежно від результатів праці інших працівників. Показники й умови преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премія нараховується на основну заробітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи.

Колективне преміювання застосовується як і при колективній, так і при індивідуальній організації праці з метою стимулювання працівників для досягнення найкращих, загальних кінцевих результатів роботи бригади, дільниці, цеху. Колективну премію нараховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності. Колективну премію розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску, відпрацьованого часу та коефіцієнта трудової участі.

Преміювання професіоналів, фахівців допоміжних цехів і дільниць здійснюється за показниками, що характеризують діяльність відповідних

підрозділів з урахуванням загальних підсумків роботи підприємства в цілому.

Для визначення розміру премії фахівців, за умови виконання ними установлених планових завдань, застосовують коефіцієнт якості праці.

Загальний коефіцієнт якості праці визначається як сума величин, установлених за виконання окремих показників. (Дані показники оцінюються різними частками одиниці (сумарної величини). Загальний коефіцієнт якості визначається за формулою:

$$Kя = \sum P \quad \text{або} \quad Kя = P_1 + P_2 + \dots + P_n,$$

де P_1, P_2, \dots, P_n – величина (частка) кожного показника в загальному розмірі премії, нарахованої за виконання основних показників і умов преміювання, коригується на досягнутий рівень коефіцієнта якості підрозділу (працівника).

Важливого значення для стимулювання праці персоналу в ринкових умовах набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства, організації між працівниками. Такий розподіл може здійснюватися у формі грошових виплат або у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства.

В умовах розширення економічної самостійності підприємств, переходом до ринкових відносин, в умовах зростання інфляції, недосконалості податкових механізмів дедалі більшого розвитку та впровадження набувають безтарифні і гнучкі систем оплати праці, системи винагороди за кваліфікацію і особисті заслуги, що враховують фінансові результати діяльності підприємств.

Гнучка система оплати праці – це система, за якої певна частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг і загальної ефективності роботи підприємства. Під час визначення розміру оплати праці враховується значущість працівника, його здатність досягнути певних цілей щодо розвитку організації (фірми), а не лише стаж, кваліфікація чи професійна майстерність

Основою формування заробітку працівника є тариф, який доповнюється різними преміями, доплатами, надбавками. Від звичних систем гнучка тарифна система відрізняється тим, що розробляється для потреб і з урахуванням конкретного підприємства; основою її формування є насамперед перелік тих робіт, що виконуються на підприємстві і кваліфікуються за рівнем складності й значущості для підприємства; заробіток працівника індивідуалізований і залежить від фактичних результатів праці.

Безтарифна система оплати праці – це організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями (коефіцієнтами) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників тощо). У них не використовуються гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, більшість видів премій, доплат і надбавок.

Фактична величина заробітної плати кожного працівника при безтарифній системі залежить від:

- 1) кінцевих результатів діяльності колективу;
- 2) кваліфікаційного рівня працівника;
- 3) фактично відпрацьованого часу;
- 4) коефіцієнта трудової участі (кожному працівникові присвоюються постійні коефіцієнти, які комплексно характеризують його кваліфікаційний рівень, а також визначають його трудовий внесок у загальні результати праці за даними трудової діяльності працівників, які належать до певного кваліфікаційного рівня).

В умовах становлення ринкової економіки, подальшої індивідуалізації заробітної плати, дедалі більшого поширення набуває **контрактна система оплати праці**, яка може застосовуватися поряд із наявною на підприємстві системою оплати праці.

Контракт – це особлива форма трудового договору, в якому вказується термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови оплати та організації праці працівників й умови розірвання договору за згодою двох сторін. Контракт укладається на визначений термін між роботодавцем і працівником. У ньому обговорюються умови праці, права, обов'язки і відповідальність сторін, режим роботи і рівень оплати праці та термін дії цього документа. В контракті вказуються наслідки, які можуть виникнути у випадку дострокового розірвання договору однією зі сторін.

Контракт як особлива форма трудового договору спрямований на забезпечення умов для виявлення ініціативи та самостійності, враховуючи індивідуальні здібності працівника та його професійні навички, при цьому підвищується взаємна відповідальність сторін, правова і соціальна захищеність працівника.

Нині в Україні набуває реального значення застосування зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу, який донедавна мав для нас суто інформаційний, пізнавальний характер.

З огляду на те, що методи матеріальної мотивації в зарубіжних країнах здебільшого мають інтернаціональний характер, можна виокремити найсуттєвіші складові цього досвіду:

1. Використання тарифної системи як інструмента диференціації оплати праці залежно від складності, умов праці, відповідальності за роботу, що виконується, в різноманітних її модифікаціях. При цьому на тарифну систему одночасно покладається і функція диференціації зарплати залежно від загальноприйнятих загальноутворюючих чинників, і функція відтворення здатності до праці та підвищення її результативності. Досвід країн із розвинутою ринковою економікою свідчить про переважне застосування єдиних тарифних сіток для робітників, спеціалістів і службовців, які розробляються на рівні галузі та модифікуються на рівні підприємства.

Суттєві відмінності мають тарифні сітки, що застосовують у фірмах Японії. Нині японські фірми у більшості випадків використовують синтезовану систему визначення заробітної плати. При цьому традиційна

ставка визначається на основі врахування віку і стажу, а так звана трудова ставка – на основі кваліфікації (розряду або категорії) і результативності праці.

2. Погодинна оплата праці як головна в зарубіжній практиці і відрядна, що є другорядною, мають багато найрізноманітніших систем застосування. Це, як правило, системи, що передбачають преміювання за якісні показники роботи. Управлінська та інженерна думка повинні бути спрямовані передусім на всебічне поліпшення якісних параметрів виробництва: оновлення продукції, розширення асортименту, поліпшення екологічних характеристик, більш ефективного використання обладнання, робочої сили, підвищення кваліфікації персоналу. Всі ці параметри враховуються під час вдосконалення механізму мотивації праці робітників і службовців..

3. Стимулювання праці акцентується на заохоченні професійної майстерності, розкритті й максимальному використанні інтелектуального потенціалу працівників, їх ініціативи та винахідництва.

4. Пріоритет якісних показників підтверджується також яскраво вираженою перевагою в оплаті розумової праці порівняно з фізичною.

5. Стійка тенденція до індивідуальної заробітної плати, що ґрунтується на оцінці заслуг. Політика індивідуалізації трудових доходів найманих працівників – це намагання повніше врахувати як індивідуальні результати праці, так і особисті ділові якості, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість і точність, досконалість рішень і неодмінно – якість роботи.

Завдання до самостійної роботи з теми «Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю».

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Удосконалення тарифної системи. 2. Самостійність організації в розробленні умов оплати праці. 3. Класифікатор професій та його основні розділи. 4. Місце колективної системи оплати праці в організації оплати праці. 5. Основні принципи побудови посадових окладів у сучасних економічних умовах. 6. Призначення безтарифної системи оплати праці в організації. 7. Мотиваційна роль контрактної системи оплати праці. 8. Зарубіжний досвід організації матеріального стимулювання праці на підприємстві.	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1) Проблеми удосконалення тарифного нормування в сучасних умовах.	Впродовж семестру	Обговорення (захист) матеріалів

	<p>2) Створення єдиних уніфікованих умов оплати праці працівників.</p> <p>3) Розробка та застосування єдиної тарифної сітки.</p> <p>4) Розвиток систем винагороди у сфері праці.</p> <p>5) Організація оплати праці керівників, фахівців, службовців та її вдосконалення в ринкових умовах.</p> <p>6) Участь працівників у прибутках як елемент винагороди найманих працівників.</p> <p>7) Основні проблеми впровадження погодинної форми оплати праці для робітників.</p>		реферату (есе)
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Побудуйте схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.</p> <p>2. Основні принципи встановлення розмірів посадових окладів.</p> <p>3. Розробити показники і умови преміювання, запропонувати організацію преміювання працівників підприємства.</p> <p>4. Сформулювати пропозиції щодо системи “оцінки заслуг”.</p> <p>Сформулювати аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за темою: «Переваги і недоліки відрядної форми та систем оплати в ринкових умовах.» Зробити критичний аналіз.</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <p>1. Вивчіть нормативно-правове забезпечення щодо оплати праці в Україні; запропонуйте свої пропозиції щодо поліпшення ціни праці.</p> <p>2. Безтарифна модель організації оплати праці, її зростаюче значення в сучасних умовах.</p> <p>3. Опрацювати статті в газетах у журналах «Україна: аспекти праці», «Економіка АПК», «Праця і зарплата» та підготувати тему доповіді: «Коллективна (бригадна) система заробітної оплати праці та її вплив на продуктивність праці».</p> <p>4. Опрацювати статті у журналах «Україна: аспекти праці», «Регіональна економіка», «Економіст» проаналізувати нормативні документи й підготувати тему доповіді «Рівень оплати праці керівників, фахівців, службовців і тенденції його підвищення».</p>	Впродовж семестру	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <p>1. Які нові проблеми дозволяє вирішити Закон України «Про оплату праці» як порівняти з Законом України «Про мінімальну заробітну плату» щодо наведених вище питань? Відповідь обґрунтуйте посиланнями на закони.</p> <p>2. Які проблеми дозволяє вирішити бригадна форма оплати праці на підприємствах, установах, організаціях? Відповідь обґрунтуйте посиланнями на підприємства.</p>	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

6.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Зарубіжний досвід щодо удосконалення тарифної системи та можливості його застосування на вітчизняних підприємствах 2. Трансформація систем винагороди за працю у сучасних умовах. Розробити пропозиції щодо впровадження погодинної форми оплати праці для всіх категорій персоналу. 3. Розробити пропозиції щодо вдосконалення організації оплати праці керівників, фахівців, службовців. 4. Визначити ефективність системи доплат і надбавок для керівників, фахівців, службовців на підприємстві. 5. Розробити економічне обґрунтування запровадження контрактної системи оплати праці. 6. Обґрунтувати значення поширення фізичних форм участі працівників у прибутках для стимулювання праці. 	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів
----	--	-------------------	--

Тестові завдання

1. Тарифна ставка – це:

1. Заробітна плата робітників.
2. Розмір оплати праці за одиницю виробленої продукції або виконаної роботи.
3. Розмір оплати праці робітників за одиницю відпрацьованого часу, що встановлюється за окремими тарифними розрядами.
4. Рівень кваліфікації робітника.

2. Тарифна сітка – це:

1. Сукупність тарифних розрядів.
2. Сукупність тарифних ставок.
3. Сукупність тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів.;
4. Групування посадових кваліфікацій за розмірами оплати їхньої праці.

3. Призначення тарифної системи полягає в:

1. Тарифікації робіт, що виконуються.
2. Тарифікації робіт і присвоєння кваліфікаційних (тарифних) розрядів робітника.;
3. Установлення тарифних ставок робітникам.
4. Здійснення диференціації та регулювання заробітної плати різних груп і категорій працівників.

4. Від кваліфікаційного рівня робітника залежить:

1. Розмір тарифного заробітку.
2. Розмір доплат.
3. Розмір надбавок.
4. розмір премії.

5. Якою має бути годинна тарифна ставка третього розряду, якщо тарифна ставка першого розряду 8,45 грн., а тарифний коефіцієнт третього розряду 1,2?

1. 10,76 грн.
2. 9, 12 грн.
3. 14, 8 грн.
4. 10,14 грн.

6. Кваліфікаційні характеристики кваліфікаційного довідника посад керівників, спеціалістів, службовців складаються з розділів:

2. Посадові обов'язки, повинен знати, кваліфікаційні вимоги.
3. Характеристика робіт, повинен знати, приклади робіт.
4. Посади і відповідні їм посадові оклади.
5. Групи підприємств по галузях і категоріях працівників.

7. Основою оплати праці керівників, фахівців і службовців є:

1. Системи відрядної форми оплати праці.
2. Тарифна система.
3. Штатно-посадова система.
4. Мінімальна заробітна плата.

8. Схеми посадових окладів – це:

1. Повний перелік найменувань посад, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів.

2. Повний перелік форм і систем оплати праці, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів.
3. Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців; схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.
4. Схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.

9. Основою для нарахування премії може бути:

1. Несприятливі умови праці робітника.
2. Особистий творчий внесок працівника в загальні результати діяльності підприємства.
3. Складне матеріальне становище працівника.
4. Понаднормова робота.

10. За простої погодинної системи розмір заробітку визначається:

1. Залежно від розряду робітника і кількості виготовленої продукції.
2. Залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу.
3. Залежно відпрацьованого ним часу.
4. Залежно від результатів праці робітників, що ним обслуговуються.

11. Сутність акордної системи оплати праці полягає у тому, що:

1. Відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із чинних норм часу і розцінок.
2. Відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом.
3. Відрядна розцінка встановлюється на окрему виробничу операцію.
4. Залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу.

12. Відрядна-преміальна система оплати праці полягає в тому, що:

1. Робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників.
2. Робітникові нараховується премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників.
3. Відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом.
4. Оплата праці включає, крім відрядного заробітку, премії за досягнуті результати.

13. Сутність коефіцієнта трудової участі полягає в тому, що:

1. Кожному робітникові бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання.
2. Кожному керівникові бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі в прибутках.
3. Кожному спеціалісту бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання.
4. Кожному робітникові бригади встановлюється загальний коефіцієнт.

14. Показників преміювання не повинно бути більше:

1. 1–2 (максимум 3).
2. 2–3 (максимум 4).
3. 4–5 (максимум 6).
4. 5–6 (максимум 7).

15. Безтарифна система оплати праці – це:

1. Організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями в оплаті різної праці.
2. Повний перелік найменувань посад, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів.
3. Повний перелік форм і систем оплати праці, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів.
4. Схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.

16. Контрактна система оплати праці може застосовуватися:

1. В умовах командно-адміністративної системи регулювання економіки.
2. Лише при застосуванні відрядної форми оплати праці.
3. Лише при застосуванні погодинної форми оплати праці.
4. Поряд із наявною на підприємстві системою оплати праці.

17. На підприємствах застосовуються показники преміювання:

1. Основні й додаткові.
2. Індивідуальні та колективні.
3. Відрядні й погодинні.
4. Тарифні та продуктивні.

18. Розраховуючи загальний заробіток за відрядної форми оплати, важливо визначити:

1. Тарифну сітку.
2. Розряд робітника.
3. Відрядну розцінку.
4. Тарифну ставку.

19. В Японії при організації оплати праці значну увагу приділяють:

1. Стажу роботи.
2. Швидкості виконання проекту.
3. Участі в прибутках.
4. Стимулюванню праці.

20. У країнах Західної Європи стимулювання праці менеджерів проводиться на основі:

1. Потреб організації.
2. Тарифних ставок та сіток.
3. Відрядної та погодинної форм.
4. Оцінки заслуг (ефективності праці) конкретних працівників.

Приклади розв'язування задач

Задача 1.

Розрахувати тарифні коефіцієнти кожного з розрядів, їх абсолютне та відносне зростання, діапазон тарифної сітки, якщо тарифні ставки робітників-відрядників такі: I розряд – 7, 78; II – 8,25; III – 9,36; IV – 10,67; V – 11,74; VI – 13,92 грн.

Розв'язок:

1) розрахуємо тарифні коефіцієнти:

$$TK_n = \frac{T_{cn}}{T_{cI}}$$

$$TK_I = 1$$

$$TK_{II} = \frac{8,25}{7,78} = 1,06$$

$$TK_{III} = \frac{9,36}{7,78} = 1,2$$

$$TK_{IV} = \frac{10,67}{7,78} = 1,37$$

$$TK_V = \frac{11,74}{7,78} = 1,5$$

$$TK_{VI} = \frac{13,92}{7,78} = 1,79$$

$$Az_{II} 1,06 - 1 = 0,06$$

$$Az_{III} 1,2 - 1,06 = 0,14$$

$$Az_{IV} 1,37 - 1,2 = 0,17$$

$$Az_V 1,5 - 1,37 = 0,13$$

$$Az_{VI} 1,79 - 1,5 = 0,29$$

$$Bz_{II} = \frac{1,06}{1} \times 100 - 100 = 6\%$$

$$Bz_{III} = \frac{1,2}{1,06} \times 100 - 100 = 13\%$$

$$Bz_{IV} = \frac{1,37}{1,2} \times 100 - 100 = 14\%$$

$$Bz_V = \frac{1,5}{1,37} \times 100 - 100 = 9,4\%$$

$$Bz_{VI} = \frac{1,79}{1,5} \times 100 - 100 = 19\%$$

2) абсолютне зростання:

3) відносне зростання тарифних коефіцієнтів:

Діапазон тарифної сітки 1:1,8.

Задача 2.

Чисельність і фахово-кваліфікаційний склад робітників бригади характеризується такими даними: II розряд – 3 особи; III – 6; IV – 6; V – 3; VI – 4. Тарифний коефіцієнт II-го розряду = 1,08; III – 1,19; IV – 1,34; V – 1,54; VI – 1,80. Годинна тарифна ставка I-го розряду – 8,35 грн.

Розрахувати середній тарифний коефіцієнт і середню тарифну ставку робітників бригади.

Розв'язок:

1) визначимо середній тарифний коефіцієнт:

$$TK_c = \frac{\sum TK \times Ч_p}{\sum Ч_p}$$

$$TK_c = \frac{3 \times 1,08 + 6 \times 1,19 + 6 \times 1,34 + 3 \times 1,54 + 4 \times 1,80}{3 + 6 + 6 + 3 + 4} = \frac{3,24 + 7,14 + 8,04 + 4,62 + 7,2}{22} = \frac{30,24}{22} = 1,37$$

2) визначимо середню тарифну ставку:

$$Tc_c = Tc_1 \times TKc$$

$$Tc_c = 8,35 \times 1,37 = 11,44$$

Задача 3.

Розрахувати загальну суму заробітної плати робітника за відрядно-преміальною системою, якщо норма часу на 1 деталь становить 0,34 люд./год.; відрядна розцінка – 5,6 грн. за деталь. За місяць робітник відпрацював 174 люд./год., виготовив 468 деталі.

Премія виплачується 10% за 100% виконання плану і 1,5% за кожен відсоток перевиконання плану.

Розв'язок:

1) прямий відрядний заробіток:

$$ЗПв = 468 \times 5,6 = 2620,8 \text{ грн.}$$

2) % перевикон. норми виробітку:

$$\% \text{ перев.} = \frac{468 \times 0,4}{174} \times 100\% = 107,6\% = 108\%$$

3) розраховуємо загальний заробіток робітника-відрядника:

$$Ззаг = Звід + \frac{Зв \times (П1 + П2 \times Ппл)}{100} = 2620,8 + \frac{2620,8 \times (10 + 8 \times 1,5)}{100} = 33028,4 \text{ грн.}$$

Задача 4.

Спеціалізована бригада слюсарів з виготовлення інструменту за єдиним відрядним нарядом заробила 2165,6 тис.грн. Заробіток за тарифними ставками за фактично відпрацьований час становить 1561,92 грн.

Відрядний приробіток бригади – 603,68 грн. Розмір премії – 550,60 грн.

Визначити загальний заробіток кожного члена бригади.

№ з/п	ПП	розряд	Год ТС	Відпр. час (т)	Тарифна ЗП (гр.4х гр.5)	КТУ	Розрах.величи на з урахуванням КТУ (гр.6хгр.7), грн.	Відрядний приробіток, грн.	Премія, грн.	Загальний заробіток (гр.6+9+10), грн.
1	Кузьмук	V	3,2	184	588,8	1,6	942,08	169,5	160,15	918,5
2	Іванов	V	3,0	160	480,0	1,25	481,25	86,6	81,8	648,4
3	Кріль	V	2,68	184	493,12	1,5	739,68	133,14	125,74	751,96
4	Білик	V	2,47	182	449,54	1,3	584,4	105,19	99,34	645,07
5	Швець	V	2,3	176	404,8	1,5	607,2	109,29	103,22	617,31
	Разом				1561,92		3354,61			

1. Визначаємо розрахунковий коефіцієнт відрядного приробітку:

$$K_{np} = \frac{B_{np}}{\sum_{i=1}^n t c_i \times t_i \times KTV_i},$$

де B_{np} – відрядний приробіток; t – відпрацьований час; n – кількість членів у бригаді.

$$K_{np} = 603,68 : ((3,2 \times 18 \times 41,6) + (3,0 \times 160 \times 1,25) + (2,68 \times 184 \times 1,5) + (2,47 \times 182 \times 1,3) + (2,3 \times 176 \times 1,5)) = 590,48 : 3272,46 = 0,18.$$

2. Знайдемо розмір колективної премії, що нараховується кожному члену бригади:

$$PP_i = K_{np} \times TC_i \times t_i \times KTV_i,$$

де PP_i – сума премії кожного члена бригади;

$$PP_i = 570,25 : (3,2 \times 184 \times 1,6) + (3,0 \times 160 \times 1,25) + (2,68 \times 184 \times 1,5) + (2,47 \times 1,82 \times 1,3) + (2,3 \times 176 \times 1,5) = 550,6 : 3272,46 = 0,17.$$

3. Розраховуємо загальний заробіток кожного члена бригади:

$$Z_{заг} = \sum_{i=1}^n 3\Pi_{таp_i} + B_{np_i} + \Pi_i$$

$$Z_{заг} = (588,8 + 169,5 + 160,15) + (480 + 86,6 + 81,8) + (493,12 + 133,14 + 125,74) + (449,54 + 105,19 + 99,34) + (404,8 + 109,29 + 103,22) = 3581,24 \text{ тис. грн.}$$

Перелік рекомендованої літератури

1. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999.
2. Буряк П. Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М. І. Економіка праці й соціально-трудова відносини: Навч. посіб. [П. Ю. Буряк, Б. Ю. Карпінський, М. І. Григор'єва]. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підруч. / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с. - Глава 15, С. 388–392.
4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Краматорськ, 1998. – Вип. 1. – 50 с.
5. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. / Н. И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – 464 с. – Раздел III, Глава XII, С. 292–338.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.; За ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
7. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
8. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / За заг.ред. Є. П. Качана – Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
9. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 65–86.
10. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка. –К: МАУП, 1997.
11. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми: Університетська книга, 2006. – 264 с.
12. Ковальов В. М., Рижиков В. С., Єськов О. Л. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / За ред. В. М. Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
13. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К., 1997.
14. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2011. – 397с. – С.98-215.
15. Методичні матеріали для проведення практичних занять та організації індивідуальної та самостійної роботи студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини» для студентів напряму підготовки «Управління персоналом та економіка праці» денної форми навчання освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр» // Укладачі: Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська. – Тернопіль: ТНЕУ. – 2008. – 66 с.

16. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / [В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот]. – Одеса: ОКФА, 1995. – 96 с.
17. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. / Г. Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996.
18. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – С. 206–227.
19. Фільштейн Л. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України / Л. Фільштейн // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 4. – С. 42–44.
20. Юрлова Н. Гідна праця в Данії: Зайнятість, соціальна економічна політика. / Н. Юрлова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5.

Тема 28: Планування трудових показників

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність і значення планування трудових показників.
- Система трудових показників. Методичні підходи щодо планування трудових показників. Взаємозв'язок і взаємозалежність трудових показників.
- Мета планування продуктивності праці. Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання. Планування підвищення продуктивності праці на основі зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу.
- Розроблення плану продуктивності праці на підприємстві. Основні етапи планування продуктивності праці.
- Планування трудомісткості за окремими її видами і в цілому. План організаційно-технічних заходів – основа розрахунку планової трудомісткості.
- Методи розрахунку чисельності робітників. Планування чисельності керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.
- Методи планування фонду заробітної плати за нормативами.
- Детальне планування фонду заробітної плати робітників за елементами його структури.
- Планування фонду заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Планування середньої заробітної плати і співвідношення темпів її зростання з темпами підвищення продуктивності праці.

Ключові слова теми: *планування в сфері праці, трудові показники, методи планування трудових показників, план із продуктивності праці, планування трудомісткості, план із фонду заробітної плати, план із чисельності персоналу, планування соціального розвитку.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Планування трудових показників»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- значення та завдання планування трудових показників;
- систему трудових показників у складі бізнес-плану та тактичного плану діяльності підприємства;
- взаємозв'язок плану з праці з основними розділами тактичного плану;
- сутність і сферу застосування методів планування продуктивності праці;
- алгоритм планування трудомісткості виробничої програми;

- структуру витрат на оплату праці, склад фонду основної та додаткової заробітної плати, перелік виплат, що не належать до фонду оплати праці, згідно з положеннями нормативно-інструктивних матеріалів;
- сутність, переваги та недоліки методів планування фонду заробітної плати.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- визначати планове зростання продуктивності праці, що ґрунтується на пофакторному розрахунку чисельності працівників та продуктивності праці;
- складати план підвищення продуктивності праці по підприємству;
- розраховувати планову чисельність працівників;
- складати баланс робочого часу одного середньооблікового працівника по підприємству;
- розраховувати величину фонду заробітної плати по підприємству, у розрізі структурних підрозділів та категорій працівників;
- проводити розрахунки середньої заробітної плати в аналітичних цілях та з метою розв'язання низки практичних завдань у сфері економіки праці;
- установлювати співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці.

Практичне заняття 28/1

Тема 28. Планування трудових показників

Мета: з'ясувати зміст та показники плану з праці, вивчити особливості планування трудових показників у нових економічних умовах.

Питання для обговорення

1. Завдання, зміст і показники плану з праці, порядок його розробки.
2. Система трудових показників, їх взаємозв'язок. Показники праці як складова бізнес-плану.
3. Планування продуктивності праці.
4. Значення, завдання і методи планування чисельності працівників.
5. Методи розрахунку чисельності робітників.
6. Детальне планування фонду заробітної плати за елементами його структури.
7. Планування середньої заробітної плати.

Групові завдання

1. Перерахуйте основні завдання планування трудових показників.
2. Назвіть основні види планів діяльності конкретного підприємства.
3. Охарактеризуйте методи планування продуктивності праці.

4. Охарактеризуйте методи планування чисельності робітників.
5. Назвіть основні трудові показники в плануванні праці і чинники, які на них впливають. Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

**Характеристика чинників,
які впливають на трудові показники діяльності підприємства**

Показник	Чинник, який впливає на трудовий показник

6. Наведіть методику розрахунку приросту продуктивності праці на основі зниження трудомісткості виробничої програми.
7. Яким чином розраховується планова чисельність основних робітників та управлінського персоналу?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:

1. Дайте характеристику основних трудових показників.
2. Що є основою для розробки плану з праці на підприємстві?
3. Яким чином трудові показники відображаються у бізнес-плані?
4. Визначте основні джерела інформації для планування та аналізу трудових показників.
5. Обґрунтуйте методи та процес планування трудових показників.
6. Як здійснюється планування фонду заробітної плати за категоріями працюючих?
7. Складіть приклад розрахунку планової трудомісткості виготовлення продукції з урахуванням факторів та резервів її зниження.
8. На основі статистичної інформації здійсніть прогноз продуктивності праці в Україні на макро- та мезорівні.

Задачі для розв'язування

1. Нормативна трудомісткість виробу – 500 нормо/год.; фактичні затрати праці – 420 люд./год., після перегляду норм трудомісткість встановлена 450 нормо/год., з плановим виконанням норм – 110%. Як зміниться відсоток виконання норм і наскільки відсотків зросте продуктивність праці на виробництво цього виробу?
2. На заводі у поточному періоді було вироблено 21216 т цементу, а в базовому – 20000 т. Затрати робочого часу в базовому періоді становили 1100 люд./днів, у поточному – 1122 люд./дні. Індекс затрат робочого часу – 102%. Визначити показники рівня і динаміки продуктивності праці, зміни обсягу

продукції в поточному періоді порівняно з базовим за рахунок різних чинників.

3. На промисловому підприємстві фонд заробітної плати (ФЗП) в базовому періоді становить 8,675 тис. грн. Визначити річний плановий фонд ЗП, якщо в плановому періоді обсяг виробництва продукції зросте на 8,2%, продуктивність праці – на 6%, середня ЗП – на 2,5%.

4. Планова річна виробнича програма становить 50500 виробів. Норма часу на виробництво одного виробу – 1,5 год. На одного працівника у плановому періоді припадає 108 днів вихідних і святкових, середня тривалість щорічної відпустки – 23 дні, невиходи через хворобу – 3 дні, інші невиходи – 5 днів. Середня тривалість робочої зміни – 7,8 год. Розрахувати планову чисельність основних працівників підприємства.

5. Розрахувати тарифний фонд заробітної плати робітників-погодинників за їхніми розрядами, годинними тарифними ставками та фондом робочого часу (табл. 1). Плановий фонд робочого часу – 1820 год.

Таблиця 1

Спеціальність	Планова чисельність робітників, осіб	Середній тарифний розряд робітників
Слюсарі-ремонтники з ремонту обладнання	31	3,7
Слюсарі ремонтники з міжремонтного обслуговування обладнання	42	3,4
Електромонтери	17	4,1
Слюсарі-сантехніки	25	3,2
Слюсарі-вентиляційники	14	4,0
Наладчики	28	4,6
Контролери	60	3,0

6. Визначити фонд заробітної плати робітників підприємства, якщо їх планова чисельність становить 620 осіб, фонд робочого часу одного робітника – 1805 год.; середня тарифна ставка, що відповідає середньому розряду виконуваних робіт, – 8,6 грн, планове виконання норм виробітку – 110%. Доплати, які входять у годинний фонд заробітної плати, становлять 28%, у денний фонд заробітної плати – 2,3%, в річний фонд заробітної плати – 9,5% від основної заробітної плати.

7. Протягом місяця на підприємстві випускається прокат (табл. 2.). Визначити необхідну чисельність основних робітників при річному фонді робочого часу, який дорівнює 1850 год., запланованому виконанні норм на 120%; визначити виробіток в середньому на 1 робітника в умовно-натуральному виразі, приймаючи за умовну одиницю 1 т сортової сталі.

Таблиця 2

Показники	Кількість тис. т	Трудомісткість 1т прокату, нормо/год.
Сортова сталь	86	12
Товста листова сталь	45	6
Тонка листова сталь	20	24
Рейки	50	10
Катанка	17	8

Короткий виклад основного матеріалу теми

Під системою трудових показників слід розуміти сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці в процесі виробництва. До **основних трудових показників належать**: трудомісткість продукції, продуктивність праці (середньомісячний, середньорічний виробіток, темпи зростання продуктивності праці, приріст обсягу продукції завдяки підвищенню продуктивності праці), чисельність персоналу, фонд заробітної плати підприємства, середня заробітна плата (середньомісячна, середньорічна), загальний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня (зміни). Ці показники визначаються у бізнес-планах, а також у процесі поточного планування праці.

Планування та аналіз трудових показників — елемент внутрішньофірмового управління, актуальність і практичне значення якого за умов ринкової економічної системи посилюється під впливом конкуренції, що зумовлює необхідність передбачати очікуваний результат з урахуванням кон'юнктури ринку.

Планування та аналіз трудових показників є одним із напрямків економічної роботи на підприємстві, мета якого – виявити підвищення ефективності виробництва за рахунок збільшення його обсягу при кращому використанні трудових ресурсів, що безпосередньо залежать від умов праці і розмірів заробітної плати.

Першочерговими завданнями планування трудових показників на підприємствах є наступні: розроблення заходів з підвищення рівня продуктивності праці; визначення трудомісткості виробничої програми з випуску продукції (надання послуг, виконання робіт) та розробка шляхів щодо її зниження; ефективносте використання робочого часу; визначення оптимального розміру фонду заробітної плати виходячи з операційних витрат та планованої результативності господарської діяльності підприємства; досягнення належного рівня заробітної плати найманих працівників; забезпечення оптимального співвідношення між заробітною платою та продуктивністю праці у планованому періоді.

Результати планування трудових показників знаходять відображення у відповідних розділах бізнес-планів та тактичних планів підприємства.

План із праці пов'язаний з основними розділами тактичного плану: планом виробництва й реалізації продукції; нормами і нормативами;

планом інновацій; планом з витрат; фінансовим планом; планом з основних та оборотних засобів тощо. План із праці розробляється на основі плану виробництва і реалізації продукції, оскільки витрати на оплату праці безпосередньо пов'язані з обсягами продукції і послуг.

Найбільш поширеним показником у плануванні продуктивності праці є середньорічний виробіток продукції на одного працюючого.

Відносний показник продуктивності праці, що визначає динаміку її зростання у відсотках порівняно з попередніми періодами ($\Delta\Pi\Pi$), розраховується за формулою

$$\Delta\Pi\Pi = \frac{V_{\text{пл}} - V_{\text{баз}}}{V_{\text{баз}}} 100 \%,$$

де $V_{\text{пл}}$, $V_{\text{баз}}$ — виробіток на одного працюючого (робітника) у планованому і базисному (звітному) періодах.

У практиці внутрішньофірмового планування застосовуються такі **методи планування продуктивності праці**:

- корегування базисної продуктивності праці з урахуванням її зміни у планованому році через техніко-економічні чинники;
- прямого рахунку на основі трудомісткості виробничої програми;

Метод планування продуктивності праці за техніко-економічними чинниками передбачає розрахунок планованого скорочення (збільшення) чисельності за кожним техніко-економічним чинником та загальної зміни чисельності в цілому по підприємству, на основі чого встановлюється планований приріст продуктивності праці. Послідовність розрахунків наступна:

1. Визначається вихідна чисельність промислово-виробничого персоналу підприємства у плановому періоді, тобто умовна чисельність, яка була б потрібна для випуску планового обсягу продукції за збереження базисного рівня випуску продукції на одного працюючого:

$$Ч_{\text{вих}} = Ч_{\text{б}} \times \frac{K_{\text{об}}}{100},$$

де $Ч_{\text{вих}}$ — вихідна чисельність, осіб;

$Ч_{\text{б}}$ — чисельність працюючих у базисному періоді, осіб;

$K_{\text{об}}$ — темп зростання обсягу виробництва продукції у плановому періоді, %.

2. Розраховується зміна чисельності працюючих під впливом різних чинників зростання продуктивності праці і визначається загальне зменшення (збільшення) чисельності підсумовуванням одержаних величин за всіма чинниками:

$$E_{\text{ч}} = \sum_{i=1}^n E_{\text{ч}_i},$$

де $E_{\text{ч}}$ — загальне зменшення (збільшення) чисельності під впливом чинників зростання продуктивності праці, осіб;

$E_{\text{ч}_i}$ — зміна чисельності під впливом i -го чинника, осіб;

n — кількість чинників, що впливають на зміну продуктивності праці у плановому періоді.

3. Визначається планований приріст продуктивності праці ($\Delta\Pi\Pi$) стосовно до базисного періоду, у відсотках, за формулою

$$\Delta\Pi\Pi = \frac{Eч}{Ч_{\text{вих}} - Eч} 100 \% .$$

$$\Delta \Pi_i = \frac{Eч_i}{Ч_{\text{вих}} - Eч_i} 100 \% .$$

За окремими чинниками приріст продуктивності праці визначається ступінчастим методом, згідно з яким чисельність працівників, розрахована за базисним виробітком, у кожному наступному розрахунку береться з урахуванням економії чисельності, яка утворилась в результаті здійснення попереднього заходу. Це можна виразити такими формулами:

$$\Delta \Pi_1 = \frac{Eч_1}{Ч_{\text{вих}} - Eч_1} \cdot 100 \% ;$$

$$\Delta\Pi\Pi_2 = \frac{Eч_2}{Ч_{\text{вих}} - (Eч_1 + Eч_2)} \cdot 100 \% ;$$

$$\Delta\Pi\Pi_3 = \frac{Eч_3}{Ч_{\text{вих}} - (Eч_1 + Eч_2 + Eч_3)} \cdot 100 \%$$

Аналогічно приріст продуктивності праці можна розрахувати на основі даних про відсоток зменшення чисельності працівників підприємства або відсоток зниження трудомісткості продукції за такою формулою:

$$\Delta \Pi \text{ \textcircled{H}} \frac{\%Tp \times 100}{100 - \%Tp} ,$$

де $\% Tp$ — плановане можливе зниження трудомісткості продукції за рахунок усіх чинників, %.

$$\Delta \Pi\Pi = \frac{\% Eч \times 100}{100 - \% Eч} ,$$

де $\Delta\Pi\Pi$ — приріст продуктивності праці в результаті відносної економії робочої сили за рахунок того чи іншого резерву, %; $\%Eч$ — відносна економія чисельності (у %).

4. Приріст продуктивності праці ($\Delta\Pi\Pi$) у відсотках визначається за формулою:

$$\Delta \Pi \text{ \textcircled{H}} = \frac{\sum (Tr_{\sigma_i} - Tr_{\pi_i}) \times Q_{\pi_i}}{\sum_{i=1}^n Tr_{\pi_i}} Чор \times K_d ,$$

де Tr_{π_i} , Tr_{σ_i} — планована і базисна трудомісткість виготовлення одиниці i -го виду продукції (робіт), нормо-год;

Q_{π_i} — річний обсяг випуску i -го виробу у відповідних одиницях виміру в планованому періоді;

$Чор$ — питома вага чисельності основних робітників у загальній чисельності працюючих, розрахована на плановий обсяг за базисним виробітком, у частках одиниці;

K_d — коефіцієнт, що враховує термін дії заходу в планованому періоді.

Темп зростання продуктивності праці на планований рік визначається відношенням планованого рівня продуктивності праці до базисного (або очікуваного) у відсотках:

$$T_{пн} = \frac{ПП_{пл}}{ПП_{баз}} \times 100\% .$$

Планування продуктивності праці на основі трудомісткості виробничої програми здійснюють прямим рахунком на основі трудомісткості виробничої програми, беручи до уваги взаємозв'язок між показниками продуктивності праці і трудомісткості продукції:

$$\Delta ПП = \frac{100 \times \Delta Тр}{100 - \Delta Тр}, \quad \Delta Тр = \frac{100 \times \Delta ПП}{100 + \Delta ПП},$$

де $\Delta ПП$ — приріст продуктивності праці щодо базисного рівня, %;

$\Delta Тр$ — зниження трудомісткості продукції в порівнянні з базисним рівнем, %.

$$Eч = \frac{ТМзн}{\Phi \times K_{нв}},$$

де $Eч$ — економія чисельності робітників, осіб; $ТМзн$ — зниження трудомісткості виробничої програми, люд./год; Φ — фонд робочого часу на одного середньооблікового робітника, год; $K_{нв}$ — плановий коефіцієнт виконання норм виробітку

Зростання обсягу виробництва за рахунок зростання продуктивності праці на підприємстві розраховується за формулою:

$$\Delta Q_{mn} = 100 - \frac{\Delta Ч}{\Delta ВП} \times 100 ,$$

де ΔQ_{mn} — приріст виробництва за рахунок зростання продуктивності праці; $\Delta Ч$ — приріст чисельності робітників; $\Delta ВП$ — приріст обсягу виробництва.

Працівники підприємства поділяються на дві категорії: промислово-виробничий персонал (ПВП) та персонал непромислових організацій.

У практиці обліку персоналу підприємства розрізняють списковий склад, явочний склад, середньоспискову чисельність і структуру кадрів.

Необхідною складовою планування чисельності робітників є розрахунок балансу робочого часу одного середньоспискового робітника.

Головні частини балансу робочого часу: календарний, номінальний і корисний (ефективний) фонд робочого часу.

Календарний фонд — це число календарних днів у плановому періоді.
Номінальний фонд — це кількість робочих днів, які максимально можна використати впродовж планового періоду. Він визначається як різниця між календарним фондом і кількістю святкових днів і вихідних.

Корисний (ефективний) фонд робочого часу — це середня кількість робочих днів, яка корисно використовується протягом планового періоду, визначається як різниця між номінальним фондом і кількістю неявок на роботу з різних причин.

Показник планового балансу робочого часу використовується для розрахунку планової чисельності основних робітників:

$$Ч_{пл} = \frac{T_{M_{пл}}}{\Phi_{пл} \times K_{вн}},$$

де $Ч_{пл}$ – планова чисельність робітників-відрядників; $T_{M_{пл}}$ – планова трудомісткість виробничої програми, нормо-год.; $\Phi_{пл}$ – плановий ефективний фонд часу одного працівника, год.; $K_{вн}$ – плановий коефіцієнт виконання норм.

Планування чисельності адміністративно-управлінського персоналу здійснюється за формулою Розенкранца:

$$Ч_{ауп} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \times t_i}{T} \times K_{нрч} + \frac{t_p}{T} \times \frac{K_{нрч}}{K_{фрч}},$$

де $Ч_{ауп}$ – чисельність адміністративно-управлінського персоналу певної професії; n – кількість видів організаційно-управлінських робіт, які визначають завантаження певної категорії спеціалістів; m_i – середня кількість дій (розрахунків, обробка замовлень, переговорів тощо) в межах i -го виду робіт за встановлений період часу (наприклад, за рік); t_i – час, необхідний для виконання одиниці в межах i -го виду робіт; T – робочий час спеціаліста згідно з трудовим договором (контрактом) за відповідний період календарного часу, прийнятий у розрахунках; $K_{нрч}$ – коефіцієнт необхідного розподілу часу; $K_{фрч}$ – коефіцієнт фактичного розподілу часу; t_p – час на різні роботи, що їх неможливо врахувати в попередніх планових розрахунках.

Коефіцієнт необхідного розподілу часу ($K_{нрч}$) розраховують за формулою:

$$K_{нрч} = K_{др} \times K_в \times K_n,$$

де $K_{др}$ – коефіцієнт, який враховує витрати на додаткові роботи, заздалегідь не враховані в часі, необхідному для визначення процесу, як правило, знаходиться в межах 1,2–1,4; $K_в$ – коефіцієнт, який враховує витрати часу на відпочинок співробітників протягом робочого дня, здебільшого дорівнює 1,12; K_n – коефіцієнт перерахунку фактичної чисельності в облікову.

Планування чисельності працівників, які виконують роботи, що мають норми обслуговування, здійснюється за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{N \times S \times K_n}{H_{обс}},$$

де N – кількість об'єктів обслуговування; S – кількість змін на добу; K_n – коефіцієнт перерахунку фактичної чисельності в планову, визначається діленням номінального фонду робочого часу на плановий (фактичний); $H_{обс}$ – норма обслуговування, тобто кількість одиниць обладнання, розмір виробничих площ, які обслуговуються одним або групою працівників.

Фонд заробітної плати — це сума коштів, одержуваних працівниками підприємства за певний період (день, місяць, квартал, рік) відповідно до оцінок затрат і результатів праці.

Величина фонду заробітної плати (ФЗП) розраховується за формулою:

$$\Phi_{ЗП} = \sum_{i=1}^n \Psi_i \cdot ЗП,$$

де Ψ_i — чисельність персоналу i -ї групи;

ЗП — розмір заробітної плати працівників i -ї групи;

n — кількість груп у структурі персоналу.

Фонд зарплати робітників-відрядників плати може визначатися і на основі планової нормативної трудомісткості виробничої програми. Спочатку визначається планова трудомісткість для окремих видів робіт і розрядів, а потім вона множиться на середню тарифну ставку.

Фонд тарифної заробітної робітників-погодинників визначають шляхом множення їх планової чисельності на фонд робочого часу в плановому періоді і на тарифну ставку. При оплаті праці працівників за місячними посадовими окладами річний фонд ЗП обчислюється як добуток чисельності працівників на 12 і на їх місячний оклад.

Фонд відрядної і тарифної ЗП є основою всього **планового фонду ЗП** робітників, який поділяють на годинний, денний, місячний, річний.

Планування фонду заробітної плати здійснюється за категоріями працюючих, при цьому застосовуються диференційовані й укрупнені методи розрахунку.

Укрупнене планування заробітної плати передбачає визначення планового розміру фонду заробітної плати ($\Phi_{ЗП}$) шляхом коригування базового фонду на показники інфляції, зміни обсягів виробництва, продуктивність праці і чисельність працівників:

$$\Phi_{ЗП_{пл}} = \Phi_{ЗП_{б}} \times IQ \times I_{зн_c},$$

де $I_{зн_c}$ — індекс зміни середньої заробітної плати, IQ — індекс обсягу виробництва.

$$\Phi_{ЗП_{пл}} = \Phi_{ЗП_{б}} \times \frac{IQ}{I_{пн}} \times I_{сзн}$$

Одним із поширених укрупнених методів планування фонду заробітної плати є нормативний метод:

$$\Phi_{ЗП_{пл}} = Н_{зн} \times Q_{пн},$$

де $Н_{зн}$ — норматив ЗП на одну гривню вартості продукції; $Q_{пн}$ — плановий обсяг виробництва продукції у вартісному виразі.

