

УДК 331(075.8)
ББК 65.24я73

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Навчально-методичний комплекс

для студентів усіх форм навчання напряму підготовки:

**6.030503 "Міжнародна економіка"
6.030504 "Економіка підприємства"
6.030509 "Облік та аудит"
6.030502 "Економічна кібернетика"**

Укладач: к.е.н., доц. Відоменко Оксана Іванівна

Рекомендовано до друку
Вченою радою Академії,
протокол № 1 від 27 вересня 2009р.

© КАМЕМВ, 2010р.
© Відоменко О.І.

1. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ

1.1 Пояснювальна записка

Навчальна дисципліна "Економіка праці і соціально-трудові відносини" вивчає теоретико-методологічні та соціально-економічні питання трудових відносин у суспільстві. *Предметом дисципліни є закономірності та способи формування і продуктивного використання ресурсів праці.*

Метою дисципліни є формування системи теоретичних і прикладних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення продуктивності праці та розвитку соціально-трудових відносин в Україні..

Головними завданнями дисципліни є:

- вивчення студентами основ економіки праці;
- набуття вмінь і навичок у галузі забезпечення ефективного використання ресурсів праці й моніторингу соціально-трудових відносин.
- вироблення у студентів практичних навичок і умінь щодо управління працею на макро- і мікрорівнях;
- сприяння дослідницькій діяльності, розвиток самостійності та відповідальності студентів.

Дисципліна "Економіка праці і соціально-трудові відносини" пов'язана з такими навчальними дисциплінами, як "Політекономія", "Соціологія", «Економіка підприємства», "Менеджмент", "Психологія", "Етика ділового спілкування" та інші.

В результаті вивчення курсу студент:

Повинен знати:

- ♦ суть, основні елементи суспільної організації праці;
- ♦ поняття ринку праці і основні закономірності трудових відносин в ринкових умовах;
- ♦ поняття і роль соціальних гарантій в умовах переходу до ринку;
- ♦ форми розподілу суспільних фондів споживання;
- ♦ суть, систему показників та методи вимірювання продуктивності праці;
- ♦ основи державного та договірного регулювання оплати праці;
- ♦ поняття рівня життя трудящих, основні чинники, що його визначають;
- ♦ проблеми соціального захисту в сучасних умовах.

Повинен вміти:

- ♦ вільно оперувати економічними поняттями, пов'язаними з економікою праці;
- ♦ проводити розрахунки впливу основних чинників на рівень продуктивності праці;
- ♦ виявляти резерви підвищення продуктивності праці;
- ♦ застосовувати різні форми і системи оплати праці.

Формами підсумкового контролю є модульні контрольні, іспит.

1.2. Тематичний план для студентів денної форми навчання

№ п/п	Назви тем та розділів	Всього годин	Кредити ECTS	Ауд. зан.	В тому числі		Індив. робота	Сам. робота
					лекц.	семін/ практ.		
Модуль 1								
Розділ 1. Ринок праці в економічній системі		73	2	33	16	17	4	36
1.	Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	8		4	2	2	-	4
2.	Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	19		8	4	4	1	10
3.	Соціально-трудові відносини як система	18		8	4	4	1	9
4.	Соціальне партнерство	9		4	2	2	-	5
5.	Ринок праці та його регулювання	10		5	2	3	1	4
6.	Соціально-трудові відносини зайнятості	9		4	2	2	1	4
Модуль 2								
Розділ 2. Управління працею на виробництві		71	2	27	14	13	8	36
7.	Організація і нормування праці	13		6	3	3	1	6
8.	Продуктивність і ефективність праці	16		6	3	3	2	8
9.	Політика доходів і оплата праці	15		4	2	2	2	9
10.	Планування праці	14		6	3	3	2	6
11.	Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	13		5	3	2	1	7
Модуль 3								
Розділ 3. Розвиток і регулювання соціально-трудових відносин		36	1	12	6	6	4	20
12.	Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин	11		4	2	2	1	6

13.	Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоових відносин	25		8	4	4	3	14
	ВСЬОГО:	180	5	72	40	32	16	92

1.3. Тематичний план для студентів заочної форми навчання

№ п/п	Назви тем та розділів	Всього годин	Ауд. зан.	В тому числі		Індив. робота	Сам. робота
				лекц.	семін/ практ.		
1.	Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	8	0,75	0,5	0,25	-	7,25
2.	Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	10	0,75	0,5	0,25	-	9,25
3.	Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва	9	0,75	0,5	0,25	-	8,25
4.	Соціально-трудоові відносини як система	9	0,75	0,5	0,25	-	8,25
5.	Механізм функціонування системи соціально-трудоових відносин: організаційні аспекти	9	0,75	0,5	0,25	-	8,25
6.	Соціальне партнерство	9	0,75	0,5	0,25	-	8,25
7.	Ринок праці та його регулювання	10	0,75	0,5	0,25	-	9,25
8.	Соціально-трудоові відносини зайнятості	9	0,75	0,5	0,25	-	8,25
9.	Планування праці	14	0,75	0,5	0,25	-	13,25
10.	Організація праці	13	0,75	0,5	0,25	-	12,25
11.	Продуктивність і ефективність праці	16	0,75	0,5	0,25	-	15,25
12.	Політика доходів і оплата праці	15	0,75	0,5	0,25	-	14,25
13.	Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	13	0,75	0,5	0,25	-	12,25
14.	Моніторинг соціально-трудоової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудоових відносин	11	0,75	0,5	0,25	-	10,25
15.	Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоових відносин	13	0,75	0,5	0,25	-	12,25
16.	Міжнародний досвід регулювання соціально-трудоових відносин	12	0,75	0,5	0,25	-	11,25

	ВСЬОГО:	180	12	8	4	-	168
--	----------------	------------	-----------	----------	----------	----------	------------

Зміст навчальної дисципліни

МОДУЛЬ 1. Ринок праці в економічній системі

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

Ринок праці як підсистема ринкової економіки, його взаємозалежність з ринками капіталів, товарів та послуг, житла, інформації, землі, цінних паперів тощо. Поняття "ринок праці", "ринок робочої сили" та "ринок робочих місць". Сучасні умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці. Елементи ринку праці: попит, пропонування, ціна робочої сили. Особливості товару "робоча сила".

Складові елементи механізму функціонування сучасного ринку праці: суб'єкти, об'єкти, інструменти та засоби впливу. Функції сучасного ринку праці: суспільного поділу праці, інформаційна, посередницька, ціноутворююча, стимулююча, регулююча.

Сегментація ринку праці за різними ознаками.

Класичний, неокласичний, кейнсіанський, монетаристський, інституціоналістський та марксистський підходи до аналізу ринку праці.

Інфраструктура ринку праці.

Особливості й етапи формування ринку праці в Україні.

Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів. Роль і місце трудових ресурсів в економіці України. Соціально-економічний поділ трудових ресурсів. Стан і структура трудових ресурсів. Методи прогнозування, планування, розрахунку потреби в трудових ресурсах. Джерела поповнення трудових ресурсів.

Баланс трудових ресурсів України. Схема балансу трудових ресурсів, її зміст, зведені та специфічні показники.

Зміст, принципи і структура загальної та професійної освіти. Суть і завдання профорієнтації, її елементи (профінформація, профконсультація, профвідбір, профадаптація). Джерела формування фонду життєвих засобів відтворення робочої сили.

Види розподілу та перерозподілу трудових ресурсів. Розміщення продуктивних сил як основа розподілу та перерозподілу трудових ресурсів. Суть, види і форми міграції населення. Внутрішні та міжнародні види міграційних процесів в Україні, їх соціально-економічне значення і наслідки.

Показники використання трудових ресурсів. Регіональні особливості використання трудових ресурсів в Україні. Умови й чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів суспільства.

Сутність і характер праці. Соціальні аспекти праці. Обов'язкові елементи праці. Роль праці в розвитку людини і суспільства. Соціальна і психофізіологічна характеристика праці. Значення праці в розвитку людини. Зміст і характер праці. Характеристика категорій праці. Функції праці.

Виробничий фактор праці. Види праці. Класифікація видів праці. Поділ праці і формування професійно-кваліфікаційних груп на підприємстві. Виробничий, технологічний і трудовий процеси. Класифікація технологічних процесів. Умови праці. Робоче місце. Структура виробничої операції.

Сутність задоволення працею та її структура. Показники, що характеризують задоволеність працею. Якість трудового життя населення. Показники якості трудового життя. Принципи розробки методів підвищення якості трудового життя. Модель мотивації поведінки через потреби.

Тема 3. Соціально-трудова відносина як система

Визначення поняття "соціально-трудова відносина". Напрямки розвитку соціальної політики в Україні:

- створення умов для підприємницької діяльності та високопродуктивної праці;
- регулювання демографічних процесів;
- розвиток освіти, культури та мистецтва;
- участь держави у вирішенні житлової проблеми;
- розвиток охорони здоров'я і фізичної культури;
- підтримання екологічної безпеки;
- захист прав людини;
- соціальний захист і соціальне забезпечення населення.

Формування і розвиток соціально-трудова відносин у суспільстві. Соціальна політика, її головна мета. Складові механізми регулювання соціально-трудова відносин.

Поняття соціального захисту та його основні напрямки в сфері праці. Система соціальних гарантій в сфері праці. Напрямки соціального захисту. Особливості соціального захисту в Україні. Соціальні інститути. Механізми соціального захисту працівника. Законодавчі аспекти соціальних гарантій

Тема 4. Соціальне партнерство

Мета та принципи соціального партнерства за кордоном і в Україні.

Суб'єкти соціального партнерства. Роль спілок роботодавців на ринку праці. Участь профспілок у регулюванні трудових відносин.

Основні стратегії демократизації управління виробництвом.

Тристоронні переговори на національному рівні, генеральна тарифна угода. Учасники і порядок проведення тарифних переговорів на галузевому рівні.

Порядок укладання колективних договорів на мікрорівні, структура та зміст. Досвід застосування принципів трипартизму в розвинутих країнах.

Тема 5. Ринок праці та його регулювання

Макроекономічні механізми регулювання заробітної плати.

Законодавчі та нормативні документи, на основі яких здійснюється державне регулювання заробітної плати. Визначення мінімального споживчого бюджету. Індексація доходів. Компенсаційні виплати.

Суть тарифно-договірного регулювання заробітної плати. Переговори сторін як головний метод тарифно-договірного регулювання заробітної плати. Регулювання заробітної плати на державному (національному) рівні.

Мінімальна заробітна плата.

Зміст Генеральної тарифної угоди. Необхідність регулювання заробітної плати на галузевому рівні.

Мінімальна заробітна плата на галузевому рівні. Зміст тарифної угоди на галузевому рівні.

Регулювання заробітної плати на регіональному рівні. Зміст угоди на регіональному рівні.

Соціально-економічна необхідність тарифно-договірного регулювання заробітної плати на рівні підприємств. Тарифно-договірне регулювання заробітної плати як складова частина колективного договору. Мінімальна заробітна плата. Зміст тарифної угоди з регулювання заробітної плати на рівні підприємств.

Тема 6. Соціально-трудова відносина зайнятості

Поняття, види та форми зайнятості населення. Концепція повної та глобальної, примусової та добровільної зайнятості. Принципи державної політики зайнятості.

Державне регулювання зайнятості населення. Основні напрямки державної політики в галузі зайнятості населення. Активні та пасивні методи й заходи регулювання зайнятості. Програми сприяння зайнятості. Система органів і служб зайнятості. Законодавство України про зайнятість. Гнучкі форми зайнятості на підприємстві.

Підходи до визначення поняття та рівня безробіття. Види безробіття. Природна норма безробіття. Закон Оукена. Безробіття та інфляція. Соціально-економічна оцінка рівня безробіття. Причини неточного визначення рівня безробіття.

Визначення статусу безробітного та поняття "підходяща робота". Допомога по безробіттю.

Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення.

МОДУЛЬ 2. Управління працею на виробництві

Тема 7. Організація і нормування праці

Поняття організації праці. Основні напрямки організації праці.

Сутність і значення процесів суспільного поділу і кооперування праці, їх взаємозв'язок і взаємозалежність.

Поділ і кооперування праці на підприємстві, їх форми.

Організація і обслуговування робочих місць. Поняття робочого місця, робочої зони. Класифікація робочих місць.

Особливості організації робочих місць робітників у різних типах виробництва. Спеціалізація й оснащення робочих місць. Планування робочих місць. Особливості організації робочих місць керівників, спеціалістів, технічних виконавців. Основні функції обслуговування робочих місць, форми і системи такого обслуговування.

Значення й ефективність типового проектування організації робочих місць. Рационалізація трудових процесів і управлінських процедур. Аналіз трудового процесу. Проектування прогресивних трудових процесів. Показники раціональності трудових процесів.

Колективні форми організації праці. Поняття трудового колективу. Основні типи трудових колективів.

Умови праці. Фактори, що визначають умови праці на виробництві, та їх значення для здоров'я і працездатності людей. Удосконалення умов праці. Державна система охорони праці в Україні.

Суспільна й економічна ефективність заходів щодо вдосконалення організації праці.

Тема 8. Продуктивність і ефективність праці

Класифікація факторів продуктивності та продуктивності праці.

Природні й суспільні умови підвищення продуктивності праці.

Макроекономічні фактори підвищення продуктивності праці. Резерви зростання продуктивності праці. Взаємозв'язок факторів і резервів продуктивності праці.

Класифікація резервів зростання продуктивності праці.

Резерви зниження трудомісткості продукції, їх склад. Резерви ефективнішого використання робочого часу. Методи виявлення і практичної реалізації резервів. Роль нормування праці у виявленні і використанні внутрішньовиробничих резервів зниження трудомісткості і кращого використання робочого часу.

Тема 9. Політика доходів і оплата праці

Соціально-економічна сутність заробітної плати. Номінальна і реальна заробітна плата, реальні доходи. Функції заробітної плати і принципи її організації. Джерела формування заробітної плати.

Формування доходів споживання і нагромадження. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін, продуктивністю, структурою виробництва, доходами і прибутками. Елементи організації заробітної плати. Тарифна система оплати праці та її елементи. Форми і системи оплати праці.

Почасова форма оплати праці та її системи. Умови їх використання. Відрядна форма оплати праці та її системи.

Акordна і колективна (бригадна) системи оплати праці. Умови використання різноманітних систем відрядної форми оплати праці.

Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців. Схеми посадових окладів.

Оплата праці державних службовців. Контрактна система оплати праці.

Економічне обґрунтування необхідності та ефективності преміювання різноманітних категорій працівників.

Показники та умови преміювання керівників організацій. Показники преміювання за розроблення нової продукції і нових технологій. Кількісні та якісні показники преміювання робітників.

Тема 10. Планування праці

Робочий день, робочий час, режим роботи. Законодавче регулювання робочого часу і часу відпочинку. Типові режими праці і відпочинку. Гнучкі режими роботи. Повний і неповний робочий день. Змінність роботи. Методика розробки графіків змінності.

Регулювання міри праці засобами нормування праці та планування виробничих завдань.

Сутність і зміст процесу нормування праці. Робочий час, його склад і структура. Методи вивчення ефективності використання робочого часу. Фотографія робочого часу, її види, зміст і особливості проведення. Хронометраж, його призначення і види. Фотохронометраж, його призначення і сфера застосування.

Призначення та класифікація нормативів з праці. Види нормативних матеріалів з праці. Методи створення трудових нормативів.

Характеристика і класифікація норм праці. Методи нормування і способи вдосконалення норм.

Тема 11. Аналіз, звітність, аудит у сфері праці

Система трудових показників і взаємозв'язок їх елементів.

Методи аналізу трудомісткості, чисельності працівників, продуктивності праці і витрат на робочу силу.

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

Методи розрахунку чисельності робітників (на основі трудомісткості виробничої програми, за робочими місцями, нормами обслуговування, нормативами чисельності). Планування чисельності керівників, спеціалістів, службовців (за типовими нормативами, нормами підпорядкованості та нормами навантаження). Визначення додаткової потреби у працівниках.

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

Фонд оплати праці. Планування фонду заробітної плати за нормативами.

Детальне планування фонду заробітної плати робітників за елементами його структури.

Планування фонду заробітної плати керівників, спеціалістів. Службовців. Планування середньої заробітної плати і співвідношення темпів її підвищення з темпами зростання продуктивності праці.

Нормативи планування витрат роботодавців на соціальне страхування, методичне обслуговування, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, соціально-побутове обслуговування, вихідну допомогу.

МОДУЛЬ 3. Розвиток і регулювання соціально-трудова відносин

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

Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку. Етапи соціологічного дослідження та їх сутність. Соціально-трудова відносини. Соціальні процеси в сфері праці та їх види. Задачі соціологічних досліджень. Розробка програми соціологічного дослідження. Функції соціологічних досліджень.

Регулювання і вдосконалення соціально-трудових відносин. Кодекс законів про працю України (КЗпП України). Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам.

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

Міжнародна організація праці (МОП). Цілі та задачі МОП. Структура МОП. Трудова міграція населення. Причини трудової міграції. Легальна та нелегальна трудова міграція. Типи трудової міграції. Країни імпортери та експортери трудових ресурсів. Наслідки міжнародної трудової міграції. Регулювання міжнародних міграційних процесів. Міграційна політика в Україні. Міграційна політика в деяких країнах світу. Міжнародна організація з питань міграції (МОМ). Структура та завдання МОМ.

Методи роботи МОП. Розробка конвенцій і рекомендацій МОП та контроль за їх застосуванням. Система контролю за застосуванням міжнародних трудових норм. Міжнародне технічне співробітництво. Дослідницька та видавнича діяльність МОП.

Основні сфери використання різних програм регулювання соціально-трудових відносин у міжнародній практиці. Цілі активної політики МОП на ринку праці. Програма «Міжнародні трудові норми і права людини». Напрями роботи МОП у сфері умов безпеки та гігієни праці.

2. МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ З ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

В процесі вивчення дисципліни студентами 3-го курсу повинен уловлюватися зв'язок між матеріалом дисципліни та знаннями набутими на попередніх курсах, що мають відношення до даної дисципліни. Тому викладачу необхідно акцентувати увагу студентів на повторюванні та закріпленні набутих попередньо знань, на пригадуванні раніше вивченого матеріалу.

Вивчення даної дисципліни спирається на знання з економічної теорії, історії економічних вчень, регіональної економіки, безпеки життєдіяльності, економіки підприємства макроекономіки та інші.

В процесі вивчення тем дисципліни необхідно користуватися Статистичним щорічником України, законодавчою базою України у сфері праці, міжнародними документами.

Практичні знання необхідно підкріплювати розв'язком задач та розглядом нормативно-законодавчої документації.

МОДУЛЬ 1. Ринок праці в економічній системі

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

Методичні поради

Вивчення дисципліни необхідно почати з пригадування трудових теорій. розглянути ринок праці як підсистему ринкової економіки. Визначити взаємозалежність ринку праці з ринками капіталів, товарів та послуг, житла, інформації, землі, цінних паперів тощо.

Акцентувати увагу на поняттях "ринок праці", "ринок робочої сили" та "ринок робочих місць". розглянути особливості товару "робоча сила".

Узагальнити набуті знання про класичний, неокласичний, кейнсіанський, монетаристський, інституціоналістський та марксистський підходи до аналізу ринку праці.

Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Методичні поради

Розгляд теми необхідно почати зі з'ясування поняття «соціально-економічна характеристика трудових ресурсів». розглянути роль і місце трудових ресурсів в економіці України; соціально-економічний поділ трудових ресурсів.

Вивчити стан і структуру трудових ресурсів. Акцентувати увагу на методах прогнозування, планування і розрахунку потреби в трудових ресурсах, джерелах поповнення трудових ресурсів.

Далі розглядають сутність, зміст та структуру балансу трудових ресурсів, в т.ч. на прикладі України. Вивчають зведені та специфічні показники.

Звертають увагу на зміст, принципи і структура загальної та професійної освіти; сутність і завдання профорієнтації, її елементи (профінформація, профконсультація, профвідбір, профадаптація), а також на джерела формування фонду життєвих засобів відтворення робочої сили. Види розподілу та перерозподілу трудових ресурсів. Розміщення продуктивних сил як основа розподілу та перерозподілу трудових ресурсів. Суть, види і форми міграції населення. Внутрішні та міжнародні види міграційних процесів в Україні, їх соціально-економічне значення і наслідки. Показники використання трудових ресурсів. Регіональні особливості використання трудових ресурсів в Україні. Умови й чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів суспільства.

Вивчення теми необхідно почати із з'ясування сутності і характеру праці, соціальних аспектів та обов'язкових елементів праці; ролі праці в розвитку людини і суспільства.

Розглядають соціальну і психофізіологічну характеристику праці, значення праці в розвитку людини, зміст і характер праці, характеристику категорій праці, а також функції праці.

Узагальнюють набуті знання щодо праці як фактору виробництва. праці. Аналізують види праці та їх класифікацію. Зосереджують увагу на поділі праці і формування професійно-кваліфікаційних груп на підприємстві. Пригадують поняття «умови праці», «робоче місце», «структура виробничої операції».

Розглядають сутність задоволення працею: її структуру та показники. Зосереджують увагу на понятті «якість трудового життя населення» та аналізують показники якості трудового життя, з акцентом уваги на принципах розробки методів підвищення якості трудового життя.

Приділяють увагу моделі мотивації поведінки через потреби.

Тема 3. Соціально-трудова відносина як система

Методичні поради

Вивчення даної теми починають із з'ясування поняття "соціально-трудова відносина". А також акцентують увагу на наступних напрямках розвитку соціальної політики в Україні, таких як:

- створення умов для підприємницької діяльності та високопродуктивної праці;
- регулювання демографічних процесів;
- розвиток освіти, культури та мистецтва;
- участь держави у вирішенні житлової проблеми;
- розвиток охорони здоров'я і фізичної культури;

- підтримання екологічної безпеки;
- захист прав людини;
- соціальний захист і соціальне забезпечення населення.

Вивчення даної теми починають із розгляду особливостей формування і розвитку соціально-трудових відносин у суспільстві. Дані з'ясовують сутність соціальної політики, її мету та завдання. Вивчають складові механізму регулювання соціально-трудових відносин.

Необхідно звернути увагу на поняття «соціальний захист»; з'ясувати основні напрямки соціального захисту в сфері праці; складові системи соціальних гарантій в сфері праці. Розглянути поняття «соціальні інститути», а також проаналізувати функції соціальних інститутів.

Звернути увагу на особливості соціального захисту в Україні.. Механізми соціального захисту працівника. Законодавчі аспекти соціальних гарантій.

Тема 4. Соціальне партнерство

Методичні поради

Вивчення теми необхідно почати з визначення суб'єктів соціального партнерства, ролі спілок роботодавців на ринку праці, участі профспілок у регулюванні трудових відносин.

Далі необхідно розглянути особливості мети та принципів соціального партнерства за кордоном і в Україні.

Звернути увагу на основні стратегії демократизації управління виробництвом; порядок укладання колективних договорів на мікрорівні, структура та зміст; досвід застосування принципів трипартизму в розвинутих країнах; тристоронні переговори на національному рівні, генеральна тарифна угода; учасників і порядок проведення тарифних переговорів на галузевому рівні.

Тема 5. Ринок праці та його регулювання

Методичні поради

Вивчення даної теми необхідно почати із узагальнення знань щодо макроекономічних механізмів регулювання заробітної плати.

Звернути увагу на законодавчі та нормативні документи, на основі яких здійснюється регулювання заробітної плати (на державному, галузевому та регіональному рівнях, а також на рівні підприємств), для цього необхідно:

- з'ясувати сутність поняття «мінімальна заробітна плата»; механізм визначення мінімального споживчого бюджету; індексації доходів, компенсаційних виплатах, сутність тарифно-договірного регулювання заробітної плати; «переговори сторін», як головний метод тарифно-

договірному регулювання заробітної плати;. регулювання заробітної плати на державному (національному) рівні.

- розглянути зміст Генеральної тарифної угоди та необхідність регулювання заробітної плати на галузевому рівні. Мінімальна заробітна плата на галузевому рівні. Зміст тарифної угоди на галузевому рівні.

- акцентувати увагу на особливостях регулювання заробітної плати на регіональному рівні. Зміст угоди на регіональному рівні.

- соціально-економічна необхідність тарифно-договірного регулювання заробітної плати на рівні підприємств. Тарифно-договірне регулювання заробітної плати як складова частина колективного договору. Мінімальна заробітна плата. Зміст тарифної угоди з регулювання заробітної плати на рівні підприємств.

Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості

Методичні поради

Вивчення даної теми починають із з'ясування сутності, видів та форм зайнятості населення; концепції повної та глобальної, примусової та добровільної зайнятості, а також принципів державної політики зайнятості.

При вивченні особливостей державного регулювання зайнятості населення звертають увагу на основні напрямки державної політики в галузі зайнятості населення; активні та пасивні методи й заходи регулювання зайнятості; програми сприяння зайнятості; систему органів і служб зайнятості; інфраструктуру ринку праці; гнучкі форми зайнятості на підприємстві. Аналізують відмінності у законодавчій базі України за сучасних умов та за командно-адміністративної системи. розглянути сутність та особливості формування допомоги по безробіттю.

Необхідно з'ясувати сутність поняття «безробіття». Акцентувати увагу на поняттях «рівні безробіття», «види безробіття», «природна норма безробіття».

Розглянути сутність закону Оукена та з'ясувати взаємозв'язок між безробіттям та інфляцією. Звернути увагу на соціально-економічну оцінку рівня безробіття. Акцентувати увагу слухачів на причинах неточного визначення рівня безробіття; визначенні статусу безробітного та поняття "підходяща робота"; особливостях визначення категорії «безробітні» в Україні та за кордоном.

Проаналізувати зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення.

МОДУЛЬ 2. Управління працею на виробництві

Тема 7. Організація і нормування праці

Методичні поради

Розгляд даної теми необхідно почати із з'ясування сутності поняття «організація праці». Необхідно звернути увагу на основні напрямки організації праці; сутність і значення процесів суспільного поділу і кооперування праці, їх взаємозв'язок і взаємозалежність; поділ і кооперування праці на підприємстві, а також їх форми; організація і обслуговування робочих місць; поняття робочого місця, робочої зони та розглянути класифікацію робочих місць.

Звернути увагу слухачів на особливості організації робочих місць робітників у різних типах виробництва. Визначити поняття спеціалізація й оснащення робочих місць, планування робочих місць. Розглянути особливості організації робочих місць керівників, спеціалістів, технічних виконавців. Вивчити основні функції обслуговування робочих місць, форми і системи такого обслуговування.

З'ясувати значення й ефективність типового проектування організації робочих місць, раціоналізація трудових процесів і управлінських процедур, методологія проведення аналізу трудового процесу, проектування прогресивних трудових процесів, а також розглянути показники раціональності трудових процесів.

Звернути увагу на колективні форми організації праці, поняття трудового колективу та основні типи трудових колективів.

Як закріплення вивченого з матеріалів курсу з «Безпеки життєдіяльності» пригадати поняття про умови праці, а також фактори, що визначають умови праці на виробництві, та їх значення для здоров'я і працездатності людей. Удосконалення умов праці. Державна система охорони праці в Україні.

Завершити вивчення теми необхідно з'ясуванням сутності суспільної й економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці.

Тема 8. Продуктивність і ефективність праці

Методичні поради

Вивчення даної теми базується на знаннях здобутих студентами при вивченні дисципліни «Економіка підприємства», тому необхідно поглиблювати та систематизувати набуті знання щодо класифікації факторів продуктивності та продуктивності праці, умовах (природних й суспільних) підвищення продуктивності праці, макроекономічних факторах підвищення продуктивності праці; та резервах зростання продуктивності праці; взаємозв'язку факторів і резервів продуктивності праці.

Розглянути класифікацію резервів зростання продуктивності праці:

- резерви зниження трудомісткості продукції, їх склад;
- резерви ефективнішого використання робочого часу.

Завершити вивчення теми необхідно з'ясуванням методів виявлення і практичної реалізації резервів та актуальністю нормування праці у виявленні і використанні внутрішньовиробничих резервів зниження трудомісткості і кращого використання робочого часу.

Тема 9. Політика доходів і оплата праці

Методичні поради

Вивчення даної теми базується на знаннях здобутих студентами при вивченні дисципліни «Політична економія» та «Економіка підприємства», тому необхідно поглиблювати та систематизувати набуті знання щодо соціально-економічної сутності заробітної плати; понять номінальна і реальна заробітна плата, реальні доходи; функцій заробітної плати і принципів її організації; джерела формування заробітної плати; формування доходів споживання і нагромадження, взаємозв'язку рівня заробітної плати з рівнем цін, продуктивністю, структурою виробництва, доходами і прибутками.

Пригадати елементи організації заробітної плати; форми і системи оплати праці. Вивчити поняття тарифна система оплати праці та її елементи.

Проаналізувати особливості застосування:

- почасової форми оплати праці та її системи, умови їх використання.
- відрядної форма оплати праці та її системи, умови використання різноманітних систем відрядної форми оплати праці.
- акордної і колективної (бригадної) системи оплати праці. Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців. Схеми посадових окладів.

звернути увагу на особливості оплати праці державних службовців; контрактної системи оплати праці.

Приділити увагу економічному обґрунтуванню необхідності та ефективності преміювання різноманітних категорій працівників; показникам та умовам преміювання керівників організацій; показникам преміювання за розробку нової продукції і нових технологій. А також розглянути кількісні та якісні показники преміювання робітників.

Тема 10. Планування праці

Методичні поради

Вивчення даної теми базується на знаннях здобутих студентами при вивченні дисципліни «Економіка підприємства», тому необхідно поглиблювати та систематизувати набуті знання щодо регулювання міри праці засобами нормування праці та планування виробничих завдань; сутності та змісту процесу нормування праці; методів вивчення ефективності використання робочого часу.

Необхідно звернути увагу на поняття: робочий день, робочий час, режим роботи; типові режими праці і відпочинку; гнучкі режими роботи; повний і неповний робочий день; змінність роботи. розглянути методику розробки графіків змінності.

Проаналізувати особливості законодавчого регулювання робочого часу і часу відпочинку.

Звернути увагу на поняття «робочий час» (розглянути його склад і структуру), «фотографія робочого часу» (проаналізувати її види, зміст і особливості проведення); «хронометраж» (його призначення і види); «фотохронометраж» (його призначення і сфера застосування).

Завершити розгляд теми необхідно вивченням призначення та класифікацією нормативів з праці. розглянути види нормативних матеріалів з праці; методи створення трудових нормативів; характеристика і класифікація норм праці, а також методи нормування і способи вдосконалення норм.

Тема 11. Аналіз, звітність, аудит у сфері праці

Методичні поради

Вивчення даної теми необхідно почати із розгляду системи трудових показників і взаємозв'язку їх елементів.

Далі необхідно розглянути методи аналізу трудомісткості, чисельності працівників, продуктивності праці і витрат на робочу силу; панування трудомісткості за окремими її видами і в цілому; пан організаційно-технічних заходів - основа розрахунку планової трудомісткості.

Звернути увагу на методи визначення чисельності робітників (на основі трудомісткості виробничої програми, за робочими місцями, нормами обслуговування, нормативами чисельності); особливості планування чисельності керівників, спеціалістів, службовців (за типовими нормативами, нормами підпорядкованості та нормами навантаження); визначення додаткової потреби у працівниках.

Розглянути методику планування продуктивності праці за факторами її зростання; планування підвищення продуктивності праці на основі зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу.

Зосередити увагу на фонді оплати праці; плануванні фонду заробітної плати за нормативами, в т.ч. детальному плануванні фонду заробітної плати робітників за елементами його структури; особливостях планування фонду заробітної плати керівників, спеціалістів, службовців; плануванні середньої заробітної плати і співвідношення темпів її підвищення з темпами зростання продуктивності праці.

Завершити вивчення теми необхідно приділивши увагу нормативам планування витрат роботодавців на соціальне страхування, методичне

обслуговування, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, соціально-побутове обслуговування, вихідну допомогу.

МОДУЛЬ 3. Розвиток і регулювання соціально-трудових відносин

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

Методичні поради

Вивчення даної теми необхідно почати із з'ясування специфіки досліджень проблем трудової організації в умовах ринку. Необхідно розглянути етапи соціологічного дослідження та їх сутність.

Дати визначення поняття «соціально-трудові відносини». Розглянути соціальні процеси в сфері праці та їх види.

звернути увагу слухачів на задачі соціологічних досліджень, особливості розробки програми соціологічного дослідження, а також функції соціологічних досліджень.

Завершити вивчення теми необхідно аналізом особливостей регулювання і вдосконалення соціально-трудових відносин. Кодекс законів про працю України (КЗпП України). А також з'ясуванням відповідності міжнародним стандартам трудового законодавства України.

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

Методичні поради

При вивченні даної теми слід приділити увагу роботі міжнародної організації праці (МОП). Усвідомити цілі та задачі МОП. Вивчити структура МОП. Визначити суть трудової міграції населення, причини трудової міграції, характеристикою легальної та нелегальної трудової міграції та типами трудової міграції.

Необхідно проаналізувати особливості формування ринку праці в країнах-імпортерах та країнах-експортерах трудових ресурсів. Розглянути наслідки міжнародної трудової міграції, особливості регулювання міжнародних міграційних процесів.

Акцентувати увагу на міграційній політиці в Україні та деяких країнах світу.

Завершити розгляд теми аналізом сутності, структури та завдань Міжнародної організація з питань міграції (МОМ).

Вивчення даної теми необхідно розпочати з вивчення методів роботи МОП (розробка конвенцій і рекомендацій МОП та контроль за їх застосування; система контролю за застосуванням міжнародних трудових

норм; міжнародне технічне співробітництво; дослідницька та видавнича діяльність МОП).

Звернути увагу на основні сфери використання різних програм регулювання соціально-трудова відносин у міжнародній практиці; на цілі активної політики МОП на ринку праці.

Розглянути сутність та значення Програми «Міжнародні трудові норми і права людини». Проаналізувати напрями роботи МОП у сфері умов безпеки та гігієни праці.

3. ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ для студентів денної (заочної) форми навчання

1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни – 2 (0,25) год.

План

1. Основні елементи ринку праці.
2. Кон'юнктура ринку.
3. Відмінність ринку праці від інших ринків.
4. Залежність величини пропозиції праці від розміру її оплати.
5. Інфраструктура ринку праці.
6. Сегментація ринку праці. Первинний та вторинний ринки праці.

 Література: [8; 16; 21; 22; 31; 55].

2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства – 4 (0,5) год.

План

1. Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку.
2. Вплив чинників природного, міграційного та економічного руху на динаміку економічно активного населення України.
3. Трудовий потенціал та його складові.
4. Сутність і характер праці.
5. Соціальні аспекти праці.
6. Праця, як фактор виробництва.
7. Сутність задоволення працею та її структура.
8. Якість трудового життя населення.

 Література: [1; 8; 15; 16; 19; 21; 22; 25; 26; 30; 31; 34; 35; 38; 39; 53; 60; 61; 62; 69].

3. Соціально-трудові відносини як система – 4 (0,5) год.