Середня заробітна плата ($ЗП_{с}$) промислово-виробничого персоналу ($ПВП$) розраховується на основі планової чисельності промислово-виробничого персоналу і загального планового фонду їхньої заробітної плати:

$$ЗП_{сПВП} = \frac{\Phi_{ЗП_{пл}}}{\Psi_{ПВП_{пл}}}.$$

Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців, службовців, обслуговного персоналу здійснюється виходячи з установлених для i -ї категорії працівників місячних посадових окладів ($O_{пi}$), середньооблікової чисельності працівників за штатним розкладом ($Ч_{co_i}$) та кількості місяців роботи в даному періоді ($T_{п}$):

$$\Phi ЗП_{сл} = \sum_{i=1}^n (O_{пi} \cdot \times Ч_{co_i} \cdot \times T_{п} + D_{пi}),$$

де n — кількість категорій персоналу;

$D_{пi}$ — суми інших доплат, що входять до фонду заробітної плати i -ї категорії працівників (виплати різниці в окладах у разі заміщення працівників під час відпустки, доплати за нічні години роботи, за роботу у святкові дні тощо).

У процесі планування фонду заробітної плати необхідно розрахувати середню заробітну плату за різними категоріями працюючих. Розрахунок ведеться на основі планового годинного, денного і місячного (річного) фондів заробітної плати.

Завдання для самостійної роботи з теми «Планування трудових показників»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) <ol style="list-style-type: none"> 1. Теорія і методологія планування праці, 2. Планування витрат роботодавця на персонал. 3. Планування соціального розвитку трудових колективів. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: <ol style="list-style-type: none"> 1. Планування праці і його роль в управлінні людськими ресурсами. 2. Переваги та недоліки планування заробітної плати: 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Виконання аналітичних та розрахункових задач <ol style="list-style-type: none"> 1. Провести розрахунок (місячного) річного фонду заробітної плати 2. Скласти блок-схему взаємозв'язку планування діяльності організації з кадровим плануванням 	Відповідно до розкладу занять	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем <ol style="list-style-type: none"> 1. Планування співвідношень між зростанням продуктивності праці і середньої заробітної плати 2. Обґрунтуйте практичне значення розрахунку, планування та аналізу показників середньої заробітної плати. 	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. До основних трудових показників традиційно відносять:

1. Виробіток у натуральному, вартісному та трудовому вимірах, плинність кадрів, умови праці.
2. Продуктивність праці, чисельність працівників, фонд заробітної плати, середню заробітну плату.
3. Загальні витрати робочого часу, частку фондів споживання у прибутку, міжкваліфікаційну диференціацію заробітної плати працівників.
4. Усі відповіді правильні.

2. Процес планування чисельності персоналу включає три етапи. Знайдіть зайвий серед нижченаведених.

1. Оцінка наявної робочої сили.
2. Визначення норм обслуговування та управління.
3. Оцінка майбутніх потреб у робочій силі.
4. Розробка програм задоволення потреб у відповідних працівниках.

3. Основною метою планування продуктивності праці на підприємстві є:

1. Розрахунок кращого використання робочого часу працівників.
2. Пошук резервів, використання яких дозволило б досягти економії витрат на робочу силу і цим забезпечити конкурентоспроможність.
3. Розрахунок впливу чинників на величину продуктивності праці.
4. Розрахунок економії чисельності працівників.

4. Планування заробітної плати охоплює:

1. Планування чисельності кадрів та середньої заробітної плати за різними категоріями персоналу.
2. Планування фонду заробітної плати працівників підприємства і середньої заробітної плати.
3. Планування виробітку і трудомісткості виробничої програми та фонду оплати праці.
4. Усі відповіді правильні.

5. Планова трудомісткість робіт на рік становить 638 тис. нормо-год. Річний плановий фонд робочого часу одного робітника – 230 днів, коефіцієнт виконання норм виробітку – 1,02. Підприємство працює в одну зміну тривалістю 8 годин. За таких умов облікова чисельність робітників (чоловік) становить:

1. 230.
2. 185.
3. 346.
4. 340.

6. Елементами балансу робочого часу є:

1. фактичний номінальний, плановий фонд робочого часу;
2. ефективний та неефективний фонд робочого часу;
3. календарний, номінальний, корисний фонд робочого часу;
4. всі відповіді правильні.

7. Фонд заробітної плати підприємства – це:

1. частина статутного фонду підприємства;
2. сукупність витрат на розвиток виробництва;

3. сукупність індивідуальних заробітків працівників підприємства;
4. доплати і надбавки всіх працівників підприємства.

8. Дайте визначення «системи трудових показників»:

1. сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного використання живої праці в процесі виробництва;
2. сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей, які людина використовує в процесі праці;
3. сукупність показників економічного розвитку підприємства;
4. сукупність кількісних і якісних вимірників затрат сировини, матеріалів, енергії в процесі виробництва.

9. На підприємствах при плануванні фонду оплати праці використовуються методи планування:

1. нормативний та плановий;
2. статистичний і розрахунково аналітичний;
3. детальний, укрупнений, нормативний;
4. економіко-математичний та нормативний.

10. На підприємствах план по праці складається з розділів:

1. фонд заробітної плати та чисельність персоналу;
2. промислово-виробнича діяльність та непромислова група;
3. планована та фактична діяльність;
4. соціальний розвиток та економічний розвиток підприємства.

Приклади розв'язування задач

Задача 1.

На промисловому підприємстві фонд заробітної плати (ФЗП) у базовому періоді становить 8,675 тис. грн. Визначити річний плановий фонд ЗП, якщо в плановому періоді обсяг виробництва продукції зросте на 8,6%, продуктивність праці – на 7%, середня ЗП – на 2,5%.

Розв'язок:

Розрахуємо укрупнення методом плановий фонд ЗП.

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{баз} \times \frac{I_q}{I_{nn}} \times I_{с.зп}$$

$$\Phi ЗП_{пл} = \frac{8675 \times 1,086 \times 1,025}{1,07} = \frac{9656,6}{1,07} = 9024,9 \text{ тис. грн.}$$

Задача 2.

Визначити фонд заробітної плати робітників підприємства, якщо їх планова чисельність становить 820 осіб, фонд робочого часу одного робітника – 1805 год.; середня тарифна ставка, що відповідає середньому розряду виконуваних робіт – 5,6 грн.

Планове виконання норм виробітку – 110%.

Доплати, які входять у годинний фонд заробітної плати, становлять 28%, у денний фонд заробітної плати – 2,8%, у річний фонд заробітної плати – 9,4% від основної заробітної плати.

Розв'язок (використовуємо індексний метод):

- 1) визначимо фонд основної заробітної плати робітників підприємства:

$$\Phi_{\text{осн}} = 820 \times 1805 \times 1,10 \times 5,6 = 9117,4 \text{ тис. грн.}$$
- 2) $\Phi_{\text{год. зп}} = 9117,4 \times 1,28 = 11670,2 \text{ тис. грн.}$
- 3) $\Phi_{\text{ден. зп}} = 11670,2 \times 1,028 = 11996,9 \text{ тис. грн.}$
- 4) річний фонд зп $= 11996,9 \times 1,094 = 13124,6 \text{ тис. грн.}$

Перелік рекомендованої літератури

1. Горемыкин В. А., Нестерова Н. В. Энциклопедия бизнес-планов: методика разработки. 75 реальных образцов бизнес-планов / В. А. Горемыкин, Н. В. Нестерова. – М.: Осъ-89, 2003. – 104 с. – Гл. 1, 2.
2. Данченко Н. Д., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Мікрюков О. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Збірник завдань і вправ: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 252 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.; За ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці» / За заг. ред. Є. П. Качана. – Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
6. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 65–86.
7. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А. В. Калина. – К.: МАУП, 1997.
8. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми: Університетська книга, 2006. – 264 с.
9. Ковальов В. М., Рижиков В. С., Єськов О. Л. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / За ред. В. М. Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
10. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
11. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини:

Навч. посібник / В. М. Прасол. - Харків: ХНАМГ, 2007. - 264 с.- С.152-213.

12. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посіб./ І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – С. 267–302.

Тема 29. Аналіз трудових показників.

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність та значення економічного аналізу у трудовій сфері. Аналіз конкретного ринку праці і трудових відносин – основа стратегії окремих організацій. Аналіз статистичної сукупності даних щодо процесів, які здійснюються в сфері праці.
- Аналіз статистичної сукупності даних щодо процесів, які здійснюються в сфері праці.
- Завдання і напрями аналізу продуктивності праці. Аналіз трудомісткості.
- Аналіз чисельності і складу працівників. Аналіз використання фонду заробітної плати і рівня середньої заробітної плати.

Ключові слова теми: *економічний аналіз у соціально-трудовій сфері, показники аналізу і планування праці, фонд заробітної плати, середня заробітна плата.*

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою «Аналіз трудових показників»

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- значення та завдання економічного аналізу у сфері праці;
- алгоритм аналізу продуктивності праці та трудомісткості виробничої програми;
- методичні аспекти аналізу використання робочого часу;
- структуру фонду заробітної плати та методику здійснення аналізу його використання;
- напрями та зміст аналізу заробітної плати;
- нормативно-інструктивне забезпечення трудових показників.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- складати баланс робочого часу одного середньооблікового працівника по підприємству;
- оцінювати рівень та виявляти резерви поліпшення використання робочого часу;
- розраховувати величину фонду заробітної плати по підприємству та проводити аналіз його використання у розрізі структурних підрозділів та категорій працівників;
- аналізувати виконання планових показників щодо величини фонду заробітної плати по підприємству в цілому, за структурними підрозділами та категоріями працівників;

- проводити аналіз рівня середньої заробітної плати з урахуванням її структури.

Практичне заняття 29/1

Тема 29. Аналіз трудових показників.

Мета: вивчити методику та особливості проведення аналізу трудових показників в ринкових умовах.

Питання для обговорення

1. Аналіз продуктивності праці.
2. Аналіз трудомісткості продукції (послуг).
3. Показники чисельності, структури та руху персоналу.
4. Етапи проведення аналізу чисельності та складу працюючих.
5. Аналіз структури фонду оплати праці та його використання.
6. Аналіз рівня середньої заробітної плати.

Групові завдання

1. Дайте характеристику структури і складу працівників підприємства.
2. У чому сутність аналізу продуктивності праці за чинниками?
3. Охарактеризуйте структуру фонду оплати праці підприємства.
4. Назвіть і дайте характеристику основних напрямків аналізу використання коштів на оплату праці.
5. Яким чином розраховується питома вага непродуктивних виплат у загальному фонді заробітної плати.
6. Як здійснюється аналіз рівня середньої зарплати на підприємстві?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:

1. Поясніть значення понять «списковий склад», «явочний склад», «середньоспискова чисельність», «структура кадрів». Наведіть їх розрахунок.
2. Охарактеризуйте алгоритм аналізу використання робочого часу.
3. Поясніть структуру фонду заробітної плати на підприємстві.
4. Проведіть аналіз витрат фонду заробітної плати умовного підприємства.
5. Перерахуйте джерела інформації, необхідні для аналізу ефективності використання трудових ресурсів, заповніть табл. 1.



Рис. 1. Основні завдання, об'єкти та етапи аналізу використання трудових ресурсів.

Таблиця 1

Інформаційна база для аналізу ефективності використання трудових ресурсів

№ з/п	Група	Джерела інформації
1	Первинні документи	
2	Дані рахунків бухгалтерського обліку	
3	Фінансова звітність	
4	Статистична звітність	
5	Інші джерела	

6. Складіть та проаналізуйте баланс робочого дня одного середньооблікового працівника підприємства.

7. Розробіть та розв'яжіть ситуаційну вправу на визначення втрат підприємства у зв'язку з неповним використанням планової тривалості робочого періоду.

Задачі для розв'язування

1. На підприємстві використовується 90 верстатів, норма обслуговування на одного працівника за зміну становить 8 верстатів. Режим роботи – 3-змінний. Коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу – 0,89. Розрахувати середньоспискову чисельність працівників.

2. В одному із цехів заводу, що працює безперервно в 4 зміни, використовується 35 агрегатів, які обслуговуються бригадами чисельністю 5 осіб у кожній. Явочний фонд одного робітника – 230 днів на рік. Підприємство працює 360 днів на рік. Визначити необхідну середньоспискову чисельність робітників.

3. На основі даних табл. 2 проаналізувати плановий і фактичний баланс робочого часу. Результати розрахунків внести до табл. 2. Визначити чинники, що мали вплив на фактичне використання робочого часу.

Таблиця 2

Баланс робочого часу одного середньооблікового працівника підприємства

Елементи робочого часу	План	Фактично
1. Календарний час, днів	365	265
2. Вихідні і святкові дні	100	100
3. Номінальний час, днів		
4. Втрати робочого часу, днів всього		
У т. ч.:		
– чергові й додаткові відпустки	19,2	19,5
– відпустки, пов'язані з пологами та доглядом за дитиною	0,7	0,8
– виконання державних і суспільних обов'язків	1,5	1,8
– через хворобу	9,6	9,7
– з дозволу адміністрації	1,6	1,8
– цілоденні простой	1	0,5
– прогули	0,1	0,1
5. Фактично використовуваний час, днів		
6. Встановлена тривалість робочого дня, годин	7,7	7,7
7. Внутрішньоденні втрати робочого часу, годин		
У т. ч.:		
– пільгові години підліткам	0,02	0,01
– внутрішньозмінні простой	–	0,2
8. Фактична тривалість дня, годин		
9. Ефективний фонд робочого часу, годин		

4. За даними табл. 3. проаналізувати рух робочої сили підприємства. Зробити відповідні висновки та пропозиції.

Таблиця 3

Характеристика руху трудових ресурсів на підприємстві

№ з/п	Показники	2012 р.	2013 р.	2014р.	Відхилення 3-го року від 1-го року	
					+/-	%
1.	Прийнято на підприємство, осіб	25	15	18		
2.	Вибуло з підприємства, осіб	51	50	47		

	у т. ч.:					
2.1	– на навчання	2	2	4		
2.2	– у Збройні сили України	1	3	2		
2.3	– на пенсію і з інших причин	12	8	10		
2.4	– за власним бажанням	27	30	23		
2.5	– за порушення трудової дисципліни	9	7	8		
3.	Середньоспівкова чисельність працюючих (осіб)	690	670	668		
Коефіцієнти:						
	– обороту з приймання					
	– обороту зі звільнення					
	– плинності					
	– постійності кадрів					

5. Проаналізувати вплив факторів на обсяг випуску продукції підприємства. Розраховані показники внести до табл. 4. За результатами аналізу зробити висновки.

Таблиця 4

Оцінка впливу чинників на виконання завдання з випуску продукції на підприємстві

Показники	План	Фактично	Абсолютне відхилення	Вплив чинників на обсяг випуску продукції
1. Обсяг виробленої продукції, тис. грн.				
2. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	3000	2960		
3. Середня кількість днів, відпрацьованих 1 робітником за рік, днів	220,8	220,4		
4. Тривалість робочого дня, год.	7,71	7,76		
5. Середньогодинний виробіток, грн.	4,89	5,13		

6. На основі звітних даних визначити фонди годинної, денної і місячної (річної) заробітної плати, тис. грн. (табл. 5).

Таблиця 5

Види оплати	Варіант				
	1	2	3	4	5
Оплата за відрядними розцінками	35100,4	28374,0	376240,2	397165,1	402108,5
Оплата за відрядно-преміальною системою	13500,2	142631,0	146250,4	161372,0	172651,2
Погодинна оплата	95126,3	95000,1	97206,8	142017,0	120000,8

Премії погодинникам	17267,1	13120,0	22380,9	21000,3	28364,0
Доплата відрядникам у зв'язку зі зміною умов праці	450,3	536,4	670,4	395,2	437,8
Доплата за роботи у наднормовий час	1800,0	1792,3	1806,0	1700,2	1910,5
Оплата цілоденних простоїв	437,2	526,2	714,5	425,6	487,9
Оплата внутрізмінних простоїв	100,5	127,8	208,6	129,3	165,7
Оплата чергових і додаткових відпусток	20000,5	25067,2	26034,5	28727,3	29040,1
Оплата роботи в нічні години	7062,9	8350,1	8596,2	9486,0	10041,3
Оплата днів виконання державних обов'язків	1050,0	702,4	700,1	1200,5	1346,2
Доплата незвільненим бригадам	348,3	357,1	300,8	351,9	345,4
Оплата пільгових годин підліткам	727,8	735,0	752,4	766,5	710,8
Оплата навчання учням	685,0	697,2	701,6	707,2	700,9
Оплата перерв для матерів-годувальниць	765,3	772,0	704,2	799,1	702,7
Компенсація за не використану відпустку	300,0	325,9	344,2	259,8	302,6
Вихідна допомога	377,4	380,0	404,5	426,3	400,8

7. На основі даних таблиці 6. розрахувати коефіцієнт обороту щодо прийому; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт обороту щодо вибуття. Зробити відповідні висновки.

Таблиця 6.

Показники	Чисельність працівників, осіб
Чисельність працівників на початок року	248
Прийнято – всього	12
У т.ч. :	
а) за цільовим скеруванням з навчальних закладів	4
б) за скеруванням центру зайнятості	6
в) переведено в робітники інших категорій працівників	2
Вибуло	33
а) вибуло у зв'язку з призовом у Збройні сили України та виходом на пенсію	15
б) вибуло у зв'язку із закінченням терміну дії трудового договору	10
в) вибуло за власним бажанням	6
г) звільнено за прогули та порушення трудової дисципліни	2
Чисельність працівників на кінець року	227
Середньоспискова чисельність працівників (ССЧ)	242

8. Провести аналіз виконання плану (табл. 7) за фондом заробітної плати за категоріями персоналу інноваційного підприємства. Визначити планові та

фактичні темпи його зростання (та відхилення від них), якщо ФЗП у попередньому році (фактичні дані) становив 2070,1 тис.грн.

Таблиця 7.

Категорія персоналу	Фонд зарплати, тис. грн		Виконання плану, %	Абсолютні відхилення, тис. грн	
	за планом	фактич- но		економія (-)	перевитрата (+)
Наукові працівники	223,8	235,2			
Науково-технічний і науково-допоміжний персонал	721,6	719,9			
Виробничі робітники	928,2	873,9			
Господарський і обслуговий персонал	289,2	282,5			
У тому числі					
адміністративно- управлінський персонал	192,0	188,3			
Разом	2162,8	2111,5			

Короткий виклад основного матеріалу теми

Аналіз трудових показників як один з етапів їх планування дозволяє встановити відхилення фактичного рівня показників від планового, які виникають під впливом дії різних чинників та виявити наявні проблемні питання в даній сфері.

Аналіз використання робочого часу здійснюється у наступній послідовності:

- ✓ вивчається структура загального фонду часу;
- ✓ оцінюється рівень використання робочого часу;
- ✓ вивчається розподіл витрат продуктивного часу за видами робіт;
- ✓ виявляються резерви поліпшення використання робочого часу.

Для аналізу використання робочого часу передусім складають загальний річний баланс робочого часу. Розрахунки балансу можуть виконуватись у цілому за персоналом підприємства або за окремими його групами. Ознаками групування працівників можуть бути категорія персоналу, обіймана посада, кваліфікаційний рівень, стаж роботи, вік працівників, структурний підрозділ підприємства тощо.

Основними завданнями проведення аналізу чисельності і складу працівників є:

- дослідження чисельності та складу за статтю, віком, спеціальністю, кваліфікацією;
- встановлення ступеня забезпеченості підприємств кадрами;
- перевірка даних про використання робочого часу;
- вивчення форм, динаміки і причин руху працівників;

– розробка заходів, спрямованих на поліпшення забезпеченості підприємства кадрами, вдосконалення їх структури і використання.

Рівень інтенсивності руху працівників характеризують коефіцієнти обороту щодо прийому і вибуття та плинності кадрів.

Коефіцієнт обороту щодо прийому:

$$K_{оп} = \frac{Ч_{пр}}{ССЧ} ,$$

де $Ч_{пр}$ – чисельність прийнятих на роботу; $ССЧ$ – середньоспискова чисельність, осіб.

Коефіцієнт обороту щодо вибуття:

$$K_{ов} = \frac{Ч_{вб}}{ССЧ} ,$$

де $Ч_{вб}$ – чисельність вибулих за визначений період.

Коефіцієнт плинності кадрів:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{зв}}{ССЧ} \times 100 (\%),$$

де $Ч_{зв}$ – чисельність працівників, звільнених за прогули та інші порушення трудової дисципліни, осіб.

Фонд оплати праці підприємства – це сукупність індивідуальних заробітків, нарахованих працівникам незалежно від джерела покриття цих затрат: собівартість, прибуток, кошти спеціального та цільового призначення.

Аналіз заробітної плати проводиться за двома напрямками: аналіз виконання планових показників щодо величини фонду заробітної плати та аналіз рівня середньої заробітної плати.

Під час аналізу виконання плану за фондом заробітної плати визначають відсоток виконання цього плану і розраховують абсолютне відхилення фактичного розміру фонду заробітної плати від планового. Аналіз виконання плану за фондом заробітної плати на практиці здійснюють не лише в цілому по підприємству, а й за окремими його підрозділами та) та категоріями персоналу. При здійсненні аналізу динаміки фонду заробітної плати потрібно:

- визначити планові й фактичні темпи зростання його розміру і розрахувати відхилення фактичних темпів від планових.
- визначити які чинники вплинули на ці відхилення. (Основними чинниками, що безпосередньо впливають на розмір фонду заробітної плати, є рівень середньої зарплати та чисельність працюючих).

Факторна модель показника фонду заробітної плати може бути виражена такою функціональною залежністю:

$$\Phi ЗП = ЗП_c \cdot Ч_{co},$$

де $\Phi ЗП$ — фонд зарплати облікового складу (усього персоналу, окремої категорії працівників, персоналу окремого підрозділу), грн;

$ЗП_c$ — середній рівень заробітної плати одного працюючого, грн;

$Ч_{co}$ — середньооблікова чисельність працюючих, осіб.