План

1. Характеристика соціально-трудових відносин.
2. Форми соціально-трудових відносин.
3. Типи соціально-трудових відносин.
4. Принципи побудови соціально-трудових відносин.
5. Соціальне партнерство.
6. Трудовий конфлікт, його причини та характер.
7. Формування і розвиток соціально-трудових відносин у в суспільстві.
8. Соціальна політика.

9. Поняття соціального захисту та його основні напрямки в сфері праці.
10. Система соціальних гарантій в сфері праці.
11. Соціальні інститути.

📖 Література: [1; 2; 3; 4; 5; 6; 8; 10; 11; 13; 14; 15; 20; 21; 27; 34; 45; 46; 47; 56; 59; 61].

4. Соціальне партнерство – 2 (0,25) год.

План

1. Мета та принципи соціального партнерства за кордоном і в Україні.
2. Суб'єкти соціального партнерства.
3. Роль спілок роботодавців на ринку праці.
4. Участь профспілок у регулюванні трудових відносин.
5. Основні стратегії демократизації управління виробництвом.
6. Тристоронні переговори на національному рівні, генеральна тарифна угода.
7. Учасники і порядок проведення тарифних переговорів на галузевому рівні.
8. Порядок укладання колективних договорів на мікрорівні, структура та зміст.
9. Досвід застосування принципів трипартизму в розвинутих країнах.

📖 Література: [2; 3; 4; 5; 10; 12; 13; 15; 51].

5. Ринок праці та його регулювання – 3 (0,25) год.

План

1. Сутність, зміст і структура ринку праці.
2. Сегменти ринку праці.
3. Попит та пропозиція на ринку праці.
4. Регулювання ринку праці.
5. Стан відтворення робочої сили на ринку праці України.

📖 Література: [2; 3] 12; 25; 51].

6. Соціально-трудова відносина зайнятості – 2 (0,25) год.

План

1. Форми й види зайнятості.
2. Форми безробіття.
3. Регулювання зайнятості й державна політика.

📖 Література: [4; 5; 11; 15; 19; 30; 5; 37; 60].

7. Організація і нормування праці – 3 (0,25) год.

План

1. Основні напрямки організації праці.
2. Сутність і значення процесів суспільного поділу і кооперування праці.
3. Поділ і кооперування праці на підприємстві, їх форми.
4. Поняття робочого місця, робочої зони. Класифікація робочих місць.
5. Особливості організації робочих місць робітників у різних типах виробництва.
6. Значення й ефективність типового проектування організації робочих місць. Показники раціональності трудових процесів.
7. Колективні форми організації праці.
8. Умови праці.
9. Державна система охорони праці в Україні.
10. Суспільна й економічна ефективність вдосконалення організації праці.

 Література: [1; 13; 14; 15; 21; 27; 34; 45; 47; 56; 59].

8. Продуктивність і ефективність праці – 3 (0,25) год.

План

1. Суть продуктивності праці та її показники.
2. Методи вимірювання продуктивності праці.
3. Фактори зростання продуктивності праці, їх класифікація.
4. Поняття резервів підвищення продуктивності праці та їх економічна суть.
5. Методи виявлення і практичної реалізації резервів підвищення продуктивності праці.
6. Методика розрахунку резервів зростання продуктивності праці.

 Література: [2; 3; 4; 5; 6; 8; 10; 11; 15].

9. Політика доходів і оплата праці – 2 (0,25) год.

План

1. Соціально-економічна сутність заробітної плати.
2. Організація заробітної плати. Її елемент.
3. Тарифна система оплати праці та її елементи.
4. Форми і системи оплати праці.
5. Погодинна форма оплати праці та її системи.
6. Відрядна форма оплати праці та її системи.
7. Колективна (бригадна) система заробітної плати.
8. Оплата праці різних категорій працівників.

📖 Література: [1; 7; 9; 12; 13; 14; 15].

10. Планування праці – 3 (0,25) год.

План

1. Методика планування праці.
2. Планування зростання продуктивності праці.
3. Планування чисельності й структури кадрів.
4. Планування заробітної плати.

📖 Література: [4; 5; 16; 26; 30; 31; 43; 48; 57; 58; 61; 62].

11. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці – 2 (0,25) год.

План

1. Методи аналізу трудомісткості, чисельності працівників, продуктивності праці і витрат на робочу силу.
2. Планування трудомісткості за окремими її видами і в цілому.
3. Методи розрахунку чисельності робітників
4. Планування чисельності керівників, спеціалістів, службовців
5. Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання.
6. Планування фонду заробітної плати за нормативами.
7. Планування фонду заробітної плати керівників, спеціалістів. Службовців. Планування середньої заробітної плати.
8. Нормативи планування витрат роботодавців.

📖 Література: [1; 10; 35; 37; 61].

Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин – 2 (0,25) год.

План

1. Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку.
2. Сутність, цілі і задачі соціологічних досліджень в сфері праці.
3. Регулювання й вдосконалення соціально-трудових відносин.

📖 Література: [13; 14; 15; 21; 27; 34; 45; 47; 56; 59].

Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин – 4 (0,5) год.

План

1. Міжнародна організація праці.
2. Трудова міграція населення.
1. Методи роботи міжнародної організації праці.

2. Основні сфери використання різних програм регулювання соціально-трудових відносин у міжнародній практиці.

📖 Література: [10; 13; 14; 15; 21; 27; 34; 35; 37; 45; 47; 56; 59; 61].

4. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСІЙНОЇ РОБОТИ З ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ для студентів денної (заочної) форми навчання

1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни – 4 (7,25) год.

Питання

1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки. Поняття "ринок праці", "ринок робочої сили", "ринок робочих місць".
2. Елементи ринку праці. Особливості товару "робоча сила".
3. Механізм функціонування сучасного ринку праці. Функції сучасного ринку праці.
4. Сегментація ринку праці за різними ознаками.
5. Підходи до аналізу ринку праці в концепціях основних економічних напрямків і шкіл.
6. Інфраструктура ринку праці.
7. Особливості й етапи формування ринку праці в Україні.
 Література: [1]; [13]; [15]; [20]; [21]; [34]; [39]; [40]; [45]; [46]; [47]; [54]; [56]; [59]; [61].

2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства – 10 (17,5) год.

Питання

1. Основні поняття: населення, трудові ресурси, робоча сила, трудовий потенціал. Їх характеристика
2. Відтворення населення, його природний й механічний рух.
3. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.
4. Стан і структура трудових ресурсів.
5. Професійно-галузева структура трудових ресурсів.
6. Методи прогнозування, планування, розрахунку потреби в трудових ресурсах.
7. Баланс трудових ресурсів України, його зміст, зведені та специфічні показники.
8. Формування робочої сили, основні етапи, їх зміст.
9. Види розподілу та перерозподілу трудових ресурсів.
10. Міграція населення: її суть, види та форми.
11. Показники використання трудових ресурсів.
12. Регіональні особливості використання трудових ресурсів в Україні.
13. Умови й чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів суспільства.
 Література: [13]; [14]; [15]; [19]; [25]; [26]; [29]; [32]; [33]; [34]; [35]; [38]; [39]; [42]; [44]; [49]; [50]; [52]; [53]; [60]; [61]; [62]; [69].

3. Соціально-трудові відносини як система – 9 (16,5) год.

Питання

1. Поняття, види та форми зайнятості населення.
 2. Державне регулювання зайнятості населення.
 3. Активний та пасивний методи й заходи регулювання зайнятості.
 4. Система органів і служб зайнятості, їх структура та завдання.
 5. Державний фонд сприяння зайнятості, джерела його формування та напрямки використання.
 6. Закон України "Про зайнятість населення", основний його зміст.
 7. Безробіття. Види безробіття, їх характеристика.
 8. Визначення статусу безробітного та поняття "підходяща робота". Допомога по безробіттю.
 9. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення.
 10. Суть продуктивності праці. Продуктивна сила.
 11. Показники продуктивності суспільної та індивідуальної праці.
 12. Методи вимірювання продуктивності праці.
 13. Натуральний метод вимірювання продуктивності праці, його переваги та недоліки, застосування на практиці.
 14. Умовно-натуральний метод вимірювання продуктивності праці, його суть і практика застосування.
 15. Трудовий метод вимірювання продуктивності праці і його застосування. Переваги трудового методу.
 16. Вартісний метод вимірювання продуктивності праці. Його різновиди, переваги і недоліки.
 17. Класифікація факторів зростання продуктивності праці.
 18. Поняття резервів підвищення продуктивності праці та їх економічна суть.
 19. Класифікація резервів зростання продуктивності праці.
 20. Методи виявлення і практичної реалізації резервів.
 21. Методика розрахунку резервів зростання продуктивності праці.
- 📖 Література: [1]; [7]; [8]; [9]; [13]; [15]; [20]; [21]; [23]; [24]; [27]; [30]; [34]; [38]; [40]; [45]; [46]; [47]; [55]; [56]; [59]; [60]; [61]; [62].

4. Соціальне партнерство – 5 (8,25) год.

Питання

1. Вартість робочої сили та її формування. Чинники, які впливають на величину вартості робочої сили.
2. Споживчий бюджет та його види.
3. Вартість життя та її показники.
4. Міжнародна класифікація витрат на робочу силу.

5. Витрати роботодавців на соціальне страхування. Внески на обов'язкове державне соціальне забезпечення.
6. Податки на заробітну плату, на прибуток тощо.
 Література: [3]; [15]; [25]; [32]; [39]; [40]; [46]; [47]; [53]; [61]; [62].

5. Ринок праці та його регулювання – 4 (9,25) год.

Питання

1. Макроекономічні механізми регулювання заробітної плати.
2. Законодавча та нормативна база державного регулювання заробітної плати.
3. Державне регулювання оплати праці. Державні норми і гарантії в оплаті праці.
4. Суть договірного регулювання оплати праці. Система тарифних угод.
5. Зміст генеральної тарифної угоди.
6. Зміст тарифної угоди на галузевому та регіональному (комунальному) рівнях.
7. Тарифно-договірне регулювання заробітної плати на рівні підприємств як складова частина колективного договору. Зміст тарифної угоди.
 Література: [2]; [3]; [12]; [25]; [51].

6. Соціально-трудові відносини зайнятості – 4 (8,25) год.

Питання

1. Поняття, види та форми зайнятості населення.
2. Державне регулювання зайнятості населення.
3. Активний та пасивний методи й заходи регулювання зайнятості.
4. Система органів і служб зайнятості, їх структура та завдання.
5. Державний фонд сприяння зайнятості, джерела його формування та напрямки використання.
6. Закон України "Про зайнятість населення", основний його зміст.
7. Безробіття. Види безробіття, їх характеристика.
8. Визначення статусу безробітного та поняття "підходяща робота".
Допомога по безробіттю.
9. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення.
 Література: [1]; [13]; [14]; [15]; [20]; [21]; [27]; [34]; [45]; [46]; [47]; [56]; [59]; [61].

7. ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ – 8 (12,25) ГОД.

Питання

1. Основні напрямки організації праці.

2. Сутність і значення процесів суспільного поділу і кооперування праці.
 3. Поділ і кооперування праці на підприємстві, їх форми.
 4. Поняття робочого місця, робочої зони. Класифікація робочих місць.
 5. Особливості організації робочих місць робітників у різних типах виробництва.
 6. Значення й ефективність типового проектування організації робочих місць. Показники раціональності трудових процесів.
 7. Колективні форми організації праці.
 8. Умови праці.
 9. Державна система охорони праці в Україні.
 10. Суспільна й економічна ефективність вдосконалення організації праці.
- 📖 Література: [1]; [13]; [14]; [15]; [21]; [27]; [34]; [45]; [47]; [56]; [59].

8. Продуктивність і ефективність праці – 8 (15,25) год.

Питання

1. Зміст, мета і завдання управління персоналом. Функції управління персоналом.
2. Кадрова політика на підприємствах, її основні завдання, зміст.
3. Планування і формування персоналу. Внутрішні та зовнішні джерела залучення персоналу.
4. Професійна, соціально-психологічна адаптація працівників.
5. Просування персоналу, управління діловою кар'єрою.
6. Мотивація стимулювання праці та її значення в управлінні персоналом.
7. Методи оцінювання персоналу.
8. Ефективність управління персоналом. Система економічних показників ефективності управління персоналом.

📖 Література: [4]; [5]; [16]; [26]; [30]; [31]; [43]; [48]; [57]; [58]; [61]; [62].

9. Політика доходів і оплата праці – 9 (14,25) год.

Питання

1. Соціально-економічна сутність заробітної плати.
2. Організація заробітної плати, її елементи.
3. Тарифна система оплати праці та її види.
4. Форми і системи оплати праці.
5. Почасова форма оплати праці та її системи. Умови їх використання.
6. Відрядна форма оплати праці та її системи.

7. Колективна (бригадна) система заробітної плати.
8. Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців.
9. Оплата праці державних службовців. Контрактна система оплати праці.
10. Системи преміювання робітників, їх суть та призначення. Показники, умови і джерела преміювання.

📖 Література: [3]; [5]; [9]; [13]; [15]; [16]; [23]; [24]; [30]; [35]; [36]; [37]; [46]; [51]; [55]; [60]; [61].

10. Планування праці – 6 (13,25) год.

Питання

1. Законодавче регулювання робочого часу і часу відпочинку.
2. Типові режими праці і відпочинку.
3. Раціональна організація змінної роботи. Методика розробки графіків змінності.
4. Основні форми кооперування праці.
5. Бригадна форма організації праці, її різновидності.
6. Організація й обслуговування робочих місць.
7. Особливості організації робочих місць робітників у різних типах виробництва.
8. Атестація робочих місць та впровадження типових проектів її організації та обслуговування.
9. Впровадження прогресивних методів та прийомів праці.
10. Основні напрямки вдосконалення умов праці на виробництві.
11. Суспільна та економічна ефективність заходів щодо вдосконалення організації праці.

📖 Література: [4]; [5]; [11]; [15]; [19]; [30]; [35]; [37]; [60].

11. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці – 7 (12,25) год.

Питання

1. Система трудових показників в нових економічних умовах і взаємозв'язок їх елементів.
2. Методи аналізу трудомісткості, чисельності працівників, продуктивності праці та витрат на робочу силу.
3. Планування трудомісткості в цілому та за окремими її видами.
4. Методи розрахунку чисельності робітників.
5. Планування чисельності керівників, спеціалістів та службовців за типовими галузевими нормативами, нормами керованості.
6. Визначення додаткової потреби у працівниках. Джерела поповнення.
7. Фонд оплати праці та його складові.
8. Фонд споживання підприємства. Склад коштів фонду споживання підприємства.

9. Нормативний метод планування фонду заробітної плати.
 10. Планування фонду заробітної плати за видами діяльності, структурними підрозділами, категоріями працівників та за елементами його структури.
 11. Планування фонду заробітної плати керівників, спеціалістів та службовців.
 12. Планування середньої заробітної плати і співвідношення темпів її підвищення з темпами зростання продуктивності праці.
 13. Нормативне планування витрат на соціальне страхування, медичне обслуговування, соціально-побутове обслуговування.
 14. Нормативне планування витрат на професійну підготовку та підвищення кваліфікації, вихідну допомогу.
- 📖 Література: [7; [15]; [18]; [41]; [42]; [55].

Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин – 6 (10,25) год.

План

1. В чому полягає специфіка досліджень проблем трудової організації.
 2. Розкрити сутність і цілі соціологічних досліджень в сфері праці
 3. Які задачі розв'язуються в ході соціологічних досліджень.
 4. Назвіть функції соціологічних досліджень.
 5. Опишіть послідовність розробки програми соціологічних досліджень.
 6. Які напрямки регулювання соціально-трудових відносин реалізуються державою.
 7. Проаналізуйте відповідність міжнародним нормам трудового законодавства України.
- 📖 Література: [1; 13; 14; 15; 21; 27; 34; 45; 47; 56; 59].

Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин – 14 (23,5) год.

План

1. Історія виникнення МОП.
2. Структура МОП.
3. Роль Міжнародного Бюро Праці (МБП).
4. Характерні риси ринку праці Японії.
5. Характерні риси ринку праці Німеччини.
6. Характерні риси ринку праці Канади.
7. Характерні риси ринку праці США.
8. Характерні риси ринку праці Швеції.

9. Голландська інспекція праці.
 10. Сутність та необхідність впровадження міжнародних інформаційних листків небезпек за професіями.
 11. В чому відмінність понять «міграція населення» і «трудова міграція».
 12. Причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції.
 13. Міжнародна організація з питань міграції: структура та завдання.
 14. В чому сутність активної політики МОП на ринку праці.
 15. Причини підтримки МОП активної політики на ринку праці.
 16. Напрямки діяльності МОП.
 17. Зміст роботи МОП у різних сферах діяльності.
 18. Яким професійним групам надає МОП особливу увагу, розкрити причини цього.
 19. Програми розвитку і регулювання соціально-трудових відносин, що використовуються в світовому співтоваристві.
-  Література: [10; 13; 14; 15; 21; 27; 34; 35; 37; 45; 47; 56; 59; 61].

5. ЕЛЕМЕНТИ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЮ З ДИСЦИПЛІНИ

5.1. Розподіл модулів навчальної дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» на кредити ECTS, їх оцінювання в балах та терміни підсумкового контролю знань за модулями

Номер модуля	Кількість кредитів ECTS	Кількість балів, що зараховується		Тиждень підсумкового контролю за модулем
		мінімальна	максимальна	
1	1,5	25	40	8
2	1	25	40	14
3	0,5	10	20	17
Всього модулів 3	3	60	100	18 (іспит)

Примітки

Максимальна кількість балів, що студент може отримати протягом семестру за навчальної дисципліни – 100.

Максимальна кількість балів, які студент може отримати на іспиті – 9.

Максимальна кількість балів, за які вважається, що студент отримав знання з даної дисципліни (за умови виконання студентом всієї навчальної програми) – 60.

5.2. Нарахування балів за виконання окремих видів робіт з вивчення дисципліни

№ п/п	Види робіт	Кількість балів
1	Відповіді на семінарських заняттях з основних питань. Здача основних тем модуля	0, 1, 2, 3
2	Перездача теми пропущеного семінарського заняття	1, 2
3	Активна участь у роботі семінару (доповнення, розв'язання задач біля дошки)	1, 2
4	Виконання самостійних робіт (реферати, виконання домашнього завдання)	0, 1, 2, 3
5	Відсутність на семінарському занятті	-2

6	Модульна контрольна робота	0, 1, 2, 3, 4, 5, 6
7	Виконання індивідуальної роботи (розрахункові)	1, 2, 3, 4
8	Участь в конференціях	1, 2, 3
9	Відсутність на лекційному занятті	-1
10	Непідготовленість до самостійного заняття	-1

5.3. Форми поточного контролю знань студентів за модулями дисципліни

Номер модуля	Елементи модуля	Форма контролю
1	2	3
Модуль № 1	Домашнє завдання: «Ринок праці як підсистема ринкової економіки.»	Перевірка виконання завдання
	Домашнє завдання: «Баланс трудових ресурсів України, його зміст, зведені та специфічні показники.»	Перевірка виконання завдання
	Домашнє завдання: «Особливості й етапи формування ринку праці в Україні.»	Перевірка виконання завдання
	Теми 1-6	Тести
Модуль № 2	Домашнє завдання: «Умови й чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів суспільства.»	Захист домашнього завдання
	Домашнє завдання: «Методика розрахунку резервів зростання продуктивності праці.»	Захист домашнього завдання
	Домашнє завдання: «Організація заробітної плати та її елементи.»	Захист домашнього завдання
	Теми 7-11 лекційного курсу	Тести
Модуль № 3	Домашнє завдання: «Сутність кредитної системи»	Захист домашнього завдання

Домашнє завдання: «Державні соціальні гарантії.»	Захист домашнього завдання
Домашнє завдання: «Соціальне страхування населення в Україні.»	Захист домашнього завдання
Домашнє завдання: «Вдосконалення пенсійного забезпечення населення в Україні.»	Захист домашнього завдання
Тема 12-13	Тести
Підсумковий модульний реферат	Перевірка реферату

5.4. Підсумкове рейтингове оцінювання знань студентів з дисципліни за шкалою ECTS та національною шкалою

За шкалою ECTS	За національною шкалою	За бальною шкалою	За шкалою інституту
A	Відмінно (відмінне виконання, творчий підхід, допускається лише незначна кількість помилок)	91-100	5
B	Дуже добре (вище середнього рівня, з кількома помилками)	86-90	4
C	Добре (загалом правильна відповідь, з незначною кількістю грубих помилок)	80-85	4
D	Задовільно (непогано, але із значною кількістю недоліків)	70-79	3
E	Достатньо (виконання задовольняє мінімальні критерії)	60-69	3
FX	Незадовільно з можливістю повторного складання	35-59	2
F	Незадовільно з обов'язковим повторним курсом	1-34	1

6. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ

Загальний обсяг роботи 9–10 друкованих аркушів. План реферату студент складає самостійно і виносить його на початок тексту на окремому аркуші. При розкритті теми реферату бажано його представляти у вигляді блок–схем з поясненнями. В кінці роботи необхідно навести список використаної літератури.

Тему реферату студенти вибирають самостійно (узгодивши з викладачем).

Реферат необхідно підготувати і подати для перевірки на кафедру в терміни, встановлені навчальним графіком.

На титульній сторінки повинні бути зазначені прізвище, ім'я та по-батькові студента, спеціальність, курс, тема реферату та ін. (зразок титульної сторінки наводиться нижче).

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Київська академія міжнародної економіки

та міжнародних відносин

Факультет Економічний

Кафедра **економіки підприємства**

РЕФЕРАТ

з дисципліни «Економіка праці і соціально-студові відносини»

на тему: *«НАЗВА РЕФЕРАТУ»*

Виконав(ла):

студент(ка) 3-го курсу

спеціальності _____

очної (заочної) форми навчання

Прізвище, Ім'я, По-батькові студента

Прийняв:

к.е.н., доцент *ППП викладача*

Київ-200_

Перелік тем реферату:

1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки.
2. Механізм функціонування сучасного ринку праці. Функції сучасного ринку праці.

3. Особливості й етапи формування ринку праці в Україні.
4. Відтворення населення, його природний й механічний рух.
5. Баланс трудових ресурсів України, його зміст, зведені та специфічні показники.
6. Міграція населення: її суть, види та форми.
7. Регіональні особливості використання трудових ресурсів в Україні.
8. Умови й чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів суспільства.
9. Державне регулювання зайнятості населення.
10. Безробіття. Види безробіття, їх характеристика.
11. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення.
12. Методика розрахунку резервів зростання продуктивності праці.
13. Споживчий бюджет та його види.
14. Податки на заробітну плату, на прибуток тощо.
15. Соціально-економічна сутність заробітної плати.
16. Організація заробітної плати та її елементи.
17. Тарифна система оплати праці та її види.
18. Оплата праці державних службовців. Контрактна система оплати праці.
19. Макроекономічні механізми регулювання заробітної плати.
20. Суть договірного регулювання оплати праці. Система тарифних угод.
21. Зміст генеральної тарифної угоди.
22. Тарифно-договірне регулювання заробітної плати на рівні підприємств як складова частина колективного договору. Зміст тарифної угоди.
23. Кадрова політика на підприємствах, її основні завдання, зміст.
24. Мотивація стимулювання праці та її значення в управлінні персоналом.
25. Методи оцінювання персоналу.
26. Основні форми кооперування праці.
27. Атестація робочих місць та впровадження типових проектів її організації та обслуговування.
28. Впровадження прогресивних методів та прийомів праці.
29. Механізм соціального захисту населення України в умовах переходу до ринкової економіки, його складові частини.
30. Державні соціальні гарантії.
31. Соціальне страхування населення в Україні.
32. Вдосконалення пенсійного забезпечення населення в Україні.
33. Міжнародна організація праці
34. Міжнародна організація з питань міграції

- 35.Програми розвитку і регулювання соціально-трудоx вiдносин у
свiтовому співтовариствi
- 36.Особливостi ринку працi України
- 37.Особливостi ринку працi Японiї
- 38.Особливостi ринку працi США
- 39.Особливостi ринку працi Канади
- 40.Особливостi ринку працi Нiмеччини
- 41.Особливостi ринку працi Польщi
- 42.Особливостi ринку працi Італiї
- 43.Особливостi ринку працi Швецiї
- 44.Особливостi ринку працi Китаю
- 45.Особливостi ринку працi Індiї

7. ПІДСУМКОВИЙ ТЕСТ

1. Внутрішнє бажання людини задовольнити свої потреби це:

- а) стимул,
- б) мотив,
- в) духовне порівняння.

2. Можливість отримання засобів задоволення своїх потреб в обмін на виконання певних дій це:

- а) стимул,
- б) мотив,
- в) компроміс.

3. Як ще можна назвати «оплачувану діяльність» та «неоплачуване проведення часу»:

- а) робота на виробництві та у домашньому господарстві,
- б) праця та відпочинок,
- в) гра в карти чи теніс.

4. Граничний прибуток від продукту праці обчислюється за формулою:

- а) $MPL = Q/L$,
- б) $MRPL = D$,
- в) $MRPL = R/L$.

5. Ринок праці це:

- а) ринок, де взаємодіють продавець та покупець;
- б) інформаційний простір, де взаємодіють продавець та покупець;
- в) агентство з кадрів.

6. Робоча сила це:

- а) зайняті на робочих місцях,
- б) безробітні,
- в) нащадок населення в працездатному віці.

7. Попит на працю на ринку праці пред'являють;

- а) робітники,
- б) роботодавці,
- в) держава.

8. Пропозиція праці виходить від:

- а) жінок та чоловіків,
- б) роботодавців,
- в) індивіда в працездатному віці.

9. Виробничий фактор праці це:

- а) праця в домашньому господарстві,
- б) праця на виробництві з одержанням за неї доходів,
- в) праця на садово-городній ділянці.

10. На ринку праці між роботодавцем та найманим робітником

укладається угоди про наймання на роботу:

- а) взаємовигідні,
- б) добровільні взаємовигідні та не взаємовигідні,
- в) лише не взаємовигідні.

11. Припустимо, що який-небудь ринок праці знаходиться в рівновазі, що повинно відбутися, щоб заробітна плата рівноваги знизилась:

- а) зріс попит на продукти, що виробляються,
- б) знизилась травмонебезпека професії,
- в) зросла заробітна плата в альтернативних професіях.

12. Попит на працю, як і на будь-який ресурс, є виробничим, тобто:

- а) залежить від попиту на продукцію, яка виробляється за допомогою даного виду праці,
- б) залежить від прибутку сім'ї, її добробуту.

13. Види зайнятості бувають:

- а) повна, не повна, надзайнятість,
- б) повна та часткова,
- в) зайнятість у домашньому господарстві та на виробництві.

14. Соціальний захист населення це:

- а) охорона житла,
- б) виплата допомог, субсидій, пенсій та ін.,
- в) всі відповіді вірні.

15. Безробіття — тимчасова незайнятість економічно активного населення. Ця подія має характер:

- а) суб'єктивний,
- б) об'єктивний,
- в) всі відповіді вірні.

16. Структурне безробіття пов'язане з:

- а) змінами у технологіях,
- б) змінами у пропозиції праці,
- в) змінами робочих місць.

17. Фрикційне безробіття пов'язане з:

- а) неповним використанням ресурсів підприємства,
- б) пошуком робітниками нових робочих місць,
- в) демографічною структурою населення.

18. Циклічне безробіття пов'язане з:

- а) економічними циклами,
- б) зростанням зарплати,
- в) недостатнім сукупним попитом на товари та послуги, який викликає зростання безробіття.

19. Які загальні спонукаючі мотиви для часткої зміни роботи у

низькокваліфікованих робітників та високооплачуваних продавців:

- а) незадоволення колективом або керівництвом,
- б) недостатня інформація,
- в) транспортна доступність роботи.

20. Які витрати можуть виникнути на виробництві в результаті незадовільних умов праці:

- а) оплата лікарняних,
- б) доплата за шкідливість,
- в) страйки.

21. Державна служба зайнятості це:

- а) біржа праці,
- б) відділ кадрів,
- в) система захисту працездатного населення від безробіття.

22. Фонд сприяння зайнятості та захисту від безробіття формується за рахунок:

- а) відрахувань фірм,
- б) відрахувань працюючих громадян,
- в) відрахувань держави, фірм, підприємств та працюючих індивідів.

23. До основних функцій ринку праці відносять:

- а) узгодження інтересів обох сторін,
- б) конкурентні відносини,
- в) мотивація найманих робітників.

24. Вартість робочої сили це:

- а) ціна робочої сили,
- б) вартість певної суми життєвих засобів,
- в) заробітна плата.

25. Ціна робочої сили це:

- а) вартість робочої сили,
- б) заробітна плата,
- в) ціна відтворення здібності до праці.

26. Основні функції заробітної плати складають:

- а) стимул до високопродуктивної праці,
- б) мотив пропозиції праці,
- в) відшкодування вартості робочої сили та економічне спонукання до праці.

27. Якщо зарплата чоловіка заміжньої жінки буде збільшена, тоді жінка має тенденцію працювати менше. А якщо її зарплата буде вища, то вона прагне працювати більше. Чи так, чи ні:

- а) так,
- б) ні,
- в) не впевнений (-а).

28. До матеріальних стимулів відносять:

- а) публічне визнання заслуг,
- б) оплату праці грошима, товарами, іншими матеріальними цінностями,
- в) створення умов для творчості.

29. До нематеріальних стимулів відносять:

- а) оплату праці цукром,
- б) заохочування міжособового спілкування,
- в) вручення різних цінних подарунків.

30. Мінімальний розмір заробітної платні:

- а) установлюється законодавчо державою,
- б) залежить від розміру прибутку в середньостатистичній сім'ї,
- в) індексується в залежності від зростання чи падіння долара.

31. В економічній теорії залежність «прибуток, який максимізує зайнятість» визначається за формулою:

- а) $MP_nLR=D$,
- б) $MRP_n=W$,
- в) $MRLP_n=E$.

32. Економісти вважають, що повна зайнятість у країні досягається в тому випадку, коли:

- а) усе населення країни працює,
- б) працюють усі, хто досяг працездатного віку,
- в) працюють усі, хто хоче працювати,
- г) число вільних робочих місць збігається з числом безробітних.

33. Якщо фактичний ВВП більший (1); дорівнює (2), менший (3) потенційного ВВП, то завжди правильно, що:

- а) відсутнє циклічне безробіття,
- б) відсутнє фрикційне безробіття,
- в) існує структурне безробіття,
- г) рівень безробіття дорівнює природному,
- д) існує циклічне безробіття.

34. Визначте, які індивіди відносяться до зайнятих (1); безробітних (2); інституціонального населення (3); не входять у склад самодіяльного (економічно активного) населення (4):

- а) робітник, звільнений з особистого бажання,
- б) токарь, переведений на неповний робочий тиждень,
- в) викладач, який за станом здоров'я не може більше працювати,
- г) студент денного відділення вищого навчального закладу,
- д) домогосподарка, яка частину часу працює прибиральницею.

35. Якщо фактичний рівень безробіття складає 12%, то при природній нормі безробіття, що дорівнює 5%, рівень кон'юнктурного безробіття досягне величини:

- а) 17%,
- б) 10%,

в) 7%, г) 5%.

36. Відповідно до закону Оукена, двовідсоткове підвищення фактичного рівня безробіття над його природним рівнем означає відставання фактичної величини ВВП від потенційного можливого рівня на

- а) 2%,
- б) 4%,
- в) 5%,
- г) 7%.

37. Соціальний конфлікт — це:

- а) збройне зіткнення,
- б) протистояння різних політичних сил,
- в) відсутність взаєморозуміння,
- г) зіткнення інтересів різних соціальних груп.

38. Населення України складається з:

- а) робочої сили і пенсіонерів,
- б) трудових ресурсів і економічно активного населення,
- в) економічно активного і економічно неактивного населення,
- г) дітей і робочої сили.

39. Трудові ресурси — це:

- а) робоча сила,
- б) економічно активне населення,
- в) студенти,
- г) економічно активне населення плюс частка працюючих з числа студентів, пенсіонерів і ін.

40. Трудовий потенціал суспільства — це:

- а) сума трудових потенціалів людей,
- б) сума трудових потенціалів підприємств,
- в) сума трудових потенціалів міст та сіл,
- г) сума трудових потенціалів працюючих людей.

41. Приріст населення України з останні п'ять років склав:

- а) +1,1%,
- б) +2,5%,
- в) -0,72%,
- г) -1,5%.

42. В Україні середня тривалість життя чоловіків і жінок склала:

- а) 62,7 — чоловіки і 73,5 — жінки;
- б) 75 — чоловіки і 80 — жінки;
- в) 59,1 — чоловіки і 60,1 — жінки;
- г) 81,1 — чоловіки і 91,1 — жінки.

43. Демографічна ситуація в Україні за віком і статтю людей:

- а) більше чоловіків після 65-ти років,
- б) більше жінок після 65-ти років,
- в) рівна чисельність.

44. Аудит у сфері праці на підприємстві проводить:

- а) керівник підприємства,
- б) головний бухгалтер підприємства,
- в) податковий інспектор,
- г) аудитор, зі сторони.

45. Трудові показники, які підлягають аналізу на підприємстві:

- а) заробітна плата,
- б) структура та чисельність працюючих,
- в) продуктивність праці,
- г) умови праці.

46. Аналіз трудових показників на підприємстві проводиться:

- а) раз на рік,
- б) раз на квартал,
- в) раз на місяць,
- г) кожен день.

47. Колір, який підвищує настрій та стабілізує тиск:

- а) чорний,
- б) багряний,
- в) білий,
- г) синій,
- д) зелений.

48. небезпечні умови праці — це:

- а) злий керівник,
- б) несправна електропроводка,
- в) гучні розмови,
- г) протяг.

49. Рівень життя вимірюється:

- а) кількістю машин і будинків,
- б) кількістю жінок або чоловіків,
- в) освітою, здоров'ям, умовами життя та праці,
- г) кількістю друзів.

50. Трудова міграція населення — це:

- а) переїзд на іншу квартиру,
- б) виїзд на ПМП,
- в) зміна місця роботи,
- г) підвищення за посадою,
- д) зміна професії.

51. Продуктивність праці — це ...

- а) витрати суспільне необхідної праці на виробництво одиниці продукції

- b) витрати живої праці на виробництво одиниці продукції
- c) продуктивна сила праці, тобто здатність за одиницю робочого часу створити певні споживчі вартості
- d) міра кількості затраченої праці
- e) кількість продукції за одиницю робочого часу

52. До негрошових методів мотивації результативної діяльності працівників належать ...

- a) гнучкі робочі графіки
- b) оплата навчання
- c) доплата за стаж
- d) пільгове користування житлом
- e) правильна відповідь відсутня

53. Згідно з теорією ієрархії потреб Маслоу потреби людей виокремлюються у ...

- a) шість основних груп
- b) п'ять основних груп
- c) три основні групи
- d) дві основні групи

54 Відповідно до теорії Маслоу ієрархія задоволення потреб людей відбиває рух ...

- a) тільки від нижнього до верхнього рівня потреб
- b) не тільки від нижнього до верхнього рівня потреб, а й зворотний рух
- c) згори донизу, якщо незадоволено потреби вищого рівня

55. Механізм державного регулювання оплати праці реалізується через ...