Проведення аналізу використання коштів на оплату праці здійснюється за такими основними напрямками:

- перевірка обґрунтованості запланованого приросту фонду заробітної плати;
- вивчення використання фонду заробітної плати і встановлення причин відхилення фактично витрачених коштів від планової величини;
- аналіз структури і складу фонду оплати праці підприємства в розрізі виробничих підрозділів, категорій і груп працівників;
- зіставлення темпів зростання заробітної плати працівників з темпами підвищення продуктивності праці, виявлення причин відхилення середньої заробітної плати від планових показників.

У процесі аналізу доцільно виявляти фактори абсолютного і відносного відхилень фонду оплати праці та встановити відповідність між темпами зростання середньої заробітної плати і продуктивністю праці. Зміна середнього заробітку працівників характеризується індексом (I_{zn_c}) і визначається співвідношенням середньої зарплати ($ЗП_{c_{зб}}$) за звітний період до середньої зарплати ($ЗП_{c_{баз}}$) в базовому році:

$$I_{zn_c} = ЗП_{c_{зб}} / ЗП_{c_{баз}} .$$

Індекс продуктивності праці розраховують так:

$$I_{nn} = ПП_{зб} / ПП_{баз} .$$

Коефіцієнт випередження розраховують так:

$$K_{вин} = I_{zn_c} / I_{nn} .$$

Для визначення суми економії чи перевитрат ($\pm E$) фонду оплати праці у зв'язку зі зміною співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та його оплатою використовують формулу:

$$\pm E = \Phi ОП_{ф} \times (I_{zn_c} - I_{nn}) / I_{zn_c} .$$

Факторна модель випуску продукції під впливом трудових факторів має такий вигляд:

$$Q = ЧР \times Д \times Тзм \times В ,$$

де Q – випуск продукції; $ЧР$ – чисельність робітників; $Д$ – кількість відпрацьованих днів одним робітником; $Тзм$ – тривалість робочої зміни; $В$ – середньогодинний виробіток.

Для аналізу впливу факторів використовується спосіб абсолютних різниць. Послідовність розрахунків при цьому способі така:

- розраховується абсолютне відхилення кожного фактора і результативного показника;
- вплив кожного фактора розраховується множенням абсолютного відхилення фактора на незмінне значення
- інших факторів з факторної моделі:

$$\begin{aligned} \pm \Delta Q_{\text{ЧР}} &= \pm \Delta \text{ЧР} \times D_n \times T_{\text{ЗМ}_n} \times B_n \\ \pm \Delta Q_{\text{Д}} &= \text{ЧР}_\phi \times (D_\phi - D_n) \times T_{\text{ЗМ}_n} \times B_n \\ \pm \Delta Q_{\text{Т}} &= \text{ЧР}_\phi \times D_\phi \times (T_{\text{ЗМ}_\phi} - T_{\text{ЗМ}_n}) \times B_n \\ \pm Q_{\text{В}} &= \text{ЧР}_\phi \times D_\phi \times T_{\text{ЗМ}_\phi} \times (B_\phi - B_n) \end{aligned}$$

Завдання для самостійної роботи з теми «Аналіз трудових показників»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Основні методи та прийоми економічного аналізу трудових показників. 2. Методичні засади аналізу фонду заробітної плати. 3. Роль та значення планування й аналізу трудових показників.	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. Аналіз фонду заробітної плати: виявлення переваг і недоліків. 2. Аналіз плану з продуктивності та трудомісткості продукції. 3. Методичні основи аналізу чисельності працівників	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	Виконання аналітичних та розрахункових задач 1. Провести аналіз витрат роботодавця на персонал на основі даних підприємства. 2. Заповнити форми звітності з праці умовного підприємства. Проаналізувати їх.	Відповідно до розкладу занять	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. Розроблення заходів щодо ефективного використання робочого часу на підприємстві. 2. Встановлення оптимальних співвідношень між окремими категоріями працівників.	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Основна мета аналізу продуктивності праці полягає у:

1. Виявленні резервів зростання продуктивності праці.
2. Виявленні ступеня виконання виробничих планів.
3. Виявленні причин зміни структури персоналу.
4. Усі відповіді правильні.

2. До спискового складу працівників підприємства входять:

1. всі працівники, що прийняті на роботу;
2. співвідношення різних категорій працівників у їх загальній чисельності;
3. всі працівники, які з'явилися на роботу;
4. всі відповіді правильні.

3. Номінальний фонд робочого часу розраховується:

1. кількість календарних днів у році за мінусом неявок на роботу з різних причин;
2. кількість календарних днів у році за мінусом вихідних та святкових днів;
3. кількість календарних днів у місяці за мінусом неявок на роботу з різних причин;
4. кількість виходів на роботу у вихідні та святкові дні.

4. Зміну чисельності працівників підприємств характеризують показники;

1. коефіцієнт плинності кадрів;
2. середньоспискова чисельність працівників;
3. списковий та явочний склад працівників;
4. коефіцієнт завантаженості працівника.

5. Виберіть з наведених можливі причини плинності кадрів на підприємстві:

1. незадоволеність рівнем заробітної плати;
2. несприятливі умови і режим праці;
3. зміна місця проживання;
4. всі відповіді правильні;

6. Виберіть які джерела інформації використовуються для аналізу трудових показників:

1. колективний договір;
2. звіти з праці;
3. статут підприємства;
4. галузева колективна угода;

7. Виберіть із наведених показників ті, що відносяться до системи трудових показників:

1. трудомісткість виробництва продукції;
2. фонд заробітної плати;
3. фонд робочого часу на одного працівника підприємства;
4. всі відповіді правильні.

8. Коефіцієнт плинності кадрів розраховується:

1. діленням кількості звільнених за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни до середньоспискової чисельності працівників;
2. діленням кількості вибулих за певний період на середньоспискову чисельність працівників;
3. діленням кількості прибутих за певний період на середньоспискову чисельність працівників;
4. діленням кількості працівників, що йдуть у чергову відпустку до середньоспискової чисельності працівників.

9. Який показник не належить до показників використання робочого часу:

1. коефіцієнт втрат робочого часу;

2. коефіцієнт змінності;
3. коефіцієнт використання робочого дня;
4. коефіцієнт плинності;

10. До часу непродуктивної роботи належить:

1. неявка працівника на роботу;
2. прогули та цілодобові простої;
3. прибирання робочого місця;
4. випуск бракованої продукції, яка не фіксується в обліку.

Приклади розв'язування задач

Задача 1.

Виробнича діяльність об'єднання характеризується такими показниками:

№ з/п	Показники	За минулий рік	На плановий рік
1.	Чиста продукція, тис. грн.	1969	4468
2.	Чисельність ПВП, осіб	1350	1365
3.	ФЗП ПВП, тис. грн.	2853	3115

Визначити: обсяг чистої продукції на 1-го працівника та розмір заробітної плати на 1 грн. чистої продукції за минулий рік та плановий рік, зробити висновки.

- 1) обсяг чистої продукції на 1 працівника за минулий період:

$$Q_{чп} = \frac{1969}{1350} = 1,458 \text{ тис. грн.};$$

- 2) обсяг чистої продукції за плановий рік:

$$Q_{чп} = \frac{4468}{1365} = 3,273 \text{ тис. грн.};$$

- 3) обсяг ЗП на 1 грн. чистої продукції за минулий рік:

$$Q_{зп} = \frac{2853}{1969} = 1,448 \text{ тис. грн.};$$

- 4) обсяг ЗП на 1 грн. чистої продукції за плановий період:

$$\frac{3115}{4468} = 0,697 \text{ тис. грн.}$$

Задача 2.

На основі даних таблиці розрахувати коефіцієнт обороту щодо прийому; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт обороту щодо вибуття та зробити висновки.

Показники	Чисельність працівників, осіб
-----------	-------------------------------

Чисельність працівників на початок року	248
Прийнято – всього	12
У т. ч. :	
а) за цільовим скеруванням із навчальних закладів	4
б) за скеруванням центру зайнятості	6
в) переведено в робітники інших категорій працюючих	2
Вибули:	33
а) у зв'язку з військовим призовом та виходом на пенсію	15
б) у зв'язку із закінченням терміну дії трудового договору	10
в) за власним бажанням	6
г) звільнено за прогули та порушення трудової дисципліни	2
Чисельність працівників на кінець року	227
Середньоспискова чисельність працівників (ССЧ)	242

Розв'язок.

1. Розрахуємо К обороту ($K_{об}$) щодо прийому на роботу:

$$K_{об} = \frac{\text{чисельність прийнятих}}{ССЧ} = \frac{12}{242} = 0,049$$

2. Розрахуємо К обороту щодо вибуття ($K_{обвиб}$):

$$K_{обвиб} = \frac{\text{чисельність вибулих}}{ССЧ} = \frac{33}{242} = 0,14$$

3. Розрахуємо К необхідного обороту кадрів ($K_{н_об}$) на підприємстві (призов в армію, вихід на пенсію та ін. виробничі причини):

$$K_{н_об} = \frac{10 + 15}{242} = 0,10.$$

4. Розрахуємо коефіцієнт плинності кадрів ($K_{пл}$):

$$K_{пл} = \frac{\text{вибулі за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни}}{ССЧ} = \frac{2 + 6}{242} = 0,033.$$

Перелік рекомендованої літератури

1. Данченко Н. Д., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Мікрюков О. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Збірник завдань і вправ: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 252 с.
2. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособ. / Н. И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – С. 209–222; С. 339–361.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с. – С.582-617.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці» / За заг. ред. Є. П. Качана. – Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
5. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 162–192.
6. Калина А. В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ А. В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
7. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
8. Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. носієвик. / В. М. Прасол. - Харків: ХНАМГ, 2007. 264 с.- С.152-213.
9. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посіб./ І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – С. 267–302.

Тема 30. Звітність і аудит у сфері праці.

Теоретичні питання робочої програми

- Державна статистична звітність з питань праці, про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати, про використання робочого часу: показники, напрями використання, періодичність складання.
- Оперативна звітність з праці: зміст та призначення.
- Сутність, об'єкт і цілі аудиту в сфері праці.
- Основні напрями аудиту. Етапи аудиту в трудовій сфері.
- Інфраструктура аудиту в трудовій сфері.
- Ефективність аудиту у сфері праці.
- Зарубіжний досвід проведення аудиту у сфері праці та можливість використання його елементів в національній економіці України.

Ключові слова теми: звітність показників із праці, адміністративна статистика, аудит у сфері праці, етапи аудиту в сфері праці, методи аудиту в сфері праці, напрями аудиту в сфері праці.

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою « Звітність і аудит у сфері праці »

Опанувавши тему студенти будуть знати:

- систему звітів з питань праці;
- сутність, об'єкт, цілі та головні напрями аудиту в сфері праці.

Опанувавши тему студенти будуть вміти:

- складати форми статистичної звітності з праці;
- проводити аудит у сфері праці.

Практичне заняття 30/1

Тема 30. Звітність і аудит у сфері праці.

Мета: дослідити джерела інформації для проведення аналізу трудових показників та особливості проведення аудиту в сфері праці.

Питання для обговорення

1. Статистична та оперативна звітність показників із праці.
2. Сутність і цілі аудиту в сфері праці.

3. Напрями аудиту.
4. Етапи і методи проведення аудиту в сфері праці.

Групові завдання

1. Які ви знаєте джерела інформації з питань праці, що ведуться на підприємствах? Порівняйте переваги та недоліки основних джерел інформації про зайнятість і трудові відносини.
2. Охарактеризувати основні форми статистичної звітності з питань праці, які ведуться на підприємстві.
3. Охарактеризуйте економічні та історичні передумови виникнення аудиту в сфері праці.
4. Охарактеризуйте напрями проведення аудиту у соціально-трудоцій сфері.
5. Яким чином оформляються підсумки аудиторської перевірки?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Заповніть та проаналізуйте форми звітності з праці умовного підприємства. Знайдіть помилки у розрахунках основних трудових показників умовного підприємства.
2. Використовуючи Інструкцію зі статистики заробітної плати, затверджену наказом Державного комітету статистики України від 13.01.04 № 5, перелічіть усі складові фонду оплати праці всіх працівників та фонду оплати праці штатних працівників підприємства.
3. Охарактеризуйте методи проведення аудиту з праці.
4. Проведіть аудит трудових показників організації.
5. Які показники ефективності аудиторської перевірки?
6. Що таке консалтинг і яке його значення в управлінні соціально-трудоційми відносинами на підприємстві?

Задачі для розв'язування

За даними табл. 1 розрахувати показники середньогодинної, середньоденної та середньомісячної заробітної плати, визначити взаємозв'язок цих показників. На основі даних таблиці заповнити Звіт з праці (форма № 1-ПВ місячна).

Таблиця 1

1	Середньооблікова чисельність робітників	440
2	Кількість відпрацьованих людино-днів	680
3	Кількість відпрацьованих людино-годин	75 504
4	Середня тривалість робочого місяця, днів	22
5	Середня тривалість робочого дня, год.	7,8
6	Фонд годинної оплати праці, грн.	203 861

7	Фонд денної оплати праці, грн.	209 088
8	Фонд місячної оплати праці, грн.	215 600

2. На основі даних табл. 2 про використання часу робітниками за звітний квартал розрахувати календарний, номінальний та ефективний фонди робочого часу та коефіцієнти їх використання. Зробити висновки. На основі умовних даних заповнити Розділ II «Звіту з праці» - Використання робочого часу.

Таблиця 2

1	Відпрацьовано людино-днів	17100
2	Кількість людино-днів простоїв	100
3	Щорічні відпустки	800
4	Відпустки у зв'язку з навчанням	200
5	Відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами	350
6	Неявки у зв'язку з хворобою	450
7	Інші неявки, дозволені законодавством	230
	Прогули	50
8	Неявки з дозволу адміністрації	220
9	Вихідні та святкові дні	7500

Короткий виклад основного матеріалу теми

Державна статистична звітність підприємств із питань праці складається зі статистичної звітності: про склад фонду оплати праці та інших виплат; кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників; розподіл працівників за розмірами заробітної плати; рух робочої сили; заборгованість перед працівниками із заробітної плати та допомоги із соціального страхування; кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання; стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах та про використання робочого часу.

Перелік та методологія розрахунку показників державного статистичного спостереження підприємств із питань праці та порядок подання звітів визначені наказом Державного комітету статистики України від 5.10.06 № 463. Це такі звіти: Звіт із праці (форма № 1-ПВ), Зведений звіт із праці (форма № 1-ПВ місячна зведена), Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах [форма № 1-ПВ (умови праці) — річна], Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів (форма № 6-ПВ — річна), Звіт про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати [форма № 1-ПВ (заборгованість), середньомісячна], Звіт про використання робочого часу (форма № 3-ПВ, середньоквартальна) та Зведений звіт про використання робочого часу (форма № 3-ПВ, зведена),

Статистика чисельності працівників характеризується такими показниками: середньооблікова кількість усіх працівників у еквіваленті

повної зайнятості та середньооблікова кількість штатних працівників. Порядок розрахунку цих показників визначено Інструкцією зі статистики кількості працівників, затвердженою наказом Державного комітету статистики України від 28.09.05 № 286.

Усі перелічені звіти підприємства подають до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване.

На підприємствах роботу зі складання і своєчасного подання звітів з питань праці здійснює економіст із питань праці.

Основна мета аналізу звітності та виконання аудиторської перевірки підприємства полягає у виявленні порушень у:

- застосуванні законодавства держави;
- витрачанні засобів на заробітну плату;
- організації праці;
- русі кадрів на підприємстві (звільнення і прийом);
- дотриманні правил охорони і безпеки праці на підприємстві;
- умов праці та організації робочих місць;
- виконанні плану за трудовими показниками підприємства.

Аудит в трудовій сфері — це система заходів, що періодично проводиться, щодо збору інформації, її аналізу і оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства по організації праці і регулюванню соціально-трудова відносин.

Об'єктом аудиту в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність. З метою здійснення аудиту персонал підприємства і його діяльність представляються у вигляді системи показників, які дозволяють охарактеризувати:

- результативність, ефективність функціонування трудового потенціалу;
- ефективність організації соціально-трудова відносин;
- ефективність систем мотивації і оплати праці;
- раціональність методів оцінки праці;
- ефективність організації робочих місць, розподіли робіт;
- ефективність використання робочого часу.

Основними джерелами інформації, що використовуються при проведенні аудиту в трудовій сфері є: закони і інструкції, трудові показники, анкетування і інтерв'ю працівників.

Здійснення аудиту у сфері праці дає змогу упевнитися, що трудовий потенціал підприємства використовується повністю, ефективно. При цьому оцінку ефективності діяльності персоналу розглядають як головну, глобальну мету аудиту. Проміжними цілями аудиту є оцінювання ефективності трудових відносин, мотивації та оплати праці тощо.

Аудит дозволяє впевнитись у взаємовідповідності діяльності підприємства з управління персоналом і стратегії його розвитку, а також регламентації соціально-трудова відносин і законів, правил, інструкцій, які визначають цю діяльність. За результатами аудиту у сфері праці можуть бути визначені напрямки для встановлення, зміни або вдосконалення стандартів.

Проведення аудиту в організації сприяє кадровим змінам, які поліпшують якісний склад персоналу, сприяють розвитку творчої активності працівників. Також аудит дозволяє підвищити роль кадрової служби, наблизити її діяльність до цілей, актуальних питань та завдань підприємства.

Аудит в трудовій сфері як правило, розглядається в **Трьох основних аспектах:**

- 1) організаційно-технологічному,
- 2) соціально-психологічному,
- 3) економічному.

Аудит здійснюється за планом та має такі **основні етапи:** підготовчий, збір інформації, аналіз і обробка інформації та оцінка ефективності аудиторської перевірки.

Підготовчий етап аудиторської перевірки передбачає розробку внутрішньофірмового документа (наказ, розпорядження), а також плану подання та програм розгляду інформації, що аналізується.

На етапі збору інформації використовуються дані з наступних джерел: закони та інструкції; показники у сфері праці. анкетування й інтерв'ю працівників.

Далі в процесі аудиту здійснюється обробка та аналіз інформації. Обґрунтувати оцінку організації праці на підприємстві можна: порівнявши її з організацією праці на аналогічних підприємствах; використовуючи науково розроблені норми та рекомендації, які опубліковані в літературі з організації праці, соціально-трудова відносин, з посиланнями на середньогалузеві норми та показники; використовуючи перехресні дані та системні перевірки.

На завершальному етапі провадиться аналіз даних та формування рекомендацій щодо вдосконалення організації праці, соціально-трудова відносин на підприємстві, плануються і розробляються заходи з реалізації рекомендацій (готується висновок про результати аудиторської перевірки, оцінку та рекомендації).

Тестові завдання

1. Головною метою аудиту трудової сфери є:

1. Оцінка легітимності діяльності профспілок з регламентації соціально-трудових відносин.
2. Оцінка ефективності діяльності керівництва.
3. Аналіз ефективності системи заробітної плати на підприємстві.
4. Виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення.

2. Об'єктами аудиту в соціально-трудовій сфері виступають:

1. Чисельність і структура руху штатних працівників загалом на підприємстві та в його підрозділах у динаміці за окремі періоди.
2. Трудовий колектив, персонал підприємства та принципи його організації, управління та діяльності.
3. Склад, чисельність та діяльність профспілок із налагодження соціального партнерства між працівниками та керівництвом підприємства за аналізований період.
4. Усі відповіді правильні.

3. Які існують види аудиту:

1. Інформаційний та технологічний
2. Внутрішній та зовнішній
3. Державний та недержавний
4. Кадровий та ресурсний

4. Назвіть джерела внутрішньої інформації для проведення аудиту:

1. Інформація про витрати на персонал, найм та звільнення працівників;
2. Опис видів робіт і специфікацій;
3. Дані про навчання і перепідготовку кадрів;
4. Усі відповіді вірні.

5. Що є предметом аудиту у трудовій сфері:

1. Діяльність держави
2. Персонал;
3. Діяльність профспілок
4. Роботодавці.

6. Які аспекти проведення аудиту у трудовій сфері:

1. Організаційно-технологічний та соціально-психологічний
2. Економічний, соціально-психологічний та організаційно-технологічний
3. Натуральний, трудовий, вартісний
4. Економічний, нормативний, технологічний.

7. Державна статистична звітність з питань праці містить:

1. баланс підприємства;
2. звіт про статутний капітал;
3. звіт про використання робочого часу;
4. колективний договір.

8. Аудит у трудовій сфері проводиться:

1. постійно;
2. періодично;

3. раз в 5 років;
4. раз в 10 роки.

9. Фонд заробітної плати підприємства включає в себе:

1. годинний, квартальний;
2. годинний, денний, місячний;
3. плановий, фактичний, річний
4. денний, фактичний, плановий.

10. Зростання фонду заробітної плати впливає на:

- 1) зростання трудомісткості продукції, робіт, послуг;
- 2) зростання собівартості продукції, робіт, послуг;
- 3) зростання рентабельності підприємства;
- 4) зміну керівництва підприємства.

Завдання для самостійної роботи з теми «Звітність і аудит у сфері праці»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Зарубіжний досвід проведення аналізу у сфері праці. 2. Ефективність аудиту в трудовій сфері 3. Контролінг у сфері праці 4. Використанню послуг консалтингу у сфері соціально-трудових відносин. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Аудит ефективності використання фонду робочого часу. 2. Аудит найму персоналу 3. Аудит оплати праці на підприємстві. 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)
3.	<p>Виконання аналітичних та розрахункових задач</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Заповнити звіт з праці, звіт про використання робочого часу умовного підприємства. Проаналізувати їх. 	Відповідно до розкладу занять	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сформулювати аудиторські рекомендації щодо зменшення економічних втрат від пропусків робочого часу. 2. Сформулювати очевидні вигоди від проведення аудиту на підприємстві. 	Впродовж семестру	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Перелік рекомендованої літератури

1. Аудит и контроллинг персонала: Учеб. пособие / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М.: Экзамен, 2002.
2. Бравар Ж.-Л., Морган Р. Эффективный аутсорсинг: Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых отношений / В. А. Денисов (пер. с англ.). – Д.: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 251 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини: Підручник. /О. А. Грішнова – К.: Знання, 2006. — Гл. 11.
4. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудо́вые отношения: Учеб. пособ. / Н. И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – С. 209–222; С. 339–361.
5. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання галузі знань 0501 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.050100 «Управління персоналом та економіка праці». / за заг.ред. Є.П. Качана.– Тернопіль, ТНЕУ, 2010. – 316 с.
6. Інструкція зі статистики кількості працівників, затв. наказом Державного комітету статистики України від 28.09.05 № 286.
7. Інструкція зі статистики заробітної плати, затв. наказом Державного комітету статистики України від 13.01.04 № 5.
8. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 162–192.
9. Калина А. В. Економіка праці: Навч.посіб. для студ. вищ. навч. закл./ А. В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
10. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501» «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
11. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – С. 267–302.