- a) механізм стимулювання та механізм соціального захисту
- b) механізм оплати праці та механізм соціального захисту
- c) систему заходів щодо встановлення певного рівня безробіття
- d) державну політику соціального захисту

56. Державний соціальний захист реалізується через ...

- a) встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці
- b) впровадження допомоги сім'ям з низькими доходами
- c) реалізацію політики скорочення державних видатків
- d) скорочення посадових окладів працівникам державних установ та організацій

57. Оплата праці — це ...

- a) заробіток у вигляді винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат
- b) будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами
- c) будь-який заробіток, що за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги

d) встановлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу

58. Основна заробітна плата — це ...

a) будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами

b) встановлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу

c) будь-який заробіток, що за трудовим договором виплачується працівникові за виконану роботу та надані послуги

59. Основна (тарифна) частина заробітної плати працівника не залежить від ...

a) результатів його праці

b) рівня його кваліфікації

c) складності робіт, що ним виконуються

d) результатів господарської діяльності підприємства, на якому він працює

60. Використання якого з теоретично можливих засобів державного регулювання оплати праці є неприйнятним для держав з ринковою економікою?

a) установлення мінімальної заробітної плати

b) оподаткування заробітної плати і прирівняних до неї доходів

c) обмеження верхньої межі заробітної плати найманого працівника

d) установлення єдиної державної тарифної системи оплати праці найманого працівника для підприємств усіх форм власності

61. До сфери державного регулювання оплати праці згідно з чинним законодавством належить регулювання ...

a) мінімальної заробітної плати

b) оплати праці в організаціях, що фінансуються з бюджету

c) розмірів посадових окладів керівників державних підприємств

d) усі наведені відповіді правильні

62. Договірне регулювання оплати праці найманих працівників підприємств здійснюється на основі...

a) єдиної державної тарифної системи

b) системи тарифних угод

c) типового контракту

d) цивільно-правового законодавства

63. Мінімальна заробітна плата — це ...

a) будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами

b) встановлений державою розмір заробітної плати, менше якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу (за повний місяць)

c) будь-який заробіток, що за трудовим договором виплачується працівникові за виконану роботу та надані послуги

64. Тарифна система оплати праці розробляється і використовується для ...

- a) порівняння праці різної якості та кількості
- b) розподілу робіт і працівників залежно від їх, відповідно, складності та кваліфікації за певною системою
- c) формування та регулювання (диференціації) основної частини заробітної плати
- d) вирішення лише b) і c) завдання
- e) вирішення кожного із зазначених завдань

65. Тарифна система оплати праці працівників включає ...

- a) тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційний довідник
- b) тарифні ставки, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційної довідник, регіональний та галузевий коефіцієнти
- c) тарифні ставки, тарифні сітки
- d) тарифні ставки, посадові оклади
- e) тарифно-кваліфікаційний довідник, посадові оклади, преміальне положення

66. При відрядній формі оплата праці проводиться за ...

- a) нормами і розцінками, встановленими за розрядом виконуваних робіт
- b) тарифною сіткою
- c) штатним розкладом підприємства
- d) штатним розкладом плюс преміальні

67. Заробіток працівника, що розраховується шляхом перемноження кількості одиниць виробленої продукції та розцінки за одиницю продукції, є заробіток при ...

- a) відрядно-прогресивній системі
- b) прямій відрядній системі
- c) непрямій системі
- d) відрядно-преміальній системі

68. До погодинної форми оплати праці належать ...

- a) акордна
- b) непряма відрядна
- c) відрядно-преміальна
- d) жодна з наведених форм

69. Генеральні та галузеві тарифні угоди укладаються між ...

- a) профспілками, що представляють більшість найманих працівників, та власниками підприємств, на яких зайнята більшість працівників
- b) профспілками, що представляють більшість найманих працівників, та повноважними органами державної виконавчої влади
- c) власниками підприємств, на яких зайнята більшість найманих працівників, та повноважними органами державної виконавчої влади
- d) профспілками, що об'єдналися для ведення переговорів та укладання

угоди, та директорами підприємств, що також об'єдналися

70. Винагороди працівникам за підсумками роботи за рік у складі коштів, які спрямовуються на споживання, належать до ...

- a) фонду основної заробітної плати
- b) фонду додаткової заробітної плати
- c) фонду виплати дивідендів
- d) фонду матеріального стимулювання

71. Виплати матеріальної допомоги працівникам підприємства по тимчасовій непрацездатності належать до ...

- a) фонду основної заробітної плати
- b) фонду додаткової заробітної плати
- c) фонду матеріального стимулювання
- d) виплат, що не належать до складу коштів, які спрямовуються на споживання

ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ *для студентів-заочників*

Методичні поради

Засвоєнню теоретичних знань і набуттю практичних навичок користування економічною інформацією сприяє підготовка до письмової контрольної роботи, яка вважається однією із форм поточного контролю за самостійною роботою студентів. За контрольну роботу студент отримує оцінку, що вважається відносним показником результативності його праці.

Процес виконання контрольної роботи складається з наступних технологічних етапів:

1. ознайомлення з рекомендованою літературою та добір додаткових джерел;
2. визначення основних теоретичних проблем, які мають бути вирішені в роботі;
3. складання плану теоретичних питань роботи;
4. розв'язок задач. В процесі розв'язування задач необхідно не забувати зазначати одиниці виміру (величин, які отримали) та робити висновки за отриманими результатами;
5. оформлення роботи. Задачі оформляються в рукописному варіанті;
6. передача виконаної роботи на кафедру викладачеві.

Контрольна робота складається з двох теоретичних питань та *трьох задач*.

Загальний обсяг першого та другого теоретичних питань не повинен бути меншим 10 друкованих аркушів. В кінці викладу кожного питання подаються висновки та перелік використаних джерел (із посиланням на ці джерела по тексту роботи).

Висновки до кожного питання повинні являти собою короткий виклад результатів проведеного дослідження.

Методичні рекомендації щодо виконання контрольної роботи

Варіант вибирати згідно порядкового номера в групі.

Контрольну роботу студенти-заочники виконують до початку екзаменаційної сесії і на початок сесії привозять в деканат.

На екзаменаційній сесії студенти-заочники захищають виконану роботу.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Київська академія міжнародної економіки
та міжнародних відносин

Факультет Економічний
Кафедра **економіки підприємства**

КОНТРОЛЬНА РОБОТА
з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові
відносини

варіант №

Виконав(ла):
студент(ка) 3-го курсу
спеціальності _____
заочної форми навчання
Прізвище, Ім'я, По-батькові студента

Прийняв:
к.е.н., доцент *ППП викладача*

Київ-200

Таблиця розподілу завдань за варіантами

Номер варіанту	Номери теоретич. завдання	Варіант практич. завдання №1, 2	Варіант практич. завдання №3	Номер варіанту	Номери теоретич. завдання	Варіант практич. завдання №1,2	Варіант практич. завдання №3
1	1, 41	1	1	21	21, 59	1	21
2	2, 42	2	2	22	22, 58	2	22
3	3, 43	3	3	23	23, 57	3	23
4	4, 44	4	4	24	24, 56	4	24
5	5, 45	5	5	25	25, 55	5	25
6	6, 46	6	6	26	26, 54	6	1
7	7, 47	7	7	27	27, 53	7	2
8	8, 48	8	8	28	28, 52	8	3
9	9, 49	9	9	29	29, 51	9	4
10	10, 50	0	10	30	30, 50	0	5
11	11, 51	1	11	31	31, 49	1	6
12	12, 52	2	12	32	32, 48	2	7
13	13, 53	3	13	33	33, 47	3	8
14	14, 54	4	14	34	34, 45	4	9
15	15, 55	5	15	35	35, 44	5	10
16	16, 56	6	16	36	36, 43	6	11
17	17, 57	7	17	37	37, 42	7	12

18	18, 58	8	18
19	19, 59	9	19
20	20, 60	0	20

38	38, 41	8	13
39	39, 60	9	14
40	40, 50	0	15

Перелік теоретичних питань до контрольної роботи

1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки.
2. Механізм функціонування сучасного ринку праці. Функції сучасного ринку праці.
3. Особливості й етапи формування ринку праці в Україні.
4. Відтворення населення, його природний й механічний рух.
5. Баланс трудових ресурсів України, його зміст, зведені та специфічні показники.
6. Міграція населення: її суть, види та форми.
7. Регіональні особливості використання трудових ресурсів в Україні.
8. Умови й чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів суспільства.
9. Державне регулювання зайнятості населення.
10. Безробіття. Види безробіття, їх характеристика.
11. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення.
12. Методика розрахунку резервів зростання продуктивності праці.
13. Споживчий бюджет та його види.
14. Податки на заробітну плату, на прибуток тощо.
15. Соціально-економічна сутність заробітної плати.
16. Організація заробітної плати та її елементи.
17. Тарифна система оплати праці та її види.
18. Оплата праці державних службовців. Контрактна система оплати праці.
19. Макроекономічні механізми регулювання заробітної плати.
20. Суть договірного регулювання оплати праці. Система тарифних угод.
21. Зміст генеральної тарифної угоди.
22. Тарифно-договірне регулювання заробітної плати на рівні підприємств як складова частина колективного договору. Зміст тарифної угоди.
23. Кадрова політика на підприємствах, її основні завдання, зміст.
24. Мотивація стимулювання праці та її значення в управлінні персоналом.
25. Методи оцінювання персоналу.
26. Основні форми кооперування праці.
27. Атестація робочих місць та впровадження типових проектів її організації та обслуговування.
28. Впровадження прогресивних методів та прийомів праці.

- 29.Механізм соціального захисту населення України в умовах переходу до ринкової економіки, його складові частини.
- 30.Державні соціальні гарантії.
- 31.Соціальне страхування населення в Україні.
- 32.Вдосконалення пенсійного забезпечення населення в Україні.
- 33.Вартість робочої сили та її формування.
- 34.Споживчий бюджет та його види.
- 35.Вартість життя та її показники.
- 36.МОП: сутність, структура та функції
- 37.Трудова міграція населення
- 38.Соціально-трудові відносини як система
- 39.Сфера використання програм регулювання соціально-трудоових відносин в міжнародній практиці
- 40.Тарифна система оплати праці
- 41.Тарифні сітки та ставки. Доплати та надбавки
- 42.Планування і аналіз трудових показників
- 43.Методика планування праці
- 44.Розроблення плану продуктивності праці
- 45.Аналіз структури персоналу. Види та методи планування
- 46.Система винагороди за працю
- 47.Форми оплати праці: сутність, методи розрахунку
- 48.Організація преміювання працівників
- 49.Оплата праці державних службовців
- 50.Особливості формування ринку праці США
- 51.Особливості формування ринку праці Канади
- 52.Особливості формування ринку праці Німеччини
- 53.Особливості формування ринку праці Японії
- 54.Особливості формування ринку праці Швеції
- 55.Особливості формування ринку праці Китаю
- 56.Особливості формування ринку праці Франції
- 57.Особливості формування ринку праці Іспанії
- 58.Особливості формування ринку праці України
- 59.Особливості формування ринку праці Польщі
- 60.Міжнародний досвід регулювання соціально-трудоових відносин.

ЗАДАЧІ ДО КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

ЗАДАЧА 1.

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ У ЦИВІЛЬНІЙ АВІАЦІЇ

Зміст завдання

1. Розрахувати продуктивність праці на ЕПЦА у базисному та звітному роках, в авіакомпанії, аеропорти, інженерно-авіаційному центрі (ІАЦ).

2. Розрахувати приріст продуктивності праці на ЕПЦА у плановому році за рахунок усіх та кожної зокрема групи факторів.

3. Визначити частку приросту доходу по ЕПЦА у плановому році за рахунок підвищення продуктивності праці. Зробити висновок, як розвивається підприємство: екстенсивно, інтенсивно, переважно інтенсивно, тощо?

Вихідні дані

Доходи та середньооблікову чисельність робітників по ЕПЦА за базисний та звітний роки взяти з дод. 7.

Дані для розрахунку продуктивності праці по авіакомпанії, аеропорту, ІАЦ наведені у дод. 8.

У запланованому році передбачається зростання обсягу доходів підприємства порівняно з базисним роком у 1,3 рази.

Розрахункова відносна економія чисельності робітників за рахунок кожної окремої групи факторів у плановому році наведена у дод. 9.

Методичні вказівки по виконанню роботи

Продуктивність праці на рівні ЕПЦА, авіакомпанії, аеропортів, ІАЦ розраховується:

$$\text{ПП}_{\text{ЕПЦА (АК, АП, ІАЦ)}} = \frac{D_{\text{ЕПЦА (АК, АП, ІАЦ)}}}{\overline{Ч}_{\text{ЕПЦА (АК, АП, ІАЦ)}}},$$

де $\frac{D_{\text{ЕПЦА (АК, АП, ІАЦ)}}}{\overline{Ч}_{\text{ЕПЦА (АК, АП, ІАЦ)}}}$ - доходи ЕПЦА (авіакомпанії, аеропорту, ІАЦ), грн;
- середньооблікова чисельність робітників ЕПЦА (авіакомпанії, аеропорту, ІАЦ), чол.

Приріст продуктивності праці на ЕПЦА у плановому році за рахунок усіх факторів:

$$\Delta \text{ПП} = (E^{\text{ч}}_{\text{зал}} / Ч_{\text{пл}}) \times 100 \%,$$

де $E^{\text{ч}}_{\text{зал}}$ - загальна економія чисельності робітників за рахунок усіх факторів, чол.;

$Ч_{\text{пл}}$ - планова (розрахункова) чисельність робітників, чол.

$$E^{\text{ч}}_{\text{зал}} = \sum_{i=1}^n E_i,$$

де E_i - економія чисельності робітників за рахунок кожної окремої групи факторів, чол

$$Ч_{\text{пл}} = Ч_{\text{у}} - E^{\text{ч}}_{\text{зал}},$$

де $Ч_{\text{у}}$ - умовна чисельність робітників, чол.

$$Ч_{\text{пл}} = D^{\text{пл}} / \text{ПП}^{\text{баз}},$$

де $D^{\text{пл}}$ - обсяг доходів у плановому році, грн;

$\text{ПП}^{\text{баз}}$ - продуктивність праці (виробіток) у базисному році, грн / чол.

$$\text{ПП}^{\text{баз}} = \text{Д}^{\text{баз}} / \bar{\text{Ч}}^{\text{баз}},$$

де $\text{Д}^{\text{баз}}$ - обсяг доходів базисного року, грн;
 $\bar{\text{Ч}}^{\text{баз}}$ - середньоспискова чисельність робітників базисного року, чол.

Приріст продуктивності праці за рахунок кожної окремої групи факторів:

$$\Delta \text{ПП}_i = (\text{Е}_i / \text{Ч}^{\text{пл}}) \times 100 \%,$$

Розрахунок частки приросту доходів на ЕПЦА у плановому році за рахунок підвищення продуктивності праці:

$$\Delta \text{Д}_{\text{пп}} = 100 - (\Delta \text{Ч} / \Delta \text{Д} \times 100\%),$$

де $\Delta \text{Ч}$ - приріст чисельності робітників, %;
 $\Delta \text{Д}$ - приріст обсягу доходів, %;

$$\Delta \text{Ч} = (\text{Ч}^{\text{пл}} / \text{Ч}^{\text{баз}} - 1) \times 100\%,$$

$$\Delta \text{Д} = (\text{Д}^{\text{пл}} / \text{Д}^{\text{баз}} - 1) \times 100\%.$$

У випадку, коли більше 50% приросту доходів здійснюється за розрахунок підвищення продуктивності праці, робиться висновок, що підприємство розвивається переважно інтенсивно. Коли менше 50%, то підприємництво розвивається переважно екстенсивно. Коли ж весь приріст доходів забезпечується за рахунок росту продуктивності праці, то воно розвивається інтенсивно.

Додаток 7

Доходи та середньооблікова чисельність робітників ЕПЦА за базисний та звітний роки

Номер варі- анту	Базисний рік		Звітний рік	
	Доходи ЕПЦА , грн	Середньооблікова чисельність робітників, чол.	Доходи ЕПЦА, грн	Середньооблікова чисельність робітників, чол.
1	539020	1703	553030	1721
2	705250	1443	715120	1452
3	348910	923	359030	935
4	435880	1437	441980	1443
5	101640	883	105710	890
6	142130	1032	146110	1035
7	436880	1655	454790	1678
8	56687	1219	585730	1225
9	277090	723	281520	735
0	170910	1156	171590	1160

Додаток 8

Обсяг робіт та середньооблікова чисельність робітників авіакомпанії, аеропорту, МАЦ

Номер варі- анту	Доходи Авіа- компанії т.грн.	Доходи аеропорту т.грн	Доходи МАЦ т. грн.	Середньооблікова чисельність робітників, чол.		
				Авіаком- панії	аеропорту	ІАЦ
1	265	130	79	210	1248	245
2	350	140	68	180	1070	193
3	172	80	36	150	605	168
4	215	95	65	175	1061	201
5	50	20	34	140	568	175
6	70	37	42	158	691	183
7	215	90	75	190	1254	211
8	280	110	53	163	869	187
9	136	65	26	135	424	164
0	84	40	49	156	818	182

Додаток 9

Розрахункова відносна економія чисельності робітників ЕПЦА
у плановому році за рахунок окремих факторів

Номер варі- анту	Відносна економія чисельності, чол.			
	за рахунок підвищення технічного рівня виробництва	за рахунок удосконалення управління, організації виробництва та праці	за рахунок зміни обсягу та структури виробництва	за рахунок галузевих та інших факторів
1	60	70	24	16
2	53	47	24	20
3	40	30	15	7
4	45	55	23	20
5	30	30	18	10
6	45	35	23	--
7	70	50	28	17
8	48	37	20	16
9	30	35	--	7
0	37	43	20	15

Задача 2.

Оплата працівників цивільній авіації

Зміст завдання

1. Обчислити місячний та річний фонди оплати праці льотного складу екіпажів ПС авіакомпанії.
2. Обчислити місячний та річний фонди оплати праці технічного складу авіаційно - технічного центру (ІАЦ).
3. Визначити річний фонд заробітної плати усіх категорій працівників ІАЦ.
4. Визначити річний фонд оплати праці працівників авіакомпанії та аеропорту.
5. Визначити середньомісячну заробітну плату одного працівника авіакомпанії та аеропорту.

Вихідні дані:

- Тип ПС - додаток 10;
- Склад екіпажу ПС - додаток 11;
- Посадові оклади льотного складу - додаток 12;
- Відрядні розцінки командирів ПС за виконання льотної роботи - додаток 13;
- Група складності польотів - додаток 14;
- Розмір відрядної оплати праці членів екіпажу ПС від відрядної заробітної плати командира ПС - додаток 15;
- Річний виробничий наліт ПС та річна санітарна норма нальоту екіпажем ПС - № 16;
- Дані для розрахунку фонду заробітної плати працівників ІАЦ - додаток 17;
- Дані для розрахунку фонду заробітної плати працівників авіакомпанії та аеропорту та їх середньомісячної зарплати - додаток 18.

Методичні вказівки по виконанню роботи

Місячна погодинна заробітна плата i - члена екіпажу ПС розраховується:

$$ЗП_i = Д_i + \alpha_i Д_i,$$

- де $ЗП_i$ - погодинна заробітна плата i -го члена екіпажу, грн.;
- $Д_i$ - посадовий оклад спеціаліста III класу i -го члена екіпажу ПС, грн.;
- α_i - розмір доплати за класність *
- (0,4 - I кл., 0,15 - II кл. Нараховується всім членам екіпажу, крім бортпроводників).
- Розрахунок місячної погодинної заробітної плати екіпажу ПС:

$$ЗП_{ек} = \sum_{i=1}^n ЗП_i,$$

де $ЗП_{ек}$ - заробітна плата екіпажу. грн.,

N - кількість членів екіпажу.

Місячна відрядна заробітна плата і-го члена екіпажу:

$$ЗВ_i = Ч_k T_\phi K_i,$$

де $ЗВ_i$ - відрядна заробітна плата і-го члену екіпажу, грн.;

$Ч_k$ - погодинна ставка оплати праці командира ПС, грн./год;

T_ϕ - фактичний наліт годин екіпажем за місяць, г.;

K_i - розмір відрядної заробітної плати і-го члену екіпажу від заробітної плати командира ПС.

Відрядна заробітна плата екіпажу ПС за місяць:

$$ЗВ_{ек} = \sum_{i=1}^n ЗВ_i,$$

де $ЗВ_{ек}$ - відрядна заробітна плата екіпажу, грн.

Кількість екіпажів ПС, необхідних для виконання річного обсягу робіт:

$$N_{ек} = T_p / t_{сан},$$

де $N_{ек}$ - чисельність екіпажів ПС;

T_p - річна санітарна норма нальоту екіпажу, г.;

$t_{сан}$ - річний виробничий наліт г.

Річний фонд заробітної плати льотного складу екіпажів ПС авіакомпанії:

$$З^p_{ЛС} = (ЗП_{ек} + ЗВ_{ек}) N_{ек} \times 10 \times 1,3 \times 1,2 ,$$

де $З^p_{ЛС}$ - річний фонд заробітної плати ЛС, грн.;

10 - число робочих місяців екіпажу за рік;

1,3 - коефіцієнт, що враховує додаткову заробітну плату (преміальні виплати);

1,2 - коефіцієнт, що враховує оплату відпустки.

Місячний фонд заробітної плати технічного складу (ТС) ІАЦ:

$$ЗП^M_{ТС} = \bar{З}_r T^M_\phi,$$

де $ЗП^M_{ТС}$ - місячна заробітна плата ТС, грн.;

$\bar{З}_r$ - середня тарифна ставка ТС за годину, грн./г.;

T^M_ϕ - відпрацьовані ТС години за місяць, г.

Річний фонд заробітної плати ТС ІАЦ:

$$З^p_{ТС} = ЗП^M_{ТС} \times 11 \times 1,2 \times 1,3 ,$$

де $З^p_{ТС}$ - річний фонд заробітної плати ТС, грн.;

11 - кількість робочих місяців за рік;

Річний фонд заробітної плати усіх категорій працівників ІАЦ:

$$З^p_{\text{іац}} = З^p_{\text{ТС}} + \bar{Д}^M_i \times 11 \times 1,2 \times 1,3 \times N^{\text{інж}}_{\text{іац}},$$

де $З^p_{\text{іац}}$ - річний фонд заробітної плати усіх працівників ІАЦ, грн.;

$\bar{Д}^M_i$ - середній посадовий оклад інженера ІАЦ, грн.;

$N^{\text{інж}}_{\text{іац}}$ - чисельність інженерів ІАЦ, од.

Річний фонд оплати праці працівників авіакомпанії:

$$З^p_{\text{АК}} = З^p_{\text{ЛС}} + З^p_{\text{іац}} + З^p_{\text{АУПАК}},$$

де $З^p_{\text{АК}}$ - річний фонд оплати праці працівників авіакомпанії, грн.;

$З^p_{\text{АУПАК}}$ - річний фонд оплати праці адміністративно - управлінського персоналу авіакомпанії (АУПАК), грн.

Річний фонд оплати праці працівників аеропорту:

$$З^p_{\text{АП}} = З^p_{\text{НС}} + З^p_{\text{АУПАК}},$$

де $З^p_{\text{АП}}$ - річний фонд оплати праці працівників аеропорту, грн.;

$З^p_{\text{НС}}$ - річний фонд оплати праці наземного складу аеропорту, грн.;

Розрахунок середньомісячної заробітної плати одного працівника авіакомпанії:

$$\bar{З}_{\text{АК}} = З^p_{\text{АК}} / N_{\text{АК}} \times 12,$$

де $\bar{З}_{\text{АК}}$ - середньомісячна заробітна плата працівника авіакомпанії, грн.;

$N_{\text{АК}}$ - чисельність працівників авіакомпанії, чол.;

12 - число місяців у році.

Розрахунок середньомісячної заробітної плати одного працівника аеропорту:

$$\bar{З}_{\text{АП}} = З^p_{\text{АП}} / N_{\text{АП}} \times 12,$$

де $\bar{З}_{\text{АП}}$ - середньомісячна заробітна плата працівників аеропорту, грн.;

$N_{\text{АП}}$ - чисельність працівників аеропорту, чол.

Додаток 10

Типи ПС

Номер варіанту	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Тип ПС	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0

Додаток 11

Склад екіпажу ПС

Назви посад	Типи ПС									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Командир ПС	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Другий пілот	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Штурман	1	1	1	--	--	--	1	1	1	1
Бортмеханік	--	--	1	1	1	1	--	--	1	1
Бортрадист	1	1	1	--	--	--	1	1	1	1
Бортінженер	1	1	--	--	--	--	1	1	--	--
Бортпровідник	5	5	3	1	1	1	5	5	3	1

Додаток 12

Місячні посадові оклади екіпажу ПС, грн

Назви посад	Клас кваліфікації членів екіпажу	На ПС типу 1,2,7,8	На ПС типу 3,4,5,6,9,0
Командир ПС	III	76,87	81,79
Другий пілот, штурман	III	67,83	72,35
Бортмеханік	III	--	72,35
Бортрадист	III	63,30	67,83
Бортінженер	III	58,78	63,30
Бортпровідник	III	49,74	54,28

Додаток 13

Відрядні розцінки командирів ПС за виконання льотної роботи, грн/год

Тип ПС	Розцінки по групам складності польотів					
	1	2	3	4	5	6
1,7	4,08	4,52	4,92	5,76	6,33	6,78
2,8	2,26	3,16	3,46	3,46	3,61	4,97
3,9,0	1,58	2,48	2,88	3,28	3,39	3,87
4	1,18	1,58	1,98	2,38	2,71	3,16
5,6	0,90	1,35	1,75	2,16	2,26	2,71

Додаток 14

Групи складності польотів

Номер варіанту	1,2	3,4	5,6	7,8	9,0
Група складності польотів	1	2	3	4	5

Додаток 15

Розмір відрядної оплати праці інших членів екіпажу до оплати праці командира ПС, %

Назва посади	Тип ПС	
	1,2,7,8	3,4,5,6,9,0
Командир ПС	100	100
Другий пілот	80	80
Штурман	80	75
Бортінженер	80	75
Бортмеханік	--	60
Бортрадист	50	50
Бортпровідник	30	30

Додаток 16

Річний виробничий наліт ПС та санітарна норма нальоту екіпажем по типах ПС

Тип ПС	Річна санітарна норма нальоту на екіпаж, г	Місячний фактичний наліт, г	Річний наліт годин ПС, г
1,2,7,8	700	60	25000
3,4,5,6,9,0	850	70	20000

Додаток 17

Дані для розрахунку фонду заробітної плати працівників ІАЦ

Номер варіанту	Середня тарифна ставка техніка, коп / год	Відпрацьовано за місяць працівниками ІАЦ, год	Чисельність спеціалістів ІАЦ, чол.	Середній посадовий оклад спеціаліста, грн / міс.
1	48	17000	50	140
2	44	16800	48	130
3	42	16500	45	120
4	40	16000	40	117
5	45	17500	55	110
6	48	17600	57	100
7	47	17200	58	108
8	49	15800	40	117
9	52	16200	45	120
0	49	16200	42	130

Додаток 18

Дані для розрахунку фонду заробітної плати авіакомпанії,
аеропорту
та середньомісячної заробітної плати одного працівника

Номер варіанту	Річний фонд заробітної плати наземного складу аеропорту (крім АУП), тис. грн.	Річний фонд заробітної плати АУП, тис. грн		Чисельність працівників, чол.	
		Авіакомпанії	аеропорту	Авіакомпанії	аеропорту
1	1500	60	40	365	1338
2	1440	54	36	303	1140
3	1400	55	37	193	730
4	1320	6	40	301	1138
5	1200	58	38	185	698
6	860	40	40	216	816
7	1080	60	48	347	1309
8	1020	60	54	256	963
9	1100	54	36	151	572
0	980	52	48	242	914

ЗАДАЧА 3

Визначити: 1) норму оперативного часу; 2) повну норму часу; 3) годинну і змінну норму виробітку; 4) трудомісткість виробничої програми; 5) ефективний фонд часу в днях і годинах; 6) середньоспискову чисельність основних робітників; 7) прибуток від реалізації виробів;

8) середньорічну та середньомісячну заробітну плату одного робітника; 9) фондоозброєність праці та працерентабельність.

Дані для розрахунку наведено в додатку 19 (поваріантно)

Додаток 19

Показники	Номер варіанту																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Вихідні дані на виріб "X":																									
Основний час, хв.	30	4	5	6	7	8	9	10	9	8	7	6	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	11	10	9
Допоміжний час, хв.	10	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	1	2	4	3	2	3	4	7	5	4	6	4
Час на обслуговування робочого місця, % від оперативного часу	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	5	4	3	2	3	2
Час на відпочинок, % від оперативного часу	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2
Час підготовчо-заключний на 30 виробів, хв.	60	40	30	120	60	100	90	80	70	80	90	40	60	50	30	20	50	60	40	30	20	30	50	60	40
Річна виробнича програма виробів, тис.шт.	160	165	170	175	180	185	190	195	200	205	210	210	215	220	225	230	235	240	245	250	255	260	265	270	250
Коефіцієнт виконання нор	1,1	0,9	0,95	0,97	0,98	0,8	0,85	0,89	0,98	1,1	1,2	0,88	0,70	0,89	0,9	0,95	0,97	0,95	0,84	0,7	0,97	1,2	1,1	1,15	1,05
Святкові та вихідні дні	112	110	11	113	114	115	116	117	116	117	114	113	112	111	110	109	108	107	100	116	120	114	105	114	113
Щорічні відпустки, дні	42	40	43	42	41	40	42	43	45	44	42	41	40	39	38	42	47	44	43	41	42	44	45	47	43
Інші невиходи на роботу, дні	16	15	13	14	17	18	11	19	12	14	10	15	14	13	12	11	10	17	16	15	14	13	12	11	14
Середня тривалість робочого дня, год.	7,9	8	7,9	7,8	8	8	8	8	8	7,8	7,8	7,9	7,9	7,8	8	8	8	7,9	7,8	8	8	7,9	7,9	7,8	8
Собівартість виробу «X», грн.	52,6	55,3	54,1	55,2	56,4	55,7	58,9	60,1	63,3	61,2	60,4	58,9	57,7	54,3	55,2	51,6	59,9	58,6	52,3	56,6	54,2	51,4	55,3	57,1	52,4
Оптова ціна виробу «X», грн.	80,5	81,2	79,5	73,2	74,5	81,5	82,3	84,4	84,5	83,6	84,5	84,5	75,5	86,5	89,7	81,2	82,1	83,2	83,1	82,5	84,1	79,8	80,9	87,6	89,2
Річний фонд оплати праці для робітників, тис. Грн.	620	630	640	650	660	670	680	690	650	660	700	710	690	780	700	710	760	780	790	800	810	820	750	760	780
Середньорічна вартість основних фондів, тис. грн.	24440	23500	23700	25800	24440	23500	23700	25800	24440	23500	23700	25800	24000	24440	23500	23700	25800	24440	23500	23700	25800	24440	23500	23700	25800

8. ЗАДАЧІ З КУРСУ

Задача 1

Населення держави складає 100 мільйонів людей. Чисельність зайнятих — приблизно 50% від усього населення. Як безробітних зареєстровано 8% від зайнятих. Чисельність непрацевдатних і які навчаються з відривом від виробництва — 36 млн осіб. Чисельність непрацюючих і не бажаючих з будь-яких причин працювати склала 4 млн осіб.

Визначте рівень безробіття в державі за методикою Міжнародної організації праці (МОП).

Задача 2

Розрахуйте, як змінилася структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в галузях економіки було 22,99 млн осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 13,18 млн осіб, у сфері послуг 9,81 осіб. Відповідно в базисному періоді було 13,77 млн осіб, 9,98 млн осіб.

Задача 3

Розрахуйте рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 25,99 млн осіб, серед них безробітних 2,9 млн осіб.

Задача 4

У звітному періоді рівень безробіття становив 12,1% і зріс на 0,9% порівняно з базисним періодом. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилась. Який рівень безробіття був у базисному періоді?

Задача 5

За п'ять років НДВ зріс на 24%. Кількість зайнятих у галузях матеріального виробництва збільшилась на 2,1%. Визначте частку приросту НДВ за рахунок зростання продуктивності праці.

Задача 6

Щотижневий дохід сім'ї характеризується такими даними: заробітна плата — 250 грн, відсотки по кредиту на будівництво житла 10, допомога на дітей — 15 грн, прибутковий податок 30 грн, внески з державного страхування — 18грн, заощадження — 20 грн.

Який щотижневий дохід сім'ї після сплати обов'язкових платежів? Які її щотижневі витрати?

Задача 7

Розрахуйте рівень зареєстрованого безробіття виходячи з таких даних: кількість трудових ресурсів області — 400 тис. осіб, чисельність працездатного населення у працездатному віці — 1360 тис. осіб, чисельність безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, — 40,8 тис. осіб.

Задача 8

Що вигідніше і чому: одержувати щокварталу 2500 грн протягом двох років чи одержати один раз 125000 грн, якщо темп інфляції за квартал дорівнює:

- а) 8%,
- б) 20%.

Задача 9

Розрахуйте рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 25,99 млн осіб, серед них безробітних 2,9 млн осіб.

Задача 10

Визначте виробіток на одного працівника за методом НВО, якщо обсяг валової продукції становить 2420 тис. грн, а питома вага основних витрат за нормативами така: заробітна плата основних робітників з нарахуванням — 8%, цехові витрати — 12%, загальнозаводські витрати — 15%. Середньооблікова чисельність ПВП — 486 осіб.

Задача 11

Визначте підвищення виробітку на ділянці за нормативним робочим часом, якщо в базисному періоді виконані роботи в обсязі 50 тис. нормо-годин, при цьому відпрацьовано 40,0 тис. годин, у звітному періоді відповідно — 56,7 тис. нормо-годин і 42,0 тис. годин на рік.

Задача 12

Визначте зростання продуктивності праці в результаті зниження трудомісткості продукції за даними, наведеними в табл. 1.

Таблиця 1

Вид виробу	План випуску виробів	Затрати праці на один виріб, тиждень/години	
		Базисний період	Звітний період
А	1100	4	3
Б	1900	5	5
В	4200	6	4
Разом	7200		

Задача 13

У цеху в звітному та базисному періодах чисельність робітників становила 115 осіб. Визначте виробіток на одного робітника в нормо-годинах, зростання продуктивності праці у виробництві шкіряного виробу та по цеху в цілому на основі даних табл.2.

Таблиця 2

Вид виробу	Базисний період		Звітний період	
	Кількість виробів, шт.	Затрати часу на одиницю виробу, н/год	Кількість виробів, шт	Затрати часу на одиницю виробу, н/год
А	8500	4,2	10 000	4,1
Б	13 400	2,1	14 500	1,8
В	13 800	4,8	14 200	4,3
Г	8900	4,8	10 200	4,4

Задача 14

Визначте зростання продуктивності праці за методом нормативно-чистої продукції на основі даних табл. 3.