Комплексне практичне індивідуальне завдання (КПЗ) з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

КПЗ з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» виконується самостійно кожним студентом на основі завдань, запропонованих викладачем. (Складено 30 варіантів завдань). Метою виконання КПЗ є оволодіння певними теоретичними та практичними навичками щодо питань оперативного управління трудовими процесами. При виконанні та оформленні КПЗ студент може використовувати комп'ютерну техніку. Виконання КПЗ є одним з обов'язкових складових модулів з даного курсу.

Структура завдання. Варіант 1 (Приклад)

Аналітично-розрахункові завдання.

1. Обґрунтувати, які потреби у праці Ви зможете та не зможете реалізувати, здобувши вищу освіту.
2. Охарактеризуйте міграційні переміщення населення (за вибором студента) України (регіону) впродовж останніх 10 років. Розрахувати показники: сальдо міграції та міграційний оборот.
3. Вивчити особливості (основні риси) оплати праці в зарубіжних країнах . Дані оформити у вигляді таблиці.

№з/п	Оплата праці в США	Оплата праці в Японії	Оплата праці в країнах ЄС

4. Розрахункове завдання. Розрахувати річний тарифний фонд заробітної плати робітників-погодинників за даними таблиці:

Робітники	Кількість робітників, осіб	Годинна тарифна ставка (оклад) грн.	Річний фонд робочого часу одного робітника (год.)
1. Слюсар	3	10,86	1995
2. Електрик	3	9,82	1995
3. Контролер	1	8,92	1995
4. Прибиральник	1	8.7	1600
Всього	8	—	—

5. Написання есе за темою _____

Список використаних джерел

Завдання оформляється у вигляді кейсу з відповідним обґрунтуванням та розрахунками.

Тематика написання есе як складової КППЗ

1. Стан ринку праці в Україні (регіоні): аналіз та оцінка.
2. Вплив глобалізаційних процесів на реалізацію трудового потенціалу.
3. Договірне регулювання соціально-трудоких відносин.
4. Ефективність аудиту у сфері праці.
5. Зарубіжний досвід соціального партнерства.
6. Застосування безтарифної оплати праці.
7. Зміст основних конвенцій Міжнародної організації праці з питань регулювання ринку праці.
8. Трудовий контракт: переваги, структура значення у соціально-трудоких відносинах
9. Колективна форма організації праці: сутність і ефективність.
10. Людський капітал України як чинник економічного зростання.
11. Рівень життя: добробут і проблеми людського розвитку в Україні.
12. Механізм регулювання соціально-трудоких відносин зайнятості.
13. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.
14. Місце праці в структурі життєвих цінностей.
15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоких відносин.
16. Напрямки розвитку соціальної політики в Україні.
17. Науково-технічний прогрес як головний чинник підвищення продуктивності праці.
18. Необхідність управління працею в ринкових умовах.
19. Нормування праці як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства.
20. Організація роботи з нормування праці на підприємстві.
21. Особливості нетрадиційних систем оплати праці.
22. Особливості оплати праці в зарубіжних країнах.
23. Особливості регулювання ринку праці в США і Японії.
24. Особливості формування ринку праці в Україні.
25. Оцінка ефективності інвестування в людський капітал.
26. Перспективні напрямки реформування пенсійної реформи в Україні.
27. Планування трудових показників на рівні підприємства.
28. Праця, її основні елементи, види, зміст, форми.
29. Поділ і кооперація як елемент організації праці.
30. Принципи реформування мінімального споживчого бюджету в Україні.
31. Пріоритетні чинники зростання продуктивності праці в сучасних умовах.
32. Проблеми становлення і розвитку соціально-трудоких відносин в Україні.
33. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.
34. Регулювання ринку робочої сили в ринковій економіці.
35. Розвиток виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудоких відносин.
36. Розвиток і рівень організації праці в зарубіжних країнах.
37. Роль держави в системі соціально-трудоких відносин в Україні.
38. Роль профспілок у регулюванні соціально-трудоких відносин в Україні.
39. Ринок праці як сфера трудової реалізації людини.
40. Світовий досвід використання різноманітних програм із соціальної захищеності населення.
41. Соціальне партнерство у розв'язанні проблем зайнятості.
42. Соціальне партнерство як механізм регулювання соціально-трудоких відносин в Україні.
43. Соціально-демографічна ситуація в Україні.
44. Соціально-економічна оцінка рівня безробіття в країні (регіоні).
45. Соціально-економічні наслідки безробіття.
46. Соціально-трудокі відносини та їхній вплив на ринкову економіку.
47. Способи вирішення конфліктів у соціально-трудокій сфері.

48. Структура і принципи побудови системи соціального захисту населення в Україні.
49. Сучасні методи вимірювання рівня продуктивності праці.
50. Тенденція динаміки структури зайнятості в зарубіжних країнах.
51. Трудова міграція населення України.
52. Умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці.
53. Умови та чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів.
54. Управління продуктивністю праці.
55. Формування системи соціального партнерства в Україні.
56. Якість робочої сили, освіта та професійна підготовка.

Методика оцінювання знань студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

Оцінка рівня отриманих теоретичних знань та практичних навиків за шкалою Університету здійснюється на основі модульно-рейтингової системи контролю знань і передбачає стимулювання систематичної, ритмічної самостійної роботи студентів, підвищення об'єктивності оцінки їхніх знань, визначення рейтингу студента, запровадження здорової конкуренції між студентами у навчанні й розвитку їхніх творчих здібностей. Модульно-рейтинговий контроль здійснюється на основі попередньо визначених змістових модулів, які є логічно завершеними частинами теоретичного та практичного навчального матеріалу за окремими етапами вивчення дисципліни.

За бальною шкалою оцінювання, яка використовується в навчальному закладі, рівень засвоєння матеріалу оцінюється таким чином:

90 – 100 балів – 5 (відмінно)

75 – 89 балів – 4 (добре)

60 – 74 балів – 3 (задовільно)

до 60 балів – 2 (незадовільно).

За окремими формами контролю знань студентів з дисципліни застосовують критерії оцінювання, подані в таблиці

Таблиця

№ з/п	Форми контролю/ критерії оцінювання	Бальна шкала оцінок знань			
		Відмінно (90–100)	Добре (75–89)	Задовільно (60–74)	Незадовільно (до 60)
1	2	3	4	5	6
1	УСНЕ ОПИТУВАННЯ				
	▪ Повнота відповіді	повна	повна	не повна	часткова, відсутня
	▪ Глибина і різносторонність знань	достатня	належна	задовільна	відсутня
	▪ Системність та логіка викладення матеріалу	систематизоване, логічне	логічне	відсутня	відсутня
	▪ Ступінь ознайомлення з основними методичними розробками, законодавством та уміння їх використовувати при відповіді	високий, використовуються при відповіді	достатній, використовуються при відповіді	належний, частково використовуються при відповіді	відсутній
	▪ Уміння узагальнювати викладений матеріал	Обґрунтовані висновки	недостатньо обґрунтовані висновки	частково обґрунтовані висновки	відсутність висновків
2	КОНТРОЛЬНА РОБОТА				
	▪ Самостійність викладу матеріалу	самостійний виклад	самостійний виклад	несамостійний виклад	несамостійний виклад
	▪ Логічність і послідовність викладу матеріалу	логічний і послідовний	логічний виклад, відсутність послідовності	частково логічний виклад, послідовність відсутня	відсутня
	▪ Відповідність викладу матеріалу темі	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає

	▪ Використання нових літературних джерел	використовуються достатньо	частково використовуються	не використовуються	не використовуються
	▪ Повнота викладення матеріалу	повна	повна	частково повна	не повна
3	ПРОГРАМОВАНИЙ КОНТРОЛЬ (ТЕСТУВАННЯ)				
	▪ Правильність і повнота відповіді	повна, правильна	повна, частково неправильна	неповна, частково правильна	неповна, неправильна
	▪ Чіткість відповіді (наявність чи відсутність виправлень)	чітка без виправлень	наявність незначних виправлень	наявність виправлень	не чітка
	▪ Наявність помилок	відсутні	наявність незначних помилок	значні помилки	значні помилки
4	НАПИСАННЯ РЕФЕРАТУ (ЕСЕ), (ДОПОВІДІ)				
	▪ Самостійність викладу матеріалу	самостійний виклад	самостійний виклад	несамостійний виклад	несамостійний виклад
	▪ Логічність і послідовність викладу матеріалу	логічний і послідовний	логічний виклад, відсутність послідовності	частково логічний виклад, послідовність відсутня	відсутня
	▪ Відповідність викладу матеріалу темі	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає
	▪ Використання нових літературних джерел	використовуються достатньо	частково використовуються	не використовуються	не використовуються
	▪ Відповідність оформлення реферату (есе) згідно вимог	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає

Перелік питань до іспиту, що охоплюють зміст робочої програми дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

1. Праця і соціально-трудові відносини як об'єкт наукового дослідження.
2. Предмет та методологія дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».
3. Основні етапи становлення економіки праці як науки. Формування і розвиток предмета науки та дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини».
4. Актуальні проблеми сучасних соціально-трудових досліджень.
5. Поняття та сутність категорії «праця».
6. Соціально-економічні характеристики праці.
7. Роль праці у розвитку людини і суспільства.
8. Зміст і характер праці.
9. Еволюція праці як чинника економічної діяльності.
10. Праця і науково-технічний прогрес.
11. Гуманізація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.
12. Еволюція поняття і сучасне розуміння сутності соціально-трудових відносин.
13. Місце соціально-трудових відносин у системі відносин ринкової економіки.
14. Становлення нових за структурою та змістом соціально-трудових відносин як складова реформування української економіки.
15. Загальна характеристика системи соціально-трудових відносин.
16. Сторони, суб'єкти і органи соціально-трудових відносин.
17. Види, типи та рівні соціально-трудових відносин.
18. Характеристики предмета соціально-трудових відносин.
19. Принципи функціонування системи соціально-трудових відносин.
20. Держава як суб'єкт соціально-трудових відносин.
21. Основні функції та роль держави у становленні досконалих соціально-трудових відносин.
22. Концепції (теорії) соціальної держави.
23. Наймані працівники та їх роль в системі соціально-трудових відносин.
24. Представницькі органи найманих працівників на різних рівнях соціально-трудових відносин.
25. Еволюція та сучасний стан профспілкового руху в Україні. Правове забезпечення діяльності професійних спілок в Україні.
26. Роботодавці і їх роль у формуванні і розвитку соціально-трудових відносин.
27. Об'єднання роботодавців, їх завдання, функції та роль у становленні й регулюванні соціально-трудових відносин.
28. Нормативно-правова база діяльності роботодавців та їхніх об'єднань.
29. Організаційно – технічні чинники трансформації відносин у сфері праці.
30. Зміни у відносинах власності та їх вплив на зміст характеристики соціально-трудових відносин.
31. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудова сферу.
32. Соціальне партнерство як чинник трансформації та оптимізації відносин у сфері праці.
33. Поняття, сутність, мета та завдання соціальної політики.
34. Суб'єкти та умови реалізації соціальної політики.
35. Основні напрями та пріоритети державної соціальної політики.
36. Система соціального захисту.
37. Соціальна безпека.
38. Соціальне страхування. Соціальна допомога.

39. Структура та зміст соціального пакету підприємства (організації).
40. Теоретичні засади та практичні аспекти соціальної роботи.
41. Характеристика методів регулювання соціально-трудових відносин.
42. Методи регулювання соціально-трудових відносин в умовах централізованої планової економіки.
43. Державний патерналізм у соціально-трудоій сфері.
44. Особливості регулювання соціально-трудоих відносин за умов ринкової економіки.
45. Держава і нормативно-правове регулювання соціально-трудоих відносин, роль трудового законодавства.
46. Основні напрямки вдосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудоих відносин в Україні.
47. Договірне регулювання соціально-трудоих відносин.
48. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудоих відносин та можливість використання його елементів в національній економіці України.
49. Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства й чинники його розвитку.
50. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.
51. Форми та принципи соціального партнерства.
52. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні.
53. Держава і її роль у розвитку соціального партнерства.
54. Державна служба посередництва і примирення: завдання та функції.
55. Оцінка стану соціального партнерства в Україні та напрями його розвитку.
56. Зарубіжний досвід соціального партнерства, сучасні його форми, тенденції розвитку.
57. Соціальне партнерство в організації. Колективний договір, його призначення та функції.
58. Структура колективного договору і його основні положення.
59. Процедура підписання колективного договору, внесення змін і доповнень. Контроль за виконанням колективного договору і відповідальність за ухилення від участі у переговорах та за порушення і невиконання колективного договору.
60. Сутність моніторингу соціально-трудої сфери і його концептуальні положення.
61. Завдання моніторингу соціально-трудої сфери і його напрями.
62. Соціально-трудоі процеси на підприємствах.
63. Органи та об'єкти моніторингу соціально-трудої сфери, інформаційна база. Методика вибірки об'єктів дослідження і системи показників моніторингу соціально-трудої сфери.
64. Реєстрові системи як складова соціально-економічного моніторингу.
65. Зарубіжний досвід проведення моніторингу соціально-трудої сфери та можливість використання його елементів в національній економіці України.
66. Міжнародна організація праці (МОП) у сучасному світі: цілі, завдання, структура.
67. Пріоритетні напрями діяльності МОП на сучасному етапі.
68. Тристороннє представництво в структурі органів МОП.
69. Організація діяльності МОП.
70. Механізм нормотворчої діяльності МОП.
71. Міжнародний кодекс праці.
72. Характеристика Конвенцій і Рекомендацій МОП. Зміст основних Конвенцій МОП у галузі соціально-трудоих відносин (№87, №95, №98, №100, №111, №122, №131, №135).

73. Застосування Конвенцій МОП країнами-членами Міжнародної організації праці. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.
74. Застосування міжнародних трудових норм в Україні.
75. Проблеми розвитку національного трудового законодавства та інтеграції соціально-трудових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством.
76. Моделі соціально-трудових відносин у світовій практиці.
77. Зарубіжний досвід участі держави у регулюванні соціально-трудових відносин, оцінка доцільності і необхідності його використання в Україні.
78. Наймані працівники та професійні спілки як суб'єкти соціально-трудових відносин в практиці країн з розвинутою ринковою економікою.
79. Роботодавці та їхні об'єднання як суб'єкти соціально-трудових відносин в практиці країн з розвинутою ринковою економікою.
80. Зарубіжний досвід регулювання відносин у сфері зайнятості.
81. Зарубіжний досвід розвитку виробничої демократії, її форми в зарубіжних країнах.
82. Глобалізація світової економіки та її вплив на соціально-трудову сферу.
83. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин.
84. Актуальні проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні у контексті світового досвіду.
85. Соціально-економічна концепція людського розвитку.
86. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості й людського розвитку.
87. Людський розвиток як процес зростання людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, правами людини, суспільною повагою до особистості.
88. Розвиток людського потенціалу як мета і критерій суспільного прогресу.
89. Індекс людського розвитку: методологія розрахунку, призначення, сфера використання.
90. Розрахунок індексів тривалості життя, рівня освіченості, скоригованого реального ВВП на душу населення як складових індексу людського розвитку.
91. Населення як демоекономічна категорія.
92. Відтворення населення, його природний, соціальний і механічний рух.
93. Тенденції міграційних процесів.
94. Демографічна та соціальна мобільність населення.
95. Структура і розміщення населення України.
96. Людські ресурси та їх місце у суспільному виробництві. Структура людських ресурсів.
97. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.
98. Економічно активне населення як носій соціально-трудових відносин.
99. Трудовий потенціал, його сутність, структура, рівні та показники.
100. Проблеми формування і розвитку трудового потенціалу України.
101. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом та можливість використання його елементів в національній економіці України.
102. Людський капітал як соціально-економічна категорія. Розвиток концепції людського капіталу:
103. Розвиток та використання людського капіталу.
104. Інвестиції у людський капітал: сутність, види, особливості.
105. Оцінка ефективності інвестування у людський капітал: методи, критерії, показники.
106. Сутність категорії "робоча сила" та зміст її якісних характеристик.
107. Вимоги до якості робочої сили в умовах НТР і становлення ринку праці.
108. Розвиток робочої сили в системі безперервної освіти.
109. Професійний розвиток та компетентність персоналу.

110. Ефективність системи професійної підготовки.
111. Ринок праці як ринок особливого типу, його місце в ринковій системі господарювання.
112. Взаємозв'язок соціально-трудових відносин і ринку праці.
113. Механізм функціонування ринку праці.
114. Сутність кон'юнктури ринку праці.
115. Структура, типи і сегменти ринків праці. Регулювання ринку праці.
116. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин.
117. Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість.
118. Сутність, цілі, завдання, напрями та принципи державної політики зайнятості. Активні та пасивні заходи регулювання ринку праці і зайнятості населення. Програми сприяння зайнятості.
119. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливість використання його елементів в національній економіці України.
120. Сутність і причини безробіття та його вплив на стан соціально-трудових відносин. Сутність закону Оукена.
121. Сутність продуктивності і продуктивності праці, їх взаємозв'язок.
122. Принципи управління продуктивністю.
123. Показники продуктивності праці на мікрорівні.
124. Методи вимірювання продуктивності праці, що використовуються в організаціях.
125. Вартісний метод вимірювання продуктивності праці, його різновиди, переваги і недоліки.
126. Натуральний і умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності праці, їхні переваги і недоліки.
127. Трудовий метод вимірювання продуктивності і сфера його використання.
128. Сутність годинного, денного та річного виробітку та їх взаємозв'язок.
129. Поняття трудомісткості продукції (послуг). Взаємозв'язок виробітку з трудомісткістю.
130. Трудомісткість у системі техніко-економічних показників діяльності підприємства та його структурних підрозділів. Види трудомісткості та їх зміст.
131. Особливості виміру продуктивності праці на підприємствах (в організаціях) різних сфер економічної діяльності.
132. Сутність факторів підвищення продуктивності. Модель факторів продуктивності.
133. Класифікація факторів зростання продуктивності праці, їх характеристика.
134. Природні та суспільні умови, їх вплив на силу дії факторів підвищення продуктивності праці.
135. Основні напрями науково-технічного прогресу та їх вплив на підвищення продуктивності праці.
136. Удосконалення форм організації виробництва і праці.
137. Удосконалення управління виробництвом.
138. Удосконалення організаційних структур у виробництві.
139. Сутність резервів підвищення продуктивності праці.
140. Взаємозв'язок факторів і резервів продуктивності праці.
141. Класифікація резервів зростання продуктивності праці.
142. Резерви зниження трудомісткості продукції.
143. Економічне обґрунтування заходів щодо використання резервів зростання продуктивності праці.
144. Програми управління продуктивністю: планування, організація, контроль і регулювання.

145. Роль доходів у соціально-трудовах відносинах.
146. Види доходів населення і джерела їх формування.
147. Структура доходів населення.
148. Номінальні і реальні доходи. Поняття сукупного, чистого, скоригованого чистого та кінцевого доходів.
149. Напрями використання доходів.
150. Зарубіжний досвід формування джерел та оптимізації розмірів доходів населення та можливість використання його елементів в національній економіці України.
151. Соціально-економічна сутність диференціації доходів населення.
152. Показники диференціації населення за рівнем доходів.
153. Чинники, що впливають на величину та диференціацію доходів населення.
154. Державне регулювання доходів населення. Принципи державної політики доходів.
155. Методи державного регулювання доходів населення.
156. Соціальні стандарти споживання.
157. Зарубіжний досвід диференціації доходів населення та можливість використання його елементів в національній економіці України.
158. Поняття і основні елементи рівня і якості життя.
159. Показники рівня життя і чинники, що його визначають.
160. Методика розрахунку індексу вартості життя.
161. Прожитковий мінімум, нормативні споживчі бюджети та їх роль у формуванні соціальної політики.
162. Зарубіжний досвід забезпечення належного рівня і якості життя та можливість використання його елементів в національній економіці України.
163. Основні положення Концепції підвищення рівня життя в Україні.
164. Управління персоналом та управління людськими ресурсами.
165. Класифікація методів управління персоналом організації.
166. Економічні методи управління персоналом в системі соціально-трудовах відносин.
167. Зміст та складові стратегії управління персоналом.
168. Політика управління персоналом. Розробка та пріоритетні напрями політики управління персоналом.
169. Класифікація витрат на персонал згідно міжнародних стандартів.
170. Сутність, зміст, завдання і значення організації праці як соціотехнічної системи. Принципи організації праці.
171. Характеристика складових організації праці на рівні підприємства.
172. Поділ і кооперація праці. Види поділу праці
173. Колективні форми організації праці.
174. Організація та обслуговування робочих місць.
175. Умови праці та фактори їх формування. Атестація і паспортизація робочих місць.
176. Дисципліна праці як елемент її організації.
177. Особливості вирішення питань організації праці на підприємствах (в організаціях) різних сфер економічної діяльності.
178. Методи оцінки соціально-економічної ефективності організації праці
179. Робочий час. Режим праці та відпочинку.
180. Сутність нормування праці та його значення.
181. Об'єкти нормування праці і класифікація затрат часу.
182. Методи дослідження трудових процесів.
183. Система норм і нормативів праці.
184. Методи встановлення норм.