Таблиця 3

Назва виробу	Обсяг виробництва, шт.		Норматив чистої продукції, грн
	Базисний період	Звітний період	
А	950	1020	24 400
Б	400	440	29 800
В	150	150	26 200

Задача 15

В Україні в звітному році зайняте населення складало 38,50 млн. осіб, а економічно активне — 43,96 млн. осіб. Яка була чисельність безробітних і яка була їхня частка в економічно активному населенні?

Задача 16

Визначте підвищення виробітку на ділянці за нормативним робочим часом, якщо в базисному періоді виконані роботи в обсязі 50 тис. нормо-годин, при цьому відпрацьовано 40,0 тис. год., у звітному періоді відповідно — 56,7 тис. нормо-годин і 42,0 тис. год.

Визначити годинний, денний і річний фонд заробітної плати робітників.

Задача 17

Механічний цех виготовляє 1000 виробів Л і 2000-Б. Складність і трудомісткість продукції наведені в таблиці 4.

Таблиця 4

Розряд робіт	Трудомісткість продукції, н-год.	
	Л	Б
II	5	2
III	8	3

IV	10	9
V	0	R
VI	4	I

Відрядникам передбачена премія в розмірі 20 % від тарифного заробітку. В механічному цеху зайнято 20 погодинників, середній розряд яких - IV. Річний фонд часу робітника - 1800 год. Премія погодинникам планується в розмірі 15% тарифного заробітку. Встановити річний фонд заробітної плати цеху.

Задача 18

Визначити заробітну плату кожного члена бригади, яка за місяць заробила 345 грн. Робітник IV розряду працює у шкідливих умовах праці, він працював 150 год; а решта -V і III розрядів - у нормальних умовах; вони відпрацювали по 170 і 168 год відповідно.

Задача 19

Розрахувати заробітну плату членів бригади, якщо ними за місяць зібрано 20 виробів Л трудомісткістю 25 н-год. і 26 виробів Б трудомісткістю 20 н-год, кожен. Розряд робіт IV. Бригада складається з трьох чоловік:

V розряд - нормальні умови праці, відпрацював 165 год/міс; IV розряд - нормальні умови праці, відпрацював 150 год/міс; III розряд - шкідливі умови праці, відпрацював 170 год/міс.

Задача 20

У звітному році обсяг випуску продукції склав 22000 тис.грн./рік, а трудомісткість виробничої програми в цьому році знизилася в порівнянні з базовим на 950 люд.-днів. Річний виробіток на одного працюючого у звітному році склав 120 тис.грн./чол. за рік. Визначити виробіток на одного працюючого у звітному році і його відносний ріст, якщо відомо, що в цьому році було 238 робочих днів.

Задача 21

Визначити ріст продуктивності праці в умовно-натуральних показниках за даними таблиці 5.

Таблиця 5

Найменування виробу	Кількість виробів		Затрати праці на один виріб, н-год.
	План	Факт	
А	100	120	20
Б	250	225	15
В	760	820	5

За умови, що чисельність працівників не змінилася.

За умовну одиницю виміру слід прийняти виріб з мінімальною трудомісткістю.

Задача 22

Норма виробітку збільшилася на 25%. На скільки відсотків зменшилася норма часу?

Задача 23

Визначити на скільки відсотків повинна зрости продуктивність праці, щоб за її рахунок було забезпечено 50% приріст обсягу продукції. На найближчі 2 роки бізнес-планом підприємства передбачено збільшити обсяг виробництва на 25%.

Задача 24

На підприємстві 1200 робітників, виготовлено продукції на 10 млн.грн. За рік робітниками відпрацьовано 275 тис.люд.-днів (або 2100 тис.люд.-год.). В попередньому році в середньому на одного робітника виробіток складав 8000 грн.; середньоденний - 35; середньогодинний - 4,5 грн. Визначити, як підвищився за рік середньогодинний, середньоденний і річний виробіток робітників на підприємстві, пояснити різницю в динаміці.

Задача 25

У звітному році трудомісткість виробничої програми підприємства становила 1 778 000 нормо-годин. Передбачається, що у наступному році у зв'язку з деяким ускладненням продукції її загальна трудомісткість має збільшитися на 11%. Очікується, що річний фонд робочого часу одного робітника, який становив у звітному році 1785 нормо-годин, за рахунок скорочення внутрішньо-змінних простоїв має збільшитися приблизно на 6%, а передбачуване виконання норм виробітку кожним робітником, що дорівнювало в середньому за звітний рік 112%, — на 5%.

Визначити: необхідну чисельність виробничих основних робітників-відрядників.

Задача 25

На підприємстві у звітному році чисельність працівників склала 250 чоловік, випуск товарної продукції — 2557 тис. грн. У розрахунковому році обсяг товарної продукції має становити 2680 тис. грн., а продуктивність праці підвищитися на 6%. Визначити:

- 1) рівень продуктивності праці у звітному і розрахунковому роках;
- 2) чисельність промислово-виробничого персоналу, очікувану у розрахунковому році;

3) абсолютні зміни товарної продукції у розрахунковому році за рахунок змін продуктивності праці та чисельності працівників.

Задача 26

На дільниці механічного цеху встановлено і діє 20 токарних верстатів. Трудомісткість обробки однієї деталі на токарному верстаті становить 0,25 нормо-годин. Дільниця працює у двозмінному режимі, тривалість однієї зміни — 8 год. Число неробочих днів у розрахунковому році — 107. Очікувані простої верстатів у ремонтах становлять: капітальному — 180 год., а тривалість поточних ремонтів верстатів дорівнює 2% номінального часу роботи верстатів. Очікуваний коефіцієнт використання токарних верстатів — 0,85.

Обчислити величину виробничої потужності механічного цеху і річну кількість оброблених на токарних верстатах деталей.

Задача 27

У розрахунковому році підприємство має такі показники діяльності:

рентабельність продукції — 20%;

рентабельність основних фондів — 402%;

обсяг реалізованої продукції — 3000 тис. грн.

Розрахувати:

1) рівень рентабельності продукції, який забезпечив би одержання прибутку, більшого на 100 тис. грн., ніж у розрахунковому році;

2) рівень рентабельності продукції, якщо середньорічна вартість основних фондів збільшиться на 5%;

3) обсяг реалізованої продукції, який забезпечив би рентабельність продукції 25%.

Задача 28

Визначити місячний заробіток бригади, якщо за місяць виконано роботу обсягом 967 нормо-годин, середній розряд робітників 3,5, план виконано на 103%. За виконання плану виплачується премія у розмірі 20% від відрядного заробітку, а за кожний відсоток перевиконання — 2% від заробітку. Також визначити питому вагу тарифу в зарплаті бригади (погодинні тарифні ставки відрядних робочих: 63, 68, 75, 85, 97, 113 коп./год.).

Задача 29

У механічному цеху обробка деталей здійснюється партіями з використанням послідовного, паралельного, паралельно-послідовного видів їх руху. Розмір оброблюваної партії деталей становить 15 штук, а величина транспортної партії — 5 деталей. Нормативна тривалість окремих технологічних операцій (відповідно першої, другої і третьої)

дорівнює 2, 3 та 4,5 хв. Середній міжопераційний час перерв — 2 хв. На першій і другій операціях задіяно по одному верстату, на третій — два верстати. Природні процеси за обраною технологією здійснюються протягом 30 хв. Робота механічного цеху організована у дві зміни по 8 год. кожна. Коефіцієнт використання двозмінного фонду робочого часу — 0,706.

Розрахувати тривалість технологічного і виробничого циклів механічної обробки деталей при різних способах поєднання операцій.

9. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ

1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки. Поняття "ринок праці", "ринок робочої сили", "ринок робочих місць".
2. Елементи ринку праці. Особливості товару "робоча сила".
3. Механізм функціонування сучасного ринку праці. Функції сучасного ринку праці.
4. Сегментація ринку праці за різними ознаками.
5. Підходи до аналізу ринку праці в концепціях основних економічних напрямків і шкіл.
6. Інфраструктура ринку праці.
7. Особливості й етапи формування ринку праці в Україні.
8. Основні поняття: населення, трудові ресурси, робоча сила, трудовий потенціал, їх характеристика
9. Відтворення населення, його природний й механічний рух.
10. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.
11. Стан і структура трудових ресурсів.
12. Професійно-галузева структура трудових ресурсів.
13. Методи прогнозування, планування, розрахунку потреби в трудових ресурсах.
14. Баланс трудових ресурсів України, його зміст, зведені та специфічні показники.
15. Розширене відтворення населення, трудових ресурсів та індивідуальної робочої сили.
16. Формування робочої сили, основні етапи, їх зміст.
17. Види розподілу та перерозподілу трудових ресурсів.
18. Міграція населення: її суть, види та форми.
19. Показники використання трудових ресурсів.
20. Регіональні особливості використання трудових ресурсів в Україні.
21. Умови й чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів суспільства.
22. Поняття, види та форми зайнятості населення.
23. Державне регулювання зайнятості населення.
24. Активний та пасивний методи й заходи регулювання зайнятості.
25. Система органів і служб зайнятості, їх структура та завдання.
26. Державний фонд сприяння зайнятості, джерела його формування та напрямки використання.
27. Закон України "Про зайнятість населення", основний його зміст.
28. Безробіття. Види безробіття, їх характеристика.
29. Визначення статусу безробітного та поняття "підходяща робота". Допомога по безробіттю.
30. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення.
31. Суть продуктивності праці. Продуктивна сила.

32. Показники продуктивності суспільної та індивідуальної праці.
33. Методи вимірювання продуктивності праці.
34. Натуральний метод вимірювання продуктивності праці, його переваги та недоліки, застосування на практиці.
35. Умовно-натуральний метод вимірювання продуктивності праці, його суть і практика застосування.
36. Трудовий метод вимірювання продуктивності праці і його застосування. Переваги трудового методу.
37. Вартісний метод вимірювання продуктивності праці. Його різновиди, переваги і недоліки.
38. Класифікація факторів зростання продуктивності праці.
39. Поняття резервів підвищення продуктивності праці та їх економічна суть.
40. Класифікація резервів зростання продуктивності праці.
41. Методи виявлення і практичної реалізації резервів.
42. Методика розрахунку резервів зростання продуктивності праці.
43. Вартість робочої сили та її формування. Чинники, які впливають на величину вартості робочої сили.
44. Споживчий бюджет та його види.
45. Вартість життя та її показники.
46. Міжнародна класифікація витрат на робочу
47. Витрати роботодавців на соціальне страхування. Внески на обов'язкове державне соціальне забезпечення.
48. Податки на заробітну плату, на прибуток тощо.
49. Соціально-економічна сутність заробітної плати.
50. Організація заробітної плати, її елементи.
51. Тарифна система оплати праці та її види.
52. Форми і системи оплати праці.
53. Почасова форма оплати праці та її системи. Умови їх використання.
54. Відрядна форма оплати праці та її системи.
55. Колективна (бригадна) система заробітної плати.
56. Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців.
57. Оплата праці державних службовців. Контрактна система оплати праці.
58. Системи преміювання робітників, їх суть та призначення. Показники, умови і джерела преміювання.
59. Макроекономічні механізми регулювання заробітної плати.
60. Законодавча та нормативна база державного регулювання заробітної плати.
61. Державне регулювання оплати праці. Державні норми і гарантії в оплаті праці.
62. Суть договірного регулювання оплати праці. Система тарифних угод.
63. Зміст генеральної тарифної угоди.

64. Зміст тарифної угоди на галузевому та регіональному (комунальному) рівнях. Тарифно-договірне регулювання заробітної плати на рівні підприємств як складова частина колективного договору. Зміст тарифної угоди.
65. Зміст, мета і завдання управління персоналом. Функції управління персоналом.
66. Кадрова політика на підприємствах, її основні завдання, зміст.
67. Планування і формування персоналу. Внутрішні та зовнішні джерела залучення персоналу.
68. Професійна, соціально-психологічна адаптація працівників.
69. Просування персоналу, управління діловою кар'єрою.
70. Мотивація стимулювання праці та її значення в управлінні персоналом.
71. Методи оцінювання персоналу.
72. Ефективність управління персоналом. Система економічних показників ефективності управління персоналом.
73. Законодавче регулювання робочого часу і часу відпочинку.
74. Типові режими праці і відпочинку.
75. Раціональна організація змінної роботи. Методика розробки графіків змінності.
76. Основні форми кооперування праці.
77. Бригадна форма організації праці, її різновидності.
78. Організація й обслуговування робочих місць.
79. Особливості організації робочих місць робітників у різних типах виробництва.
80. Атестація робочих місць та впровадження типових проектів її організації та обслуговування.
81. Впровадження прогресивних методів та прийомів праці.
82. Основні напрямки вдосконалення умов праці на виробництві.
83. Суспільна та економічна ефективність заходів щодо вдосконалення організації праці.
84. Зміст поняття "соціальна політика". Напрямки розвитку соціальної політики в Україні.
85. Механізм соціального захисту населення України в умовах переходу до ринкової економіки, його складові частини.
86. Державні соціальні гарантії.
87. Соціальний захист безробітних.
88. Соціальне страхування населення в Україні.
89. Бюджетно-страхова система фінансування охорони здоров'я.
90. Вдосконалення пенсійного забезпечення населення в Україні.
91. Система трудових показників в нових економічних умовах і взаємозв'язок їх елементів.

92. Методи аналізу трудомісткості, чисельності працівників, продуктивності праці та витрат на робочу силу.
93. Планування трудомісткості в цілому та за окремими її видами.
94. Методи розрахунку чисельності робітників.
95. Планування чисельності керівників, спеціалістів та службовців за типовими галузевими нормативами, нормами керованості.
96. Визначення додаткової потреби у працівниках. Джерела поповнення.
97. Фонд оплати праці та його складові.
98. Фонд споживання підприємства. Склад коштів фонду споживання підприємства.
99. Нормативний метод планування фонду заробітної плати.
100. Планування фонду заробітної плати за видами діяльності, структурними підрозділами, категоріями працівників та за елементами його структури.
101. Планування фонду заробітної плати керівників, спеціалістів та службовців.
102. Планування середньої заробітної плати і співвідношення темпів її підвищення з темпами зростання продуктивності праці.
103. Нормативне планування витрат на соціальне страхування, медичне обслуговування, соціально-побутове обслуговування.
104. Нормативне планування витрат на професійну підготовку та підвищення кваліфікації, вихідну допомогу.
105. Сутність та значення продуктивності.
106. Показники і методи вимірювання продуктивності праці
107. Фактори, що впливають на продуктивність
108. Фактори, що впливають на продуктивність праці
109. Резерви підвищення продуктивності
110. Програма управління продуктивністю праці
111. Внутрішній ринок праці та управління персоналом
112. Поняття, принципи, структура, стратегія управління персоналом
113. Планування потреб в персоналі
114. Розвиток персоналу та фактори, від яких він залежить
115. Підходи до оцінки персоналу. Кастинги.
116. Методика визначення чисельності персоналу
117. МОП: сутність, структура та функції
118. Трудова міграція населення
119. Соціально-трудова відносина як система
120. Сфера використання програм регулювання соціально-трудових відносин в міжнародній практиці
121. Тарифна система оплати праці
122. Тарифні сітки та ставки. Доплати та надбавки
123. Планування і аналіз трудових показників
124. Методика планування праці

- 125. Розроблення плану продуктивності праці
- 126. Аналіз структури персоналу. Види та методи планування
- 127. Система винагороди за працю
- 128. Форми оплати праці: сутність, методи розрахунку
- 129. Організація преміювання працівників
- 130. Оплата праці державних службовців
- 131. Відрядна форма оплати праці: сутність, системи та методика розрахунку
- 132. Почасова форма оплати праці: сутність та методика розрахунку
- 133. Відрядно-преміювальна система оплати праці: сутність та методика розрахунку
- 134. Відрядно-прогресивна система оплати праці: сутність та методика розрахунку

10. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Акордна система оплати праці — система відрядної оплати праці, коли одиницею виміру його результатів служить обсяг робіт у цілому, виконання якого необхідно для роботодавця до визначеного терміну.

Аналіз розміщення кадрів — це ретельне вивчення організації виробництва, ступеня завантаження працівників корисною роботою, відповідності чисельності діючим нормативам обслуговування.

Аудит у трудовій сфері — це періодично проведена система заходів щодо збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально-трудових відносин.

Безробітні — працездатні громадяни, які не мають роботи і заробітку (трудового доходу), які проживають на території країни, зареєстровані службою зайнятості як безробітні з метою пошуку придатної роботи і готові до неї приступити.

Безробіття — соціально-економічне явище, при якому частина робочої сили не зайнята у виробництві. Вона відбиває невідповідність на ринку праці між відносно великою пропозицією робочої сили і попитом на неї, що виражається як у кількісному, так і в якісному відношенні.

Бюджет прожиткового мінімуму (Б. п. м.) — показник обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг на мінімально припустимому рівні, що забезпечує умови активного фізичного стану дорослого населення, соціального і фізичного розвитку дітей і підлітків. Розробляється і застосовується в умовах кризового розвитку економіки.

Види безробіття — фрикційне, структурне і циклічне. Вони залежать від причин, що викликали безробіття, факторів, що визначають її масштаби і динаміку, а також від того, які групи населення нею охоплені.

Відкритий ринок — включає економічно активне населення, що шукає роботу, має потребу в підготовці і перепідготовці. Сюди ж входять усі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки.

«Відплив умів» — міжнародна міграція висококваліфікованих фахівців, котрі не знаходять застосування своїм здібностям, не затребувані у країні проживання.

Відрядна оплата праці — системи оплати праці, у яких як основна одиниця виміру результатів праці обрана кількість зробленої працівником продукції.

Відрядна розцінка — міра оплати праці за одиницю зробленої продукції при відрядній оплаті праці, установлювана на основі тарифної ставки і норми виробітку (часу).

Відтворення населення — процес безперервного поновлення покоління людей у результаті взаємодії народжуваності і смертності.