185. Особливості нормування праці на підприємствах (в організаціях) різних сфер економічної діяльності.
186. Соціально-економічна сутність заробітної плати та її функції у ринковій економіці.
187. Номінальна і реальна заробітна плата, їх взаємозв'язок та фактори, що обумовлюють їх зміни.
188. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін, продуктивністю, структурою виробництва, доходами і прибутками.
189. Вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати.
190. Принципи організації заробітної плати.
191. Основні елементи організації заробітної плати за умов ринкової економіки.
192. Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати.
193. Сутність та інструменти державного регулювання заробітної плати.
194. Мінімальна заробітна плата та умови, які впливають на її величину, інші державні норми та гарантії.
195. Договірне регулювання заробітної плати, як складова системи соціального партнерства.
196. Сторони та предмет переговорів при укладанні генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод.
197. Значення і необхідність диференціації заробітної плати на мікрорівні. Принципи диференціації заробітної плати.
198. Встановлення розміру мінімальної тарифної ставки з диференціацією за видами, типами виробництва, формами оплати праці.
199. Диференціація заробітної плати в залежності від кваліфікації, посадових функцій працівників.
200. Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.
201. Сутність і принципи тарифного нормування заробітної плати.
202. Зміст та призначення тарифної системи оплати праці працівників. Основні елементи тарифної системи оплати праці.
203. Тарифні сітки, їх побудова та призначення.
204. Використання тарифних сіток як засобу диференціації оплати праці залежно від складності праці та виконуваних робіт.
205. Тарифні ставки оплати праці та їх використання для диференціації заробітної плати різних груп робітників.
206. Побудова схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.
207. Основні принципи встановлення розмірів посадових окладів.
208. Застосування коефіцієнтів співвідношення місячних посадових окладів керівників та спеціалістів і мінімальної заробітної плати.
209. Розробка та застосування єдиної тарифної сітки. Застосування "гнучкого тарифу" та "плаваючих окладів".
210. Зарубіжний досвід тарифного нормування оплати праці та можливість використання його елементів в національній економіці України.
211. Сутність форм заробітної плати і умови їх застосування.
212. Системи відрядної і почасової форм заробітної плати.
213. Пряма відрядна система оплати праці, її суть і умови застосування.
214. Відрядно-преміальна система, її суть і умови застосування.
215. Відрядно-прогресивна, непрямая та акордна системи, їх суть і застосування.
216. Проста почасова та почасова-преміальна система оплати праці, їх суть і умови застосування.
217. Колективна оплата праці і умови її застосування.

218. Методи визначення відрядних розцінок та розподіл заробітку між членами бригади.
219. Розрахунок і використання КТУ при розподілі бригадних заробітків.
220. Організація преміювання працівників.
221. Показники і умови преміювання.
222. Сутність безтарифної системи оплати праці.
223. Сутність контрактної системи оплати праці.
224. Відповідальність сторін за невиконання обов'язків за контрактом.
225. Система "оцінки заслуг". Участь працівників у прибутках як елемент винагороди найманих працівників.
226. Зарубіжний досвід розробки та використання систем винагороди за працю, можливість використання його елементів в національній економіці України.
227. Сутність та значення економічного аналізу у трудовій сфері.
228. Аналіз конкретного ринку праці і трудових відносин – основа стратегії окремих організацій. Інформація щодо сфери праці і зайнятості.
229. Аналіз статистичної сукупності даних щодо процесів, які здійснюються в сфері праці.
230. Завдання і напрями аналізу продуктивності праці.
231. Аналіз трудомісткості.
232. Аналіз чисельності і складу працівників.
233. Аналіз використання фонду заробітної плати і рівня середньої заробітної плати.
234. Сутність, цілі, принципи та етапи стратегічного планування праці.
235. Методичні підходи щодо планування трудових показників. Взаємозв'язок і взаємозалежність трудових показників.
236. Мета планування продуктивності праці.
237. Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання. Планування підвищення продуктивності праці на основі зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу.
238. Розроблення плану продуктивності праці на підприємстві.
239. Основні етапи планування продуктивності праці.
240. Планування трудомісткості за окремими її видами і в цілому.
241. Методи розрахунку чисельності робітників.
242. Планування чисельності керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців за типовими нормативами, нормами підпорядкованості, навантаження.
243. Визначення додаткової потреби працівників.
244. Методи планування фонду заробітної плати за нормативами.
245. Детальне планування фонду заробітної плати робітників за елементами його структури.
246. Планування фонду заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.
247. Планування середньої заробітної плати і співвідношення темпів її зростання з темпами підвищення продуктивності праці.
248. Державна статистична звітність з питань праці.
249. Оперативна звітність з праці: зміст та призначення.
250. Сутність, об'єкт і цілі аудиту в сфері праці.
251. Основні напрями та етапи аудиту в трудовій сфері..
252. Інфраструктура аудиту в трудовій сфері.
253. Ефективність аудиту у сфері праці.
254. Зарубіжний досвід проведення аудиту у сфері праці та можливість використання його елементів в національній економіці України.

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ І ЕКОНОМІЧНІ КАТЕГОРІЇ

Активна політика на ринку праці – це спрямування дій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю та збільшення чисельності зайнятих. **А. п. на р. п.** реалізується за допомогою активних заходів.

Активні заходи на ринку праці – це заходи, спрямовані на створення умов щодо повної продуктивної зайнятості економічно активного населення, які безпосередньо впливають на регулювання попиту і пропозиції робочої сили.

Аналіз трудових показників — один з етапів їх планування, що дає змогу встановити відхилення фактичного рівня показників від планового під впливом різних чинників та виявити наявні проблемні питання в даній сфері.

Атестація робочих місць — сукупність заходів, які передбачають комплексну оцінку кожного робочого місця на його відповідність сучасним техніко-економічним, організаційно-економічним та соціальним вимогам. У ході атестації визначаються технологічні, організаційно-економічні рівні робочих місць, умови праці та техніки безпеки на робочому місці.

Аудит у сфері праці — незалежний аналіз системи соціально-трудова показників. Метою аудиту у сфері праці є виявлення проблем економічного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їхніх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення.

Баланс робочої сили – дані стосовно вірогідного обсягу та розподілу попиту і пропозиції на робочу силу на запланований період, і є основою побудови Державної та регіональних програм зайнятості населення. **Б. р. с.** є розподілом балансу праці, він відображає зміну чисельності працівників з виявом основних причин їх вибуття та джерела поповнення.

Баланс робочого часу – система показників, які характеризують ресурси робочого часу працюючих, їх розподіл за видами затрат і використання; складається з метою виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок більш раціонального використання робочого часу і визначення чисельності робітників. **Б.р.ч.** розраховується переважно на одного середньоспискового робітника.

Безоплатно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, очолюваному родичем, який проживає в тому самому домашньому господарстві (якщо ця діяльність належить до економічної).

Безробітні – працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів, і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Безробітні у визначенні МОП – особи віком 15–70 років (зареєстровані та незареєстровані в службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови: не мали роботи (прибуткового заняття), шукали роботу або намагались організувати власну справу на обстежуваному тижні; готові розпочати роботу протягом наступних двох тижнів.

Безробіття – це незайнятість певної частини економічно-активного населення внаслідок впливу об'єктивних процесів, властивих ринковій економіці: нерівномірність розвитку продуктивних сил, циклічність розвитку економіки, суперечність характеру НТП, високі темпи модернізації виробництва тощо.

Безробіття вимушене – наявність безробітних, зумовлена незалежними від індивіда об'єктивними причинами (економічними циклами, структурними зрушеннями в економіці та виробництві, зниженням обсягів виробництва, технічним прогресом, конверсією, сезонністю робіт, інституціональними причинами, регіональними особливостями тощо).

Безробіття добровільне – безробіття внаслідок звільнення працівника за власним бажанням, або небажанням особи працювати через наявність нетрудових доходів, або з інших особистих причин.

Безробіття економічне – наявність безробітних, зумовлена кон'юктурою ринку, поразкою частини товаровиробників у конкурентній боротьбі.

Безробіття застійне – охоплює стійкий прошарок безробітних громадян, таких як жебраки, особи без визначеного місця проживання, бродяги.

Безробіття інституціональне – породжується правовими нормами, прийнятими в країні, які негативно впливають на попит і пропозицію робочої сили. Такими нормами можуть бути занадто високі мінімальна заробітна плата і допомога з безробіття, високі податки та ін.

Безробіття масове – безробіття в період циклічного спаду.

Безробіття природне – об'єктивно необхідний рівень безробіття, який зберігається в умовах рівноважного ринку праці.

Безробіття приховане – це внутрішньофірмове безробіття або неповна вимушена зайнятість, тобто така кількість працівників, яка стала зайвою у зв'язку зі структурними, технологічними, організаційними змінами виробництва, але формально продовжує перебувати у складі підприємства. Формами **Б. п.** є збиткова чисельність працівників, які отримують заробітну плату; оформлення відпусток з ініціативи адміністрації без оплати або з частковим збереженням заробітної плати; наявність осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу.

Безробіття структурне є наслідком структурних зрушень в економіці, які знецінюють рівень кваліфікації деяких категорій робочої сили.

Безробіття регіональне – це безробіття, зумовлене різними причинами, властивими даному регіону.

Безробіття фрикційне – короткотерміновий період незайнятості, необхідний для пошуку нового місця роботи, котра б відповідала кваліфікації працівника або іншим його потребам. Це може бути також короткий проміжок часу, який потрібен особі для переходу або переїзду з одного місця роботи до другого за попередньою домовленістю.

Безробіття хронічне виникає з масовим безробіттям, коли створення нових робочих місць тривалий час і значно відстає від зростання чисельності найманих працівників.

Безробіття циклічне є наслідком падіння економічного циклу, яке призводить до зниження виробництва і вивільнення працівників.

Бюджет сімейний – співвідношення фактичних доходів і витрат сім'ї за тиждень, місяць або рік, яке характеризує її добробут, ступінь достатку.

Важкість праці — характеристика праці, що відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат та функціональні системи організму людини (серцево-судинну, дихальну та ін.), які забезпечують його діяльність.

Вартісні методи вимірювання продуктивності праці — передбачають використання вартісних показників обсягу продукції, до яких належать валова, товарна продукція, нормативна вартість обробки, чиста та умовно-чиста продукція.

Вартість робочої сили – в Україні визначається розміром фактичних видатків наймача на утримання робочої сили.

Види підприємств – в Україні можуть діяти підприємства таких видів: приватне підприємство, засноване на власності фізичної особи; колективне підприємство, засноване на власності трудового колективу підприємства; господарське товариство; підприємство, засноване на власності об'єднання громадян; комунальне підприємство, засноване на власності відповідної територіальної громади; державне підприємство, засноване на державній власності.

Винагорода за працю — сукупність засобів (умов), які людина, що працює, одержує у процесі праці та які мають забезпечити задоволення потреб цієї людини та її утриманців.

Виробіток — прямий показник рівня продуктивності праці, що традиційно використовується у вітчизняній статистиці й економічній практиці та визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. На підприємстві виробіток може визначатись різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції (натуральними, умовно-натуральними, вартісними, трудовими).

Відтворення населення — історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. Основними характеристиками відтворення населення є види руху населення, типи і режими відтворення.

Гідна праця — продуктивна праця, яка приносить достатній дохід. За гідної праці права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист; це праця, прийнятна для суспільства. Поняття гідної праці визначене МОП як «можливість для чоловіків та жінок одержати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності». Концепція гідної праці визнає необхідність створення більшої кількості робочих місць, але за умови забезпечення гідних умов праці, соціального захисту і представництва всіх груп населення відповідно до основних принципів і прав у сфері праці.

Глобалізація — категорія, яка відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом та робочою силою, що виходить за межі державних кордонів і з 60-х років ХХ століття набуває форм постійного і неухильно зростаючого переплетення національних економік. У цей період Г. характеризується насамперед перманентністю темпів зростання світової торгівлі та валового внутрішнього продукту в усіх розвинутих країнах.

Гнучкість ринку праці — елементи механізму пристосування ринку праці як відкритої системи до змін та коливань у суспільстві, економіці або виробництві. Гнучкість ринку праці є важливим фактором посилення трудової мобільності.

Гнучкі форми зайнятості — надання найманому працівникові можливостей вибору між вільним і робочим часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання. Г. ф. з. можуть застосовуватися тільки на тих підприємствах (організаціях), на яких дозволяє це зробити організаційно-технічний процес виробництва і стан виробничих відносин.

Господарська діяльність — будь-яка діяльність, у тому числі підприємницька, юридичних осіб, а також фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності, пов'язана з виробництвом (виготовленням) продукції, торгівлею, наданням послуг, виконанням робіт.

Держава — єдиний політичний та правовий суб'єкт, який володіє всім спектром владних повноважень щодо захисту внутрішнього ринку в контексті зростання відкритості національної економіки та глобалізації світової економіки, підтримки вітчизняних товаровиробників і стимулювання зростання конкурентоспроможності своєї економіки. Держава виступає одночасно у двох ролях: держава як носій публічної влади і держава як соціальний партнер.

Держава загального добробуту — невід'ємний компонент реальних змішаних суспільно-економічних систем відкритого суспільства, які складаються у розвинутих країнах. Д. з. д. означає реалізацію соціальної орієнтації сучасної ринкової економіки при застосуванні державної політики доходів, зайнятості і цін, використання прямих і непрямих регуляторів соціальних процесів, коли здійснюється програма розвитку різних галузей соціальної інфраструктури і сфери науки, культури, освіти, охорони здоров'я. Досягнутий рівень економічного розвитку та високі стандарти життя різних соціальних груп і прошарків населення, динамізм економічної і соціальної структури дозволяє будувати розгалужені системи соціального захисту і використовувати відповідні механізми.

Держава соціального добробуту — див. «державна загального добробуту».

Державне регулювання зайнятості населення — цілеспрямований вплив державних органів на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили в країні загалом або окремій

місцевості шляхом економічних, правових, адміністративно-організаційних заходів з метою запобігання поширення безробіття чи його скорочення та забезпечення максимальної продуктивної зайнятості економічно активного населення. Пріоритет віддається економічним методам, які діють на основі ринкових економічних законів. Реалізується шляхом розробки і виконання Державної програми зайнятості населення.

Дискримінація на ринку праці – ситуація, при якій роботодавці не бажають брати на роботу представників якої-небудь групи громадян (національної, расової, релігійної, молоді, жінок та ін.) на умовах оплати праці, еквівалентних рівню оплати більш переважних груп. Дискримінація з будь-яких ознак заборонена Конституцією України (стаття 24).

Диференціація доходів населення – розмах коливань доходів населення, який характеризує різницю в його матеріальному становищі. Ці різниці служать основою для розподілу населення за групами залежно від середньодушових грошових доходів і реалізації необхідних заходів.

Діяльність — особливий вид активності, властивий лише людині та соціальній спільноті; особлива форма ставлення людини до навколишнього світу та самої себе, що виявляється у зміні та перетворенні світу і людської свідомості; процес, що реалізується з використанням відповідних засобів та забезпечує одержання результату, якість котрого визначається мірою відповідності поставленим цілям.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників — систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено в Національному класифікаторі України ДК 003:2005 «Класифікатор професій». Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників є нормативними документами, обов'язковими з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.

Договірне регулювання заробітної плати — один з інструментів соціального партнерства, який являє собою систему, механізм узгодження інтересів роботодавців та найманих працівників, суб'єктів соціально-трудових відносин з приводу оплати праці.

Державне регулювання заробітної плати — нормотворча діяльність уряду, установлення правил, законів у сфері оплати праці. Межі втручання держави у сферу оплати праці визначаються її роллю та місцем серед інших суспільних інститутів, рівнем розвитку соціально-трудових відносин. В Україні державне регулювання оплати праці здійснюється у формі становлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій; визначення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, котрі фінансуються або дотуються з бюджету; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, а також оподаткування доходів працівників.

Добробут населення – характеристика соціально-економічних умов життя і задоволення потреб населення. Оскільки результати економічної діяльності реалізуються в соціальній сфері, **Д. н.** залежить від суспільного виробництва, його структурних пропорцій, стану соціальної сфери. Узагальнюючий показник **Д. н.** – рівень реальних доходів населення.

Дохід – 1) грошові або інші цінності, отримані в результаті якої-небудь діяльності; 2) результат виробничо-господарської діяльності, отриманий як різниця між вартістю реалізованої продукції та послуг і здійсненими затратами; 3) виплачувані власникам дивіденди або проценти, виражені в процентах поточної ціни цінних паперів, пенсії, допомоги.

Дохід населення – матеріальні кошти, якими розпоряджається населення для здійснення своїх потреб. Основними джерелами отримання доходів є: заробітна плата робітників і службовців, оплата праці в КСП, виплати і пільги із громадських фондів споживання (пенсії, стипендії допомоги і т. п.) у сільських жителів важливе джерело доходів – особисте підсобне господарство.

Доходи номінальні – величина нарахованих виплат і натуральних видач.

Доходи реальні – величина номінального доходу, скоригована на зміну цін на товари і тарифів на послуги.

Доходи трудові – доходи, отримані в результаті трудової діяльності як найманим працівником, так і громадянином від індивідуальної або сімейної трудової діяльності.

Економіка ринкова – це форма економічної організації, при якій координація дій здійснюється на підставі взаємодії на ринках вільних виробників і вільних індивідуальних споживачів.

Економіка «тіньова» – 1) не контрольоване державою виробництво, розподіл, обмін та споживання товарно-матеріальних цінностей і послуг; 2) приховані від органів державного управління незаконні соціально-економічні відносини між окремими громадянами, соціальними групами стосовно використання державної, приватної та ін. видів власності в корисливих особистих та групових інтересах.

Економічна активність – міра економічної діяльності, спрямованої на реалізацію внутрішнього та зовнішнього потенціалу людини задля досягнення економічних результатів та задоволення суспільних і власних потреб.

Економічні критерії ефективності – зростання продуктивності праці (головний критерій) і приріст національного доходу (ВВП, ВНП), економія живої праці, економія уречевленої праці.

Економічні методи управління трудовим потенціалом – застосування економічних механізмів, які заохочують спрямування діяльності в галузі управління трудовим потенціалом у необхідному напрямку щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Економічно доцільні робочі місця – робочі місця, які дають змогу досягти високої продуктивності праці і мати працівникові гідний заробіток.

Економічне робоче місце – сукупність матеріально-речових, економічних і соціальних умов, які забезпечують зайнятість одного працівника і розглядаються безвідповідно до фізичного робочого місця.

Еластичність – показник реакції (швидкості зміни досліджуваної залежності (ендогенної) змінної на зміну факторів, що її визначають. **Е.** будь-яких двох функціонально пов'язаних економічних показників: наприклад, **Е.** попиту за ціною, **Е.** попиту праці за заробітною платою, **Е.** попиту за доходом і т. д. Оскільки реально не існує економічної змінної, яка б залежала лише від одного параметра, то в практиці економічного аналізу **Е.** є окремим показником, тобто виявляє специфіку впливу на ендогенну змінну тільки однієї екзогенної змінної. Повна **Е.** може бути розрахована тільки як точкова **Е.**

Ефективність праці – це її результативність, тобто співвідношення обсягу вироблених благ чи цінностей (матеріальних та нематеріальних) до затрат праці.

Єдина тарифна сітка — альтернатива традиційному підходу до побудови тарифних умов оплати праці, яка передбачає запровадження єдиного уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Зайняте населення – це громадяни України, що проживають на території держави на законних підставах, і які: працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном; самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною

трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, що беруть участь у виробництві; обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу; проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва та навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах.

Зайняті економічною діяльністю – особи, які беруть участь у виробництві благ та наданні різного роду послуг, і в зв'язку з цим вступають у відносини з іншими особами, групами осіб або товариствами з приводу своїх доходів.

Зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Зайнятість вторинна – це додаткова зайнятість громадян на іншому підприємстві (організації, установі) або в нерегламентованій діяльності з метою збільшення свого доходу.

Зайнятість глобальна – це врахування всіх видав корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним (догляд за дітьми і хворими, зайнятість у домогосподарстві тощо).

Зайнятість ефективна – це використання робочої сили максимально можливої кількості без витрат, коли досягається найбільший матеріальний результат.

Зайнятість нелегальна – зайнятість без укладання письмового трудового договору, яка має за мету приховати деякі види діяльності, котрі заборонені законом, або незаконне найняття і надмірну експлуатацію робочої сили.

Зайнятість нерегламентована – це не регламентована державними нормативними актами діяльність громадян (не заборонені види), яка виключена з офіційної сфери соціально-трудова відносин, тобто здійснюється без укладання трудового договору, не враховується державною статистикою і з якої не сплачуються податки.

Зайнятість нестандартна – зайнятість громадян, яка не має певних стандартів і повної регламентації (тимчасова і сезонна **З.**, самозайнятість громадян, робота за тимчасовими контрактами, надомна праця тощо).

Зайнятість неформальна – див. зайнятість нерегламентована.

Зайнятість неповна – зайнятість громадян неповний робочий день (тиждень) за їхнім бажанням.

Зайнятість неповна вимушена – зайнятість громадян неповний робочий день, тиждень, місяць, рік через організаційно-економічні або технологічні причини виробництва.

Зайнятість непродуктивна – зайнятість, яка не відповідає критеріям продуктивної зайнятості (випуск бракованої або неліквідної продукції, нерегламентована, нелегальна зайнятість тощо).

Зайнятість повна в макроекономічному аспекті – це **З.**, при якій пропозиція робочої сили повністю покривається попитом з боку суспільного виробництва, тобто використовуються всі трудові ресурси. **З. п.** ніколи не може бути 100% через наявність природної норми безробіття.

Зайнятість повна особи або групи осіб – зайнятість за індивідуальним (груповим) повним використанням нормативного часу (повний робочий день, повний робочий тиждень).

Зайнятість продуктивна – це така діяльність громадян, котра за рахунок корисної і високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає працівникові дохід, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, створює можливості для

простого відтворення робочої сили. До **З. п.** відносять зайнятість не тільки в сфері матеріального виробництва, а й суспільно корисна праця в інших сферах (мистецтво, наука, освіта, культура та ін.), яка безпосередньо чи опосередковано впливає на стан продуктивності.

Зайнятість суспільно корисна – визначається зайнятістю у суспільному виробництві на військовій службі в будь-яких законних військових формуваннях, на державній службі, в науці, культурі, освіті, на денних відділеннях військових і цивільних навчальних закладів (у працездатному віці), у підсобному і домашньому господарстві, доглядом за дітьми та хворими.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір **З. п.** залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата мінімальна – рівень зарплати працівника некваліфікованої праці. Встановлюється державою в законодавчому порядку, а також на підставі угод між підприємцями і профспілками.

Заробітна плата номінальна – абсолютна сума грошей (виплат), яку працівник отримує за певний період.

Заробітна плата реальна – купівельна спроможність номінальної заробітної плати.

Заробітна плата середня – **З. п.**, яка обчислюється в середньому на одиницю відпрацьованого часу або на одного працюючого. Обчислюється на основі фондів зарплати (годинного, денного, повного).

Заробітна плата основна – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, виробітку, обслуговування, за посадові обов'язки). **З. п. о.** встановлюється у формі тарифних ставок і відрядних розцінок, посадових окладів.

Заробітна плата додаткова – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

Здоров'я – стан фізичного, фізіологічного, психічного та соціального самопочуття, є однією з основних характеристик якості робочої сили. **З.** відображає біологічний та соціальний стан людини.

Зміст праці характеризує функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці й формою організації виробничого процесу. Поняття “зміст праці” включає ступінь відповідальності й складності праці, рівень творчих можливостей, співвідношення виконавських та управлінських функцій, рівень технічної оснащеності, ступінь різноманітності трудових функцій, монотонності, самостійності й т. ін.

Інвестиції в людський капітал — витрати коштів, часу й енергії на створення або збільшення людських продуктивних характеристик: здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій — заради підвищення ефективності їх використання в економічній діяльності і зростання доходів (заробітків) його власника.

Індивід – характеристика людини як одиничної природної істоти, результату біологічного розвитку, яка володіє єдністю природженого і надбаного, носія індивідуальних природних рис (задатків, ваблень). Найбільш загальні характеристики **І.** – цілісність психофізіологічної організації, усталеність у взаємодії із зовнішнім світом, активність.

Інтенсивність праці – це затрати фізичної, розумової і нервової енергії людини за одиницю часу, концентрація зусиль людини у процесі трудової діяльності.

Інфраструктура ринку праці – це сукупність суб'єктів, котрі забезпечують безперервне функціонування механізму ринку праці за рахунок реалізації організаційних, фінансових, правових, інформаційних та науково-методичних заходів. До **І. р. п.** належать: система державної служби зайнятості, комерційні біржі праці, центри

професійної орієнтації і професійної підготовки кадрів, різні благодійні фонди, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та ін. Основним завданням **І. р. п.** є підвищення гнучкості та ефективності функціонування ринку праці за рахунок розповсюдження інформації, професійного консультування, навчання безробітних новим професіям і спеціальностям, квотування робочих місць тим, хто об'єктивно не здатен конкурувати на ринку праці на рівних, стримання масових звільнень і запобігання масовому безробіттю, раціоналізації та фінансування заходів щодо цілеспрямованого розвитку ринку праці і підвищення рівня продуктивної зайнятості населення, розробки і наукового обґрунтування заходів державної політики зайнятості.

Категорії економічні – найважливіші поняття економічної науки, які відображають сутність економічних процесів і явищ. Наприклад, праця, ціна, процент і т. п.

Кваліфікація – рівень знань і трудових навичок, необхідний для виконання робіт певної складності за якою-небудь професією, спеціальністю.

Коефіцієнт Джині – коефіцієнт, підрахунок якого визначає стан розподілу доходів населення або працівників певної економіки за певний період.

Колективний договір, угода – це прийняття сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-виробничих відносин та узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою) з однієї сторони і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органам, а в разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; невиконання чи зміни колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці — акти, що ухвалені Міжнародною організацією праці (МОП) та є основними джерелами міжнародного нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Конвенції підлягають ратифікації, після чого вони є обов'язковими для додержання та імплементації в національне законодавство. Рекомендації МОП не підлягають ратифікації. Вони містять уточнення, деталізацію положень, відображених у відповідній конвенції, та розширюють можливості вибору для тих чи інших міжнародних норм у національне законодавство.

Конкурентоспроможність – властивість товару, послуги, суб'єкта ринкових відносин виступати на ринку нарівні з наявними там аналогічними товарами, послугами або конкуруючими суб'єктами ринкових відносин. **К.** визначається технічним рівнем товару; рівнем маркетингу і рекламно-інформаційного забезпечення; відповідальністю вимогам споживача, технічним умовам та стандартам, організацією сервісу, авторського нагляду, гарантійного забезпечення, навчанням персоналу сторони, яка придбаває; терміни поставки (розробки, створення, продажу), гарантій; ціною, умовами платежів, своєчасністю появи даного товару на конкретному ринку; політико-економічною ситуацією в даному регіоні.

Кон'юнктура ринку праці – збіг обставин, сукупність умов і факторів, які окремо та у взаємозв'язку кількісно і якісно впливають на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили та рівень цін на неї.

Крива Беверіджа – крива, яка характеризує залежність, що склалася, у певній економіці між кількістю безробітних і кількістю вільних робочих місць (вакансій) та віддзеркалює природний рівень безробіття для даної економіки.

Крива Лоренца – крива, яка дає змогу підрахувати розподіл населення або працівників якої-небудь економіки за доходами.

Крива Філіпса – крива, котра виражає функціональний стабільний нелінійний зв'язок між відсотковими темпами інфляції і рівнем безробіття, які перебувають у зворотній залежності. Відкрита в 1958 році австралійським ученим, котрий працював в Англії О. Філіпсом, пізніше модифікована економістами П. Самюельсоном і Р. Солоу. **К. Ф.** у 1960–1970-ті роки застосовували у західних країнах Європи і США при планування економіки.

Людський капітал – сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Людський потенціал – міра втілення в людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров'я та якість харчування; ООН – освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, які забезпечують продуктивність і самозабезпеченість людей.

Людські ресурси – це поняття охоплює всю сукупність людей з їх фізичними і розумовими здібностями та відповідним трудовим потенціалом. Залежно від певної території і завдань щодо управління **Л. р.** можуть розглядатись як населення загалом, як трудові ресурси і як персонал.

Людський розвиток процес розширення свободи вибору людини і досягнутий рівень добробуту людей. Сталий **Л. р.** як найдосконаліша його форма – розвиток, який ґрунтується на справедливості в межах одного й кількох поколінь, і дає змогу нинішнім і майбутнім поколінням якнайкраще використовувати свої потенційні здібності в економічній, політичній, соціальній та культурній сферах.

Маргінальний – той, хто перебуває на межі двох середовищ; людина, яка за своїм становищем опинилася за межами певного соціального прошарку, групи. Поняття нерідко вживається як негативна оцінка стосовно люмпенізованих осіб та ін., а також у позитивному розумінні – стосовно людей, які творчо долають стереотипи, усталені принципи діяльності.

Маржиналізм – економічна теорія, яка об'єднує економічні процеси і явища, виходячи з граничних, прирістних величин і станів. **М.** оперує такими поняттями, як гранична продуктивність, граничні затрати, гранична корисність, виходячи із закону убунання граничної корисності, продуктивності й доходності та закону попиту і пропозиції.

Міграція населення – переміщення людей через кордони тих чи інших територій на постійне або тимчасове місце проживання.

Міграція робочої сили – переміщення, переселення працездатного населення, зумовлене економічними причинами. Залежно від того, чи перетинаються при цьому кордони країни, розрізняють міграцію внутрішню і зовнішню. Внутрішня **М. р. с.** (між регіонами країни, зі села до міста і навпаки) має важливе економічне значення як форма перерозподілу трудових ресурсів, а також фактор зміни складу і розміщення населення. Зовнішня **М.** впливає на чисельність населення країни.

Міграція робочої сили організована – здійснюється за участю державних або громадських структур і з їхньою допомогою.

Міграція робочої сили неорганізована – відбувається власними силами мігрантів без матеріальної або організованої допомоги будь-яких установ. **М. р. с. н.** має також назву індивідуальної або самостійної.

Міжнародна організація праці (МОП) — спеціалізована установа (нині діє при Організації Об'єднаних Націй), утворена 1919 року, що проголосила своєю метою вивчення і поліпшення умов праці та життя трудящих за допомогою конвенцій та рекомендацій з питань трудового законодавства.

Міжнародні трудові норми – приймає Міжнародна організація праці у вигляді Конвенцій за всіма аспектами праці, зайнятості населення, безробіття, умов праці та її охорони, виробничого і навколишнього середовища; підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, соціального партнерства (трипартизму) тощо. Після ратифікації конкретною країною кожної Конвенції МОП вони стають для цієї країни обов'язковими.

Мінімум прожитковий – рівень доходів, який забезпечує придбання набору матеріальних благ і послуг, необхідних для забезпечення життєдіяльності людини при певному рівні соціально-економічного розвитку країни і сформованих потреб населення; розрахований на душу населення і розрізняється залежно від статі та віку. Життєво необхідний рівень споживання включає тільки витрати на харчування, найнеобхідніші предмети санітарії і гігієни, комунальні послуги.

Мінімальний споживчий бюджет – вартість набору мінімальних благ і послуг, які не тільки відповідають прожитковому мінімуму, а й мають більш широкий асортимент. **М. с. б.** визначається за різними групами населення (залежно від статі, віку, характеру та інтенсивності праці) як вартісна оцінка натурального набору продуктів харчування, враховуючи дієтологічні обмеження, який забезпечує мінімально необхідну кількість калорій, а також витрат на продовольчі товари і послуги, податки і обов'язкові платежі, виходячи з частки витрат на ці цілі в бюджетах малодохідних домашніх господарств. Розраховується на певний період часу (рік, місяць). Склад мінімально необхідних товарів та послуг визначається мінімальним “споживчим кошиком” і формується також за категоріями споживачів.

Мінімальна заробітна плата — мінімальна величина грошової винагороди, яку одержує працівник за роботу протягом визначеного робочого часу (години, дня, тижня, місяця). Ця величина може бути як фактичною, так і регламентованою (фіксованою). Фактична мінімальна заробітна плата визначається за даними статистичної звітності або обстежень домогосподарств. Регламентована мінімальна заробітна плата встановлюється законодавчими актами або угодами (договорами), які укладаються між сторонами соціального партнерства і є гарантованою винагородою, найнижчою межею заробітної плати.

Мінімальна тарифна ставка — мінімальний рівень оплати праці за одиницю робочого часу за виконання найпростіших робіт найменшої значимості в нормальних умовах і з нормальним рівнем інтенсивності праці.

Модель ринку праці – суттєві якості ринку праці і задекларовані основні напрями та характеристики його розвитку.

Модель ринку праці ліберальна – для неї характерні яскраво виражена децентралізація, що пов'язана із федеративним устроєм країни і відповідним існуванням у кожному суб'єкті федерації власного законодавства щодо зайнятості, допомоги безробітним, фондів страхування на випадок безробіття (внески підприємств і працівників до фондів суб'єктів федерації і федерального фонду диференційовані). Представники: США, Канада, Австралія.

Модель ринку праці патерналістська – її головною ознакою є опікування праценосія працедавцем. Найбільш цілісно **М. р. п. п.** реалізована в Японії, де її фундаментом став довічний найом, система якого передбачає гарантії зайнятості працюючим до пенсійного віку, зростання всіх видів виплат відповідно до стажу роботи.

Модель ринку праці соціал-демократична – спирається на проведення державою активної політики на ринку праці. Еталоном **М. р. п. с.-д.**, яку сформували на рубежі 1940–1950-х років Р. Мейднер і Г. Рен, є ринок праці Швеції. На підготовку і

перепідготовку кадрів і на створення нових робочих місць Швеція витрачає більше коштів, ніж будь-яка країна ОЕСР, економлячи на соціальному відшкодуванні збитків своїх громадян унаслідок безробіття.

Моніторинг соціально-трудової сфери — комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері. До основних джерел інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини належать: вибіркові обстеження домогосподарств, переписи населення, адміністративна статистика, вибіркові обстеження та перепис підприємств, соціологічні дослідження.

Населення – сукупність людей, які проживають на території країни або її частини, окремого регіону і населеного пункту.

Нормування праці — складова частина (функція) управління виробництвом, яка передбачає вивчення процесу праці й установа на цих засадах науково обґрунтованої міри праці як необхідної та достатньої кількості і якості праці, що потребує виконання визначеної роботи, виготовлення конкретної продукції в певних організаційно-технічних умовах виробництва.

Організація праці — 1) процес раціональної взаємодії працівників із засобами виробництва та один з одним, заснований на визначеному порядку та послідовності виконання трудових процесів, спрямований на досягнення високих кінцевих соціально-економічних результатів; 2) система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок побудови та здійснення процесу праці.

Партнерство соціальне – суспільна участь різних сторін у розробці й реалізації соціально-трудових договорів і угод на певний термін. **П. с.** може бути двостороннім (між підприємцями і профспілками) і тристороннім (між представниками уряду, підприємцями і профспілками). Розвиток ринкових відносин, створення багатокладної економіки, поява і розширення прошарку підприємців і власників роблять можливим на підприємствах тристороннє партнерство між роботодавцем (підприємцем), трудовим колективом (в особі профспілок) і найманою адміністрацією.

Патерналізм (державний) – монополія держави на визначення структури і змісту соціально-трудових відносин, практично суцільна їх регламентація.

Пасивні заходи на ринку праці – це заходи, котрі, як правило, безпосередньо не впливають на регулювання попиту і пропозиції робочої сили. До них належать: реєстрація незайнятих громадян, які шукають роботу, організація системи надання допомоги з безробіття, здійснення негрошових форм підтримки безробітних і членів їхніх сімей.

Пасивна політика на ринку праці – це політика, яка передбачає відповідальність держави за становище найманих працівників і роботодавців на ринку праці. **П. п. на р. п.** здійснюється пасивними заходами. В цьому випадку формується так званий ринковий державний патерналізм.

Перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією, робітників, які здобули первинну професійну підготовку.

Персонал – особовий склад установи, організації, підприємства, фірми, компанії або частина цього складу. **П.** поділяють за ознаками виконуваної роботи.

Підприємець – фізична особа, яка пройшла державну реєстрацію в якості підприємця, яка самостійно і на свій ризик здійснює активну економічну діяльність якого-небудь підприємства, окрім селянського (фермерського) господарства.

Планування трудових показників — елемент внутрішньофірмового управління, що передбачає встановлення або уточнення та конкретизацію цілей розвитку підприємства та його структурних підрозділів у сфері праці, визначення засобів їх досягнення, термінів та послідовності реалізації, виявлення та надання необхідних ресурсів.

Показники якості трудового життя — найліпший критерій оцінки стану і міри розвиненості соціально-трудових відносин. Якість трудового життя можна вимірювати певними кількісними показниками (розмір заробітної плати, тривалість робочого часу,

важкість і шкідливість роботи і багато іншого); також якість трудового життя (як поняття суб'єктивоване) можна оцінювати за допомогою таких показників, які важко або неможливо оцінити кількісно: цікавість роботи, справедливість винагороди, повага до працівника, можливості розвитку тощо.

Політика економічна – це система економічних заходів держави. Зміст **П. е.** її цілі і засоби визначаються характером суспільного ладу, внутрішніми і міжнародними умовами розвитку країни.

Політика соціальна – частина загальної державної політики, яка пов'язана із впливом на умови життя населення, його основних прошарків, груп і категорій. Включає розділи: політику регулювання доходів, зайнятості соціального забезпечення, політику в сферах освіти та охорони здоров'я, житлову та ін. **П. с.** зорієнтована на людину, захист її прав, передбачених міжнародним і національним законодавством. Мета **П. с.** – підтримка і розвиток людини як найвищої цінності будь-якого суспільства.

Поділ праці на підприємстві – відокремлення різних видів трудової діяльності від загального цілого та закріплення їх за певними групами людей. Найбільшого поширення набули такі основні види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Попит робочої сили має два поняття – вузьке і широке. **П. р. с.** у вузькому понятті є кількісна пропозиція робочих місць; у широкому – є вся наявність робочих місць. І в першому, і в другому випадках – це сукупний попит на робочу силу, який визначає її сукупну потребу незалежно від якості робочих місць.

Попит робочої сили індивідуальний – попит конкретного підприємства на робочу силу конкретної якості, напр., верстатників-шліфувальників, бухгалтерів, водіїв вантажних автомобілів та ін.

Попит робочої сили сукупний – див. попит робочої сили.

Посадові оклади – це постійна, гарантована частина їхньої заробітної плати, яка не залежить від результатів роботи підприємства і того підрозділу, де вони безпосередньо зайняті. Ця частина має становити приблизно 75–80% від загальної суми заробітку.

Працездатність – це наявність у людини якостей (фізичних, психофізіологічних, вікових і т. д.), які визначають її здатність до праці взагалі й не потребують спеціальної підготовки.

Працездатність професійна – це здатність до кваліфікованої праці певної професії, тобто здатність до конкретного виду праці, яка потребує спеціальної підготовки.

Працівник (найманий) – громадянин, який уклав трудову угоду (як правило, в письмовій формі) з роботодавцем, керівником підприємства (організації) або уповноваженим ним органом, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, обговорену в угоді, відповідно до вимог внутрішнього розпорядку, а власник підприємства (організації) або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Працівники вивільнені – наймані працівники, з якими розірвано трудову угоду з ініціативи роботодавця (або адміністрації підприємства) у зв'язку з ліквідацією підприємства (установи, організації), реорганізацією, а також у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, якщо вони призвели до скорочення чисельності працівників.

Праця – фундаментальна форма діяльності людини, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей та надання різноманітних послуг. За традиційним (зокрема марксистським) підходом до розгляду праці як чинника виробництва, процес праці містить три обов'язкових елементи: доцільну діяльність людини (власне працю), предмети праці та засоби праці. Нині економічна наука розглядає працю комплексніше,

зокрема, пропонується вивчати щонайменше п'ять елементів процесу праці: предмети праці, засоби праці, технологія діяльності, організація праці, сама праця (жива праця).

Продуктивність — ефективність використання всіх видів ресурсів, витрачених на виробництво продукції (послуг). До них належать ресурси землі, праці, капіталу, інформація та ін.

Продуктивність праці – ефективність конкретної праці. Вимірюється кількістю виробів, операцій, створених або здійснених за одиницю часу, або величиною часу, що витрачає один працівник на виробництво одиниці продукту.

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності (навчання).

Професійно-технічна освіта – складова системи освіти України, спрямована на формування у громадян професійних знань, умінь, навичок, розвиток духовності, культури, відповідного технічного, технологічного та екологічного мислення з метою створення умов для їх професійної діяльності. **П. т. о.** здобувають у професійно-технічних закладах, вона забезпечує первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників.

Професія – вид трудової діяльності в системі суспільного поділу праці, який обумовлено сукупністю знань і трудових навичок, які придбані працівником у результаті спеціального навчання або практики.

Прогнозування ринку праці – оснований на спеціальних дослідженнях обґрунтований висновок стосовно зайнятості населення. Дозволяє з певною мірою достовірності (за 2–3 варіантами) оцінити: ситуацію, що склалася на ринку праці, у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили; можливу чисельність незайнятого населення, котра може звернутися за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості; розподіл робочої сили на ринку праці; можливі обсяги перепідготовки вивільнених працівників і незайнятого населення; потенційну чисельність безробітних. **П. р. п.** складається з пропозиції робочої сили; попиту на робочу силу; співвідношення попиту і пропозиції робочої сили; розподілу робочої сили.

Пропозиція робочої сили – поняття можна розглядати у вузькому і широкому розуміннях. Перший полягає в тому, що **П. р. с.** – це кількісна пропозиція праці незайнятих і бажаючих працювати працездатних осіб працездатного віку; у широкому розумінні – загальна кількість робочої сили країни, а в офіційної статистики України – трудові ресурси.

Рівень життя – це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних та соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.

Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язана з купівлею-продажем товару «робоча сила». В економічній літературі трапляються й інші визначення **Р. п.** Він охоплює сфери обігу товару «робоча сила» і виробництва, де наймані працівники вступають у специфічні відносини з наймачем (роботодавцем) з приводу використання праці в процесі трудової діяльності. **Р. п.** є підсистемою системи ринкових економічних відносин, і функціонально пов'язаний з ринками товарів та послуг, ринком капіталів та іншими типами ринків за економічним призначенням.

Ринок робочої сили – часто вживається як синонім поняттю “ринок праці”, оскільки ринок праці і **Р. р. с.** тісно поєднані, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин із одного в інший. Робоча сила продає свої здібності до праці, котрі купує роботодавець не вітчужуючи їх від власника здібностей до праці.

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Робоче місце – це зона трудової діяльності робітника або групи робітників, яка оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи.

Роботодавець як сторона соціально-трудова відносин — юридична чи фізична особа, яка є власником засобів виробництва, створює робочі місця та використовує найману працю згідно з трудовим договором. Роботодавець є носієм первинних прав у соціально-трудова відносинах. У трудових правовідносинах роботодавця як юридичну особу репрезентує вповноважена ним особа — керівник підприємства (організації).

Сегментація ринку праці – це розподіл робочих місць і працівників на усталені замкнуті сектори, котрі обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Вивчення **С. р. п.** привело до створення теорії двоїстості ринку праці, яка передбачає його розподіл на дві частини – первинний і вторинний.

Сезонні роботи – це роботи, які через природні та кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. Перелік сезонних робіт та сезонних галузей затверджує Кабінет Міністрів України.

Система трудових показників – сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці в процесі виробництва. До основних трудових показників належать: трудомісткість продукції, продуктивність праці (середньомісячний, середньорічний виробіток), чисельність персоналу, фонд заробітної плати підприємства, середня заробітна плата (середньомісячна, середньорічна), загальний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня (зміни).

Складність праці — характеристика, що відбиває глибину теоретичних знань та досконалість практичних навичок працівника, необхідних для виконання роботи. Ознаки, що визначають складність праці, ураховують характер та особливості трудової діяльності працівників, зміни у змісті праці, якісні аспекти праці.

Солідарність – 1) єдність, спільність інтересів, активне співчуття чийось думкам або діям; 2) спільна відповідальність.

Соціальна сфера – суспільні, матеріальні і духовні умови існування і діяльності людини. **С. с.** в широкому розумінні (макросередовище) охоплює економічну систему в цілому – продуктивні сили, сукупність суспільних відносин та інститутів, суспільну свідомість, культуру даного суспільства. У вузькому розумінні (мікросередовище), як елемент **С. с.** в цілому, включає безпосереднє соціальне оточення людини – родину, колектив, у т. ч. навчальний, та ін. групи людей. **С. с.** справляє вирішальний вплив на формування і розвиток особистості.

Соціальний захист – важлива функція держави щодо забезпечення основних соціальних прав людини на підставі міжнародних і національних норм. У вузькому значенні – забезпечення прав стосовно рівня життя. Правову основу **С. з.** становить соціально зорієнтоване законодавство; організаційна – передбачає наявність соціального блоку на всіх рівнях управління і відповідних інститутів; фінансово-економічну мобілізацію джерел **С. з.**, головними з яким є податки до державного бюджету і страхові платежі, які належать до відповідних страхових фондів.

Соціально-трудова сфера — охоплює галузі, блоки, інститути, які забезпечують усі фази життєдіяльності людини, її відтворення як робочої сили, соціального супроводу протягом життя, а саме: соціальну сферу як сукупність галузей соціально-культурного, освітнього і наукового комплексу (культура, побутове забезпечення, охорона здоров'я, освіта, наука тощо); інститути зайнятості і розвитку людських ресурсів (ринок праці, служби зайнятості, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації зайнятих і безробітних тощо); соціальну сферу підприємств і організацій; сферу компенсацій і мотивації продуктивної праці (система матеріального й нематеріального стимулювання, система формування сукупних доходів населення, у т. ч. пенсійна система); інститути соціального страхування і соціального захисту (усі види страхування населення, система соціального захисту); інститути умов праці (норми і системи гігієни праці, умов роботи, техніки безпеки тощо).

Соціально-трудова відносина — процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами — найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Спеціальність – сукупність знань і навичок для здійснення вузького кола трудової діяльності в межах визначеної професії. Споріднені С. об'єднуються в одну групу за професіями. Наприклад, професія слюсаря об'єднує спеціальності слюсаря-інструментальника, слюсаря-водопровідника, слюсаря-наладчика і т. д.

Споживчий кошик – 1) розрахунковий асортимент продуктів та інших предметів споживання, який застосовується для аналізу та оцінки як якісних показників споживання (різноманітність, відповідність рівню потреб), так і кількісних (величина споживчого бюджету). **С. к.** розраховується на одну людину або сім'ю і має, як правило, регіональний або структурно-соціальний характер.

Статистична звітність підприємств із питань праці — формується зі статистичної звітності: про склад фонду оплати праці та інших виплат; кількість та фонд оплати праці окремих категорій працівників; розподіл працівників за розмірами заробітної плати; рух робочої сили; заборгованість перед працівниками із заробітної плати та допомоги із соціального страхування; кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання; стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах та про використання робочого часу.

Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівників (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страхування на випадок безробіття – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин, та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Субсидарність – збереження неослабного прагнення людини до самовідповідальності й самореалізації. Принцип С. покликаний запобігти перенесенню відповідальності на суспільство.

Сукупний грошовий дохід сім'ї – його утворюють: заробітна плата, матеріальна допомога, разові допомоги та інші виплати, які підлягають оподаткуванню; усі види пенсій і компенсацій до них; стипендії студентам та учням освітніх закладів; щомісячні допомоги на дітей, а також допомоги по нагляду за дитиною; вартість натуральних продуктів підсобного господарства, які використовуються на особисте споживання; доходи від власності, проценти від вкладів та ін. цінних паперів.

Схема посадових окладів — нормативний документ, який використовується для диференціації основної заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців залежно від посад, які вони обіймають.

Тарифікація робіт — процес віднесення робіт до відповідних розрядів з оплати праці.

Тарифікація робітників — присвоєння робітникам кваліфікаційних розрядів відповідно до вимог кваліфікаційних характеристик професій.

Тарифна система оплати праці – це сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюються диференціація і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників залежно від: складності роботи; умов праці; кількості праці; результатів праці. Основними елементами тарифної системи є тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і фахів робітників, кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів або єдина тарифна сітка.

Тарифна сітка – це важливий елемент тарифної системи, що є сукупністю кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність оплати праці робітникам від їхньої кваліфікації. Вона слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності.

Тарифна ставка є вираженим у грошовій формі абсолютним розміром оплати праці різних груп та категорій робітників за одиницю часу (годину, день, місяць), що встановлюється за кожним із кваліфікаційних розрядів. Відповідно до цього розрізняють годинні, денні й місячні тарифні ставки робітників.

Трипартизм — взаємодія трьох ключових соціальних сил: капіталу (роботодавців), праці (найманих працівників) і держави (владних структур), від якої залежить стійкість розвитку суспільства й економіки, якість трудового життя. **Тр.** — одночасно й інтеграція зусиль основних соціальних сторін (представників праці і капіталу), і подовження «руки держави» щодо впливу на соціально-трудова сферу без залучення законодавчо-владного інструментарію.

Трудова активність – прагнення працездатної особи застосувати на практиці наявні знання та досвід, одержуючи за це винагороду в натуральній або грошовій формах. Особа, яка виявляє таке бажання, є носієм **Т. а.** Вона може бути потенційною, котра відповідає прагненням працездатної особи працювати за винагороду, і реалізованою, яка фактично є зайнятістю.

Трудова мобільність – означає принципову готовність населення до зміни посади, професії, місця роботи та проживання, способу життя в цілому. **Т. м.** є дуже важливим чинником перерозподілу робочої сили відповідно до змін потреб виробництва і ринку праці.

Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Трудовий потенціал – це комплексна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими показниками, як здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо.

Трудові ресурси – 1) у широкому розумінні – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. Відповідно до визначення офіційною статистикою України **Т. р.** – це частина населення, зайнята в народному господарстві або здатна працювати, але не працює з тих чи інших причин (домогосподарки, учні, студенти, курсанти денного навчання та ін.). До **Т. р.** включають населення в працездатному віці (чоловіки 16–59 років, жінки 16–54 років), окрім непрацюючих інвалідів I і II груп і непрацюючих осіб, які отримують пенсію на пільгових умовах; фактично працюючі підлітки і працюючі особи пенсійного віку.

Трудомісткість – обернений показник продуктивності праці, який характеризує затрати часу на виготовлення одиниці продукції.

Управління працею — система соціально-економічних та організаційних інструментів, що забезпечує умови для становлення і розвитку індивідуальності

працівників, можливості їх самовираження у праці, узгодженість інтересів учасників трудового колективу з метою активізації трудової поведінки, підвищення результативності праці та задоволення потреб працівників.

Формування ринку праці – це постійний процес зміни кількісних та якісних параметрів елементів ринку праці – робочої сили, її ціни, попиту і пропозиції.

Ціна робочої сили – це грошовий вираз фонду життєвих благ, необхідний для відтворення робочої сили, тобто заробітна плата найманого працівника.

Часткове безробіття – вимушене тимчасове скорочення нормальної або встановленої законодавством України тривалості робочого часу, перерва в одержанні заробітку або скорочення його розміру через тимчасове припинення виробництва без припинення трудових відносин через економічні, технологічні, структурні причини.

Штатно-посадова система є сукупністю нормативних і внутрішніх матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати даної категорії працівників на підприємстві. Штатно-посадова система оплати КСС включає: кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців; схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.

Фонд оплати праці — загальна сума коштів, що спрямовується на виплату винагород та компенсацій за працю працівникам підприємства (організації). Складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Характер праці – соціально-економічна природа трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці. Характер праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу. Характер праці відображає її соціально-економічну неординарність, відмінність у межах тієї чи іншої суспільно-економічної формації. Він вказує на соціально-економічний статус працівників, їхнє місце в системі суспільного виробництва, розподілу, обміну і споживання матеріальних і духовних благ.

Якість робочої сили – це сукупність таких властивостей людини, як рівень освіти і кваліфікації, фізичні, фізіологічні, соціально-психологічні характеристики, здібність адаптуватися до умов виробництва, професійна орієнтованість, мобільність, тобто готовність змінити роботу, професію, місце проживання.

Якість трудового життя – це інтегральне поняття, яке комплексно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність у процесі праці. Якість трудового життя визначається впливом економічних, соціальних, демографічних, політичних чинників як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру.

**Законодавча та нормативно-правова база України з питань економіки
праці та соціально-трудоових відносин**

№ з/п	Законодавчі та нормативно-правові акти	Основні положення
1	2	3
1.	Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод	<p>Ст. 4. Заборона рабства і примусової праці</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані. 2. Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю. <p>Ст. 11. Свобода зібрань та об'єднання.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, в тому числі право створювати профспілки та вступати до них для захисту власних інтересів.
2.	Конвенція МОП № 144 «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» (Конвенцію ратифіковано Постановою ВР № 3732-ХІІ (3732-12) від 17. 12.1993 р.)	<p>Ст. 2. Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікував цю Конвенцію, здійснює процедури, які забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавцями і працівниками з питань діяльності Міжнародної організації праці.</p> <p>Ст. 3:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Представників роботодавців і працівників з метою здійснення процедур, передбачених цією Конвенцією, вільно обирають їхні представницькі організації, де такі організації є. 2. Роботодавців і працівників репрезентовано на рівноправних засадах у будь-яких органах, за допомогою яких здійснюються консультації.
3.	Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію»	<p>Ст. 2. Працівники та роботодавці, мають право створювати на власний вибір організації без попереднього на те дозволу, а також вступати в такі організації з умовою підпорядкування останнім відповідно до положень їхніх статутів.</p> <p>Ст. 3:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат, власну діяльність і формулювати програму дій. 2. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню.
4.	Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати»	<p>Ст. 5. Заробітну плату виплачуватимуть безпосередньо зацікавленому працівникові, якщо національне законодавство, колективний договір або рішення арбітражного органу не передбачають протилежного і якщо цей працівник не погоджується на інший метод.</p> <p>Ст. 6. Роботодавцеві забороняється обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд.</p>

1	2	3
5.	Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. (Ратифікована Україною 16. 05. 1994 р.).	<p>Ст. 6. Положення цієї Конвенції не перешкоджають функціонуванню системи трудових відносин, де колективні переговори проходять у межах примирного та/або арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть участь.</p> <p>Ст. 7. Заходи, яких вживають державні органи з метою сприяння колективним переговорам та їхнього заохочення є предметом попередніх консультацій і, коли це можливо, угод між державними органами та організаціями роботодавців і працівників.</p> <p>Ст. 8. Заходи, яких вживають з метою сприяння колективним переговорам, потрібно розробляти чи застосовувати таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.</p>
6.	Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття»	<p>Ст. 2. Кожний член Організації вживає відповідних заходів для власної системи захисту від безробіття та своєї політики в сфері зайнятості. Для цього він прагне забезпечити, щоб його система захисту від безробіття, зокрема методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники - шукати таку зайнятість</p>
7.	Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р.	<p>Ст. 4. Трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для цього припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.</p> <p>Ст. 5. Не можна вважати законними підставами для припинення трудових відносин такі причини:</p> <p>а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи за згодою роботодавця в робочий час;</p> <p>б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників;</p> <p>в) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів.</p>
8.	Конвенція МОП № 173 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця	<p>Ст. 5. У випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які впливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка.</p> <p>Ст. 9. Задоволення вимог, які висунуті працівниками до свого роботодавця і які впливають із трудових відносин, забезпечує установа-гарант, якщо роботодавець не може здійснити виплату через неплатоспроможність.</p>

1	2	3
9.	Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07. 12. 1984 р.	Ст. 1. Завданням Кодексу України про адміністративні правопорушення є охорона прав і свобод громадян, власності, конституційного ладу України, прав і законних інтересів підприємств, установ і організацій, встановленого правопорядку, зміцнення законності, запобігання правопорушенням, виховання громадян у дусі точного і неухильного додержання Конституції і законів України, поваги до прав, честі і гідності інших громадян, до правил співжиття, сумлінного виконання своїх обов'язків, відповідальності перед суспільством.
10.	Кодекс Законів про працю від 10. 12. 1971 р.	Ст. 1. Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.
11.	Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04. 12. 2007 р.	Ст. 1. Метою Трудового кодексу України є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців. Завданням цього Кодексу є правове регулювання визначених у ньому відносин (трудові відносини), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин.
12.	Генеральна Угода між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України	Генеральну угоду укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, з однієї сторони, та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, з другої сторони. Угода спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців. Прийняті за цією Угодою зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами.
13.	Закон України № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» від 01. 07. 1993 р.	Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників.

1	2	3
14.	<p>Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року від 22. 07. 2009 р. № 851- р</p>	<p>Збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни. Збереження і розвиток трудового потенціалу передбачається забезпечити шляхом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу; - нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу; - зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за кордон на розвиток трудового потенціалу; - удосконалення системи оплати та нормування праці; - стабілізації зайнятості населення в умовах фінансової кризи; - підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва; - удосконалення трудового законодавства; - підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.
15.	<p>Закон України № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23. 09.1999 р.</p>	<p>Закон відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві. Страховання від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян.</p>
16.	<p>Закон України № 5067-VI «Про зайнятість населення» від 5.07 2012 р. (набув чинності 01.01.2013 р.).</p>	<p>Закон визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.</p>
17.	<p>Закон України № 2436 III «Про організації роботодавців» від 22. 06. 2012 р.</p>	<p>Закон визначає правові, соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а також принципи їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціально-трудових відносинах та на реалізацію економічної політики в державі, вдосконалення системи соціального партнерства.</p>

1	2	3
18.	Закон України № 108/95-ВР «Про оплату праці» від 24. 03. 1995 р.	Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі – підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати.
19.	Закон України № 2694-ХІІ «Про охорону праці» від 14. 10. 1992 р.	Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їхнього життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.
20.	Закон України № 504/96-ВР «Про відпустки» від 15. 11. 1996р.	Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.
21.	Закон України № 1282-ХІІ «Про індексацію грошових доходів населення» від 03. 07. 2001 р.	Закон визначає правові, економічні та організаційні основи підтримання купівельної спроможності населення України в умовах зростання цін з метою дотримання встановлених Конституцією України гарантій щодо забезпечення достатнього життєвого рівня населення.
22.	Закон України № 1533-ІІІ «Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття» від 02. 03. 2000 р. (із змін. станом на 01 січн. 2008 р.):	Закон, розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.
23.	Закон України № 2240-ІІІ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18. 01. 2001 р.	Закон визначає правові, організаційні та фінансові основи загальнообов'язкового державного соціального страхування громадянина у разі тимчасової втрати працездатності, у зв'язку з вагітністю та пологами, народженням дитини та необхідністю догляду за нею, у разі смерті, а також надання послуг із санаторно-курортного лікування та оздоровлення застрахованим особам та членам їх сімей. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги є окремим видом загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян, що здійснюється Фондом соц. страхування з тимчасової втрати працездатності.

1	2	3
24.	Закон України № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09. 07. 2003 р.	Закон, розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду, що формується за рахунок страхових внесків роботодавців, бюджетних та інших джерел, передбачених цим Законом, а також регулює порядок формування Накопичувального пенсійного фонду та фінансування за рахунок його коштів видатків на оплату договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам.
25.	Закон України № 100/96-ВР «Про освіту» від 23. 03. 1996 р.	Ст. 2. Завданням законодавства України про освіту є регулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної, наукової, загальнокультурної підготовки громадян України. Ст. 3. Громадяни України мають право на безкоштовну освіту в усіх державних навчальних закладах незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин. Це право забезпечується: розгалуженою мережею навчальних закладів, заснованих на державній та інших формах власності, наукових установ, закладів післядипломної освіти; відкритим характером навчальних закладів, створенням умов для вибору профілю навчання і виховання відповідно до здібностей інтересів громадянина.
26.	Закон України № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15. 09. 1999 р. (Зміни і доповнення ост. редакція від 02. 09. 2008 р.).	Закон визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.
27.	Закон України № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» від 03. 03. 1998 р.	Закон визначає правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.
28.	Закон України № 523- II «Про державну підтримку малого підприємництва» / Із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 18. 09. 2008 р.	Закон визначає правові засади державної підтримки суб'єктів малого підприємництва незалежно від форми власності з метою якнайшвидшого виходу із економічної кризи та створення умов для розширення впровадження ринкових реформ в Україні. Ст. 4. Метою державної підтримки малого підприємництва є: 4) формування умов для забезпечення зайнятості населення

		України, запобігання безробіттю, створення нових робочих місць.
--	--	---

1	2	3
29.	Закон України «Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні»	Рівень розвитку малого підприємництва має сприяти створенню позитивного іміджу України, забезпеченню ефективної ринкової економіки з метою її інтеграції в європейську та світову економічні системи. Створення сприятливого підприємницького клімату в Україні повинно стати запорукою консолідації зусиль щодо удосконалення рівня відносин і співпраці з донорськими організаціями та участі у міжнародних проектах. Державна політика в цій сфері спрямована на приєднання України до міжнародних програм, підписання двосторонніх та багатосторонніх міждержавних і міжвідомчих угод щодо підтримки малого підприємництва. Шляхами вдосконалення правового забезпечення розвитку малого підприємництва є: створення дієвих механізмів захисту прав і свобод підприємців; гармонізація українського законодавства з законодавством Європейського Союзу та СНД; забезпечення законодавчої гарантії незмінності та довготривалості державної політики щодо підтримки малого підприємництва; розробка нормативно-правової бази, яка регулює відносини між державою та підприємцями, роботодавцями і найманими працівниками, у тому числі і для забезпечення їх соціального захисту, встановлює норми і правила здійснення підприємницької діяльності, регламентує діяльність органів державної влади, їх посадових осіб щодо виконання ними відповідних повноважень.
30.	Модельний закон про соціальне партнерство (Прийнятий на XXVII пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасників СНД) (Постанова № 27-14 від 16. 11. 2006 р.)	Закон визначає організаційні, правові і економічні основи функціонування системи соціального партнерства як найважливішого механізму регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин. Ст. 4. Основними напрямками державної політики у сфері соціального партнерства є: <ul style="list-style-type: none"> - сприяння створенню і розвитку на добровільній основі вільних, незалежних і представницьких організацій роботодавців і працівників; - вироблення і реалізація за участю представників роботодавців і працівників основних напрямів соціально-економічної політики держави, політики у сфері трудових відносин; - формування правової бази, що забезпечує створення ефективної системи регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин, що функціонує за умови активної співпраці з представниками роботодавців і працівників; - застосування при вдосконаленні законодавства міжнародних трудових норм і норм, що регулюють права людини, передусім активів Організації Об'єднаних Націй, конвенцій Міжнародної організації праці, Європейської соціальної хартії, Хартії соціальних прав і гарантій громадян незалежних держав; - створення умов для забезпечення соціальної стабільності і згоди у суспільстві.

1	2	3
31.	Постанова Кабінету Міністрів України № 225 «Положення про порядок повідомчої реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів» від 05. 04. 1994 р.	Відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» галузева і регіональна угоди підлягають повідомній реєстрації в Мінпраці, а колективний договір – районними державними адміністраціями, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських Рад. Повідомна реєстрація угод, колективних договорів проводиться з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами застосування норм цих угод (договорів) уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників і копії, поданих на реєстрацію.
32.	Програма економічних реформ України на 2010 – 2014 р.р. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава»	Пропонована Програма реформ розроблена на виконання поставленого Президентом України завдання з відновлення економічного зростання й модернізації економіки країни. Реформи будуть спрямовані на побудову сучасної, стійкої, відкритої й конкурентоспроможної у світовому масштабі економіки, формування професійної й ефективної системи державного управління, і зрештою – на підвищення добробуту українських громадян.
33.	Програма діяльності Кабінету Міністрів «Назустріч людям» (Програму схвалено Постановою ВР № 12 від 04. 02. 2005 р.)	Стратегічна мета Уряду – досягнення нової якості життя громадян, запровадження соціальних, економічних та демократичних європейських стандартів життєдіяльності людини, суспільства та держави. Влада служитиме людині, а не люди працюватимуть в інтересах можновладців. Пріоритети Уряду – захист прав і свобод людей та гарантована участь кожного громадянина у суспільно-політичному житті. У центрі уваги – людина, задоволення її культурних, духовних та освітніх потреб, надання їй якісних медичних послуг, забезпечення реалізації демократичних прав і свобод. Соціально-економічні орієнтири Уряду – щорічне зростання реальної заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат, забезпечення громадян якісними медичними, освітніми та культурними послугами. Уряд ставить за мету посилення інституту сім'ї та державну підтримку народжуваності. Сім'я визнаватиметься однією з ключових суспільних цінностей. Узгодження інтересів громадян і суспільства, їх гармонізація є визначальною умовою формування громадянського суспільства. Уряд виходить з того, що заможні вільні громадяни, яким гарантується реалізація їх прав та свобод, є опорою такого суспільства. Держава для людей, а не люди для держави – цей принцип визначатиме політику Уряду.

1	2	3
34.	<p>Проект Закону України «Про соціальне партнерство» № 2173 від 10. 09. 2002 р. (Проект відкликано (05.02.2003))</p>	<p>Цей Проект Закону визначає правові засади організації та порядок функціонування системи соціального партнерства з метою договірного регулювання соціально-трудова і пов'язаних із ними економічних відносин, досягнення взаєморозуміння та громадської злагоди в Україні.</p> <p>Ст. 5. Основними принципами соціального партнерства є: законність; повноважність і рівноправність сторін та їх представників; свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціального партнерства; добровільність і реальність прийняття зобов'язань; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; систематичного контролю за виконанням досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язання.</p> <p>Ст. 21. Порушення законодавства України про соціальне партнерство тягне за собою відповідальність згідно з чинним законодавством. Притягнення до відповідальності не звільняє сторони соціального партнерства від виконання взятих на себе зобов'язань.</p>
35.	<p>Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів.</p>	<p>Для потреб інноваційного розвитку країни освіта відіграє надзвичайно важливу роль. Вона є не лише зв'язуючою, але й конструктивною ланкою в системі трьох головних складових інноваційної економіки — «наука — освіта — виробництво».</p> <p>Держава має забезпечувати розвиток інтелектуального потенціалу нації. Загальна політика держави має бути системною, інноваційно спрямованою, здатною забезпечити проведення узгоджених політичних, економічних, соціальних, технологічних та інших змін, залучити в процес цілеспрямованого оновлення життя країни все населення.</p> <p>Несправедливе, надмірне розмежування людей за рівнем життя підточує основи демократизації суспільства, стимулює зростання соціальної нестабільності, служить активатором еміграції населення, джерелом негативних змін в духовності, у відношенні людей до держави і влади.</p>
36	<p>Указ Президента України № 1258/98 «Положення про Національну службу посередництва і примирення» від 17. 11. 1998 р.</p>	<p>Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).</p> <p>Основними завданнями НСПП є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).</p>