Внутрішній ринок праці — характеризується рухом робочої сили всередині підприємства. Він визначається наявністю і складом працівників на підприємстві, їхнім рухом усередині нього, причинами переміщення, рівнем зайнятості, наявністю вільних, новостворених і ліквідованих робочих місць.

Вторинний ринок праці - ринок, для якого характерні нестабільний рівень зайнятості, висока плинність кадрів, низький рівень заробітної плати, відсутність професійного просування, низький рівень організації виробництва, праці і управління і т. п.

Гарантуюча система оплати праці — система оплати праці, побудована таким чином, щоб коливання у визначених межах у результатах праці працівника не позначалися на обумовленому з ним рівні оплати.

Глобалізація економіки — процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливе зростання світової торгівлі і потоків іноземних інвестицій і т. д.

Демографічна політика — частина загальної соціальної політики, спрямованої на досягнення бажаного в довготерміновій перспективі типу відтворення населення з урахуванням регіональних розходжень у його розвитку.

Дискримінація — довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, що перепиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть піддатися різні категорії працівників.

Диференціальна міграція — міграція окремих груп населення — етнічних, соціальних і ін., що уточнює характеристики мігруючого населення.

Допомога — установлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для непрацездатних і тих, що тимчасово втратили роботу, громадян, утримання яких визнано суспільно виправданим.

Допомоги з безробіття -- нараховуються громадянам, звільненим на будь-яких підставах (за винятком вивільнюваних із підприємств, установ і організацій у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, скороченням чисельності), із дня реєстрації в службі зайнятості як безробітних.

Доходи населення (Д. н.) — сукупність грошових і натуральних коштів для підтримки фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини на визначеному рівні задоволення її потреб, що формуються за рахунок власної праці й інших джерел. Основні джерела формування доходів родини — заробітна плата, пенсії, допомоги, підприємницький дохід, дивіденди й інші доходи від власності, кошти від реалізації продукції особистого підсобного господарства і т. д.

Розрізняють: доходи номінальні як величину сукупного доходу (суми грошей і інших цінностей і благ, що суб'єкт заробляє або одержує

протягом визначеного часу), оцінювану в грошах; доходи реальні як суму товарів і послуг, які можна придбати на грошовий (номінальний) дохід, тобто номінальні доходи за винятком обов'язкових платежів і внесків, скориговані на індекс споживчих цін.

Економіко-математичні методи нормування праці — це обґрунтування трудових норм за допомогою математичних формул, рівнянь і нерівностей.

Економічні біженці — громадяни, що залишають країну з причин економічного порядку.

Економічно активне населення — частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Дана категорія включає зайнятих і безробітних.

Еміграція — виїзд населення з даної країни за її межі.

Етнічна економіка — сегмент народного господарства приймаючої країни, що базується на економічній активності приналежних до однієї етнокультурної меншості підприємців і працівників, включаючи самостійних.

Ефект заміщення — скорочення кадрів при незмінному або зростаючому випуску продукції в результаті впровадження нової техніки.

Ефективна зайнятість — зайнятість, що забезпечує гідний дохід, здоров'я, зростання рівня освіти для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Ефективний (реальний) фонд робочого часу — середня кількість робочих днів, корисно використовуваних протягом планового (розрахункового) періоду.

Єдина тарифна сітка (ЄТС) — шкала сукупності кваліфікаційних (тарифних) розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, починаючи з робітників нижчого кваліфікаційного розряду (першого) і закінчуючи керівниками підприємства (відомства).

Зайняте населення — активна частина трудових ресурсів, задіяна в громадському виробництві.

Зайнятість — діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить їм заробіток — трудовий дохід.

Заохочувальна система оплати праці — система оплати праці, що відповідає одночасно двом ознакам: 1) працівник у процесі праці має можливість реалізувати в тій мірі, у якій він хоче, свої потенційні розумові і фізичні здібності; 2) роботодавець одержує від працівників ті результати діяльності, на які він розраховує. Заохочувальні системи оплати праці впливають на матеріальну зацікавленість працівників, спонукаючи їх збільшувати свою трудову віддачу.

Заробітна плата — елемент доходу найманого робітника, форма економічної реалізації права власності на приналежний йому ресурс праці

для використання його як одного з факторів виробництва, заробітна плата найманих робітників є одним з елементів витрат виробництва.

Зовнішній ринок праці — частина сукупного ринку праці, що охоплює сферу обігу робочої сили між підприємствами.

Імміграція — в'їзд населення в дану країну через її межі.

Індексація заробітної плати — підвищення номінальної заробітної плати в міру інфляційного зростання цін на споживчі товари і послуги за визначений період, наприклад, квартал.

Індивідуальна відрядна система оплати праці — різновид відрядної оплати праці, при якій результати праці враховуються по кожному працівнику окремо.

Інтенсивність праці — напруженість праці, що виражається кількістю праці, яку затрачує працівник за визначений проміжок робочого часу для одержання корисного результату (продукту); визначається витратами фізичної, нервової і розумової енергії за одиницю часу.

Інфраструктура ринку праці — це державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди й ін., що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці.

Кваліфікація — це сполучення виробничих знань, умінь, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь оволодіння робітником трудовими навичками у сфері своєї спеціальності, рівень виробничих знань і умінь.

Квотування робочих місць -- установлення мінімальної чисельності працівників, що підлягають працевлаштуванню в даній організації. Механізм уведення квоти і її розмір визначаються Урядом України.

Керівники — працівники, що відповідно до займаної посади очолюють певну організацію або підрозділ і здійснюють на основі єдиначальності керівництво підлеглими їм працівниками.

Кількість праці — сукупність витрат мускульної і нервової енергії працівника в процесі його трудової діяльності. Кількість праці вимірюється тривалістю робочого часу в годинах, днях або обсягом витрат праці за одиницю часу.

Класифікація систем оплати праці — угруповання систем оплати праці за тими або іншими класифікаційними ознаками, що дає уявлення про їхні властивості.

Колективна (бригадна) відрядна оплата праці — різновид відрядної оплати праці, при якій результати праці враховуються по групі працівників (бригаді, ділянці, ланці і т. п.).

Колективна трудова суперечка — неурегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцями з приводу встановлення і змін умов праці, укладання, змін і виконання колективних договорів, угод з питань соціально-трудова відносин.

Колективний договір — правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні і професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві. Умови колективних договорів не повинні суперечити законодавству. Вони є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються.

Коефіцієнт участі (трудової) — показник, що враховує трудовий внесок працівника в колективний результат праці; служить для розподілу колективного заробітку.

Конкуренція — наявність великого числа незалежних покупців і продавців на ринку праці і можливість для них вільно входити на ринок праці і залишати його. Конфлікт зіткнення суб'єктів взаємодії, викликана протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій або поглядів.

Кон'юнктура ринку — співвідношення попиту та пропозиції у всіх складових структури ринку праці. Буває трьох видів: рівноважна, працедефіцитна (переважання попиту на робочу силу), праце надлишкова (переважання пропозиції робочої сили) або безробіття.

Людський капітал - сформований людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, що цілеспрямовано використовуються в тій або іншій сфері діяльності. Використання людського капіталу приносить доход його власникові. Чим вище за рівнем розвиненості людський капітал, тим більший доход він приносить.

Метод праці — це спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність і склад трудових прийомів і операцій.

Методи виміру продуктивності праці — вираження рівня продуктивності через прийняті вимірники обсягу випуску продукції (виконання робіт).

Минула праця — праця, упередметнена в засобах виробництва і предметах споживання.

Міграційна політика — сукупність способів і заходів цілеспрямованого впливу на рух населення.

Міграційне поводження — сукупність способів і заходів цілеспрямованого впливу на рух населення.

Міграційне сальдо — різниця імміграції з країни й еміграції в країну. Міграція населення — переміщення людей через кордони визначених територій у зв'язку зі зміною постійного місця проживання, або з поверненням до нього.

Міжнародна організація праці (МОП) — спеціалізована установа (нині працює при Організації Об'єднаних Націй), утворена в 1919 р., що проголосила своєю метою вивчення і покращання умов праці та життя трудящих шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства.

Мінімальна заробітна плата — офіційно встановлюваний державою мінімальний розмір заробітної плати, що залежить від рівня

прожиткового мінімуму. Вона повинна періодично переглядатися, рівень її не повинен бути нижче рівня прожиткового мінімуму.

Мінімальний споживчий бюджет (М. п. б.) — комплексний соціальний норматив, що включає науково-обґрунтовані мінімальні норми і нормативи споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і платних послуг, що забезпечує задоволення на мінімальному рівні основних матеріальних і духовних потреб людей. Набір товарів і послуг, що включаються в М. п. б., установлює мінімально необхідний рівень і структуру споживання, а також розмір доходів, що дозволяє задовольняти потреби на такому рівні. М. п. б. відбиває нижню межу вартості (ціни) робочої сили, що дозволяє забезпечувати підтримку здоров'я і працездатності людини на нормальному рівні і відповідає вимогам фізіології.

Мобільність населення — готовність і можливість населення до зміни

соціального статусу, професійної приналежності, місця проживання.

Наймані робітники — особи, що працюють за укладеним письмовою договором (контрактом), або за усною згодою з керівництвом підприємства про умови трудової діяльності, за яку вони одержують обумовлену при найманні заробітну плату.

Населення — сукупність людей, які живуть на визначеній території, — у районі, регіоні, країні.

Нелегальна міграція — переміщення людей через кордони визначених територій незаконно або на законних підставах (як туристи, за запрошенням і ін.) з подальшими нелегальним працевлаштуванням.

Непідходяща робота — робота, пов'язана зі зміною місця проживання громадянина і його родини без його згоди, коли умови праці не відповідають правилам і нормам з техніки безпеки й охорони праці і передбачуваний заробіток нижчий середньомісячного заробітку громадянина за останнім місцем роботи.

Непряма відрядна оплата праці — різновид відрядної оплати праці, що припускає, що результати праці працівника (працівників) враховуються опосередковано, через результати праці інших працівників, і оплата провадиться за опосередкованими результатами праці.

Нестандартні режими праці — режими праці, основані на нетрадиційних способах організації трудової діяльності або робочого часу, і такі, що включають надомну працю, сумісництво, гнучкі графіки робочого часу.

Номінальна заробітна плата — це те, що працівник одержує за годину в доларах за поточним курсом. Показники номінальної заробітної плати дуже корисні при порівнянні зарплати різних категорій працівників за певний час.

Норма виробітку — це кількість одиниць роботи, що повинні бути

виконані за одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік і т. д.). Норма виробітку обернено-пропорційна нормі часу.

Норма обслуговування — це число об'єктів, що повинні обслуговуватися за одиницю часу одним або декількома працівниками.

Норма праці — це норматив праці, скоректований на місцеві умови праці.

Норма часу — це необхідні витрати часу на виконання одиниці роботи одним або декількома працівниками.

Норма часу обслуговування — це витрати часу на обслуговування одного об'єкта (покупця, клієнта або устаткування).

Норма чисельності працівників — це необхідна кількість працівників для виконання передбаченого обсягу робіт за одиницю часу.

Обліковий склад працівників підприємства — показник чисельності персоналу, що входить до його списку. Включає всіх працівників, прийнятих на постійну, сезонну, а також тимчасову роботу на термін один день і більше, із дня зарахування їх на роботу.

Організація заробітної плати — її побудова, забезпечення взаємозв'язку кількості праці з розмірами її оплати, а також сукупність складених елементів (нормування, тарифна система, премії, доплати, надбавки).

Організація праці на підприємстві — це система виконання трудового процесу, що визначає порядок і умови поєднання і здійснення часткових трудових процесів, його складових, взаємодії виконавців і їхніх груп із засобами праці й один з одним для досягнення поставленої предметної цілі спільної діяльності і забезпечення заданого соціально-економічного ефекту.

Організація робочого місця — це система заходів щодо його спеціалізації, оснащення необхідними засобами і предметами праці, їхньому розміщенню на робочому місці, його зовнішньому оформленню і створенню належних умов праці.

Охорона праці — це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

Пенсія (Пн.) — установлені законодавством грошові виплати, що є основним джерелом засобів існування в старості, при настанні інвалідності, утраті годувальника й інших випадків, передбачених діючими нормативними актами.

Первинний ринок праці — ринок праці, для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень заробітної плати, а також можливість професійного просування, прогресивна технологія, система

управління і т. п.

Підходяща робота -: робота, що відповідає професійній придатності працівника з урахуванням рівня його професійної підготовки, колишньої роботи, стану здоров'я, транспортної доступності робочого місця.

Плинність кадрів — індивідуальні неорганізовані переміщення працівників між підприємствами, організаціями; одна з форм трудової мобільності, що виявляється у вигляді звільнення працівників з ініціативи з підприємств, а також звільнених за порушення трудової дисципліни.

Повна зайнятість — забезпеченість професійною працею, яка приносить

доход особистості, гідне існування їй і її родині.

Погодинна оплата праці — системи оплати праці, у яких як основну одиницю виміру результатів праці обрано відпрацьовану працівником кількість робочого часу.

Посадова інструкція — це документ, що регламентує професійні функції кожної посади та містить вимоги до працівника, що займає цю посаду. Вона складається на основі тарифно-кваліфікаційних характеристик (вимог) по загальногалузевих посадах або на основі типових вимог до посад керівників і фахівців, скоригованих з урахуванням соціально-економічних умов, що змінюються.

Працездатне населення — це сукупність осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовій діяльності.

Працездатність — це здатність людини формувати і підтримувати свій організм у робочому стані для забезпечення високої продуктивності праці.

Праця — свідомо цілеспрямована виробнича діяльність, направлення людиною розумових і фізичних зусиль на одержання корисного результату для задоволення своїх матеріальних та духовних потреб, у процесі перетворення ресурсів природи в цінності й блага, які здійснює і якими й управляє людина під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань.

Природний приріст населення — позитивна різниця між числом народжених і померлих.

Природний рух населення — узагальнене вираження сукупності народжень і смертей, що викликають зміну чисельності населення на конкретній території.

Політика зайнятості — сукупність мір прямого і непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства для досягнення поставлених цілей.

Примирливі процедури — розгляд колективної трудової суперечки з метою її вирішення примирливою комісією, сторонами за участю посередника в трудовому арбітражі.

Примусова система оплати праці — система оплати праці, що вимагає від працівника строго визначеної трудової віддачі (регламентованих результатів праці) і не дозволяє вибирати темп роботи, послідовність і порядок нарахування оплати.

Присвоєння (підвищення) робітникам кваліфікаційних розрядів — виробляється кваліфікаційною комісією підприємства, цеху на підставі заяви робітника і представлення керівника відповідного підрозділу (майстра, начальника зміни і т. д.).

Приховане безробіття — безробіття, що стосується осіб, які формально зайняті в національному господарстві, але у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва можуть бути вивільнені.

Прихований ринок - особи, які формально зайняті в економіці, але водночас у зв'язку зі скороченням виробництва або зі зміною його структури можуть бути вивільнені.

Продуктивність праці - результативність корисної, конкретної праці, що визначає ефективність доцільної продуктивної діяльності в даний проміжок часу.

Прогресивна відрядна система оплати праці — різновид відрядної оплати праці, коли розцінки за кожен одиницю продукції після визначеного рівня виконання норми підвищуються.

Прогресивна система оплати праці — система оплати праці, при якій винагорода за результати понаднормових трудових витрат зростає швидше, ніж темпи зростання наднормативних результатів.

Прожитковий мінімум (П. м.) — мінімальний розмір коштів, необхідних для забезпечення фізіологічної життєдіяльності людини і збереження її здоров'я, забезпечений ресурсами (засобами федерального і місцевого бюджетів і наявністю товарів і послуг).

Проста відрядна система оплати праці — різновид відрядної оплати праці, при якій праця оплачується з урахуванням тільки одного показника — кількості виробленої продукції.

Проста погодинна система оплати праці — різновид погодинної оплати, при якій оплата праці розраховується тільки за одним показником — відпрацьований час.

Професія характеризує трудову діяльність і зайнятість робітника, що можливі лише при одержанні ним певної підготовки, придбанні відомих теоретичних знань і практичних навичок (наприклад, токар, слюсар).

Профспілки — це громадські організації, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя

Процес планування продуктивності праці — послідовність операцій зі складання планів і процедур зміни однієї події іншою,

заснована на творчому підході учасників процесу планування.

Пряма відрядна система оплати праці — різновид відрядної оплати праці, коли оплата за кожну одиницю продукції (розцінки) у межах і понад норми трудових витрат виробляється в однаковому розмірі.

Районні коефіцієнти — надбавка до заробітної плати, встановлювана у відсотковому відношенні до неї. Районні коефіцієнти покликані компенсувати робітникам та службовцям розходження у вартості життя населення за районами, а також стимулювати залучення кадрів у віддалені райони країни.

Раціональна зайнятість — зайнятість, обґрунтована з точки зору процесів формування, розподілу (перерозподілу) і використання трудових ресурсів з урахуванням їхньої статево-вікової і освітньої структури, режимів відтворення працездатного населення і його розміщення по території.

Реальна заробітна плата — це номінальна заробітна плата, розділена на яку-небудь одиницю виміру цін, показує, скільки благ можна придбати на номінальну заробітну плату.

Регресивна відрядна система оплати праці — різновид відрядної оплати праці, коли розцінки за кожну одиницю продукції після певного рівня виконання норм знижуються.

Регресивна система оплати праці — система оплати праці, при якій винагорода за результати понад передбачений нормами трудових витрат зростає повільніше, ніж темпи зростання наднормативних результатів.

Регулювання заробітної плати передбачає дотримання встановлених пропорцій у заробітній платі, коректування розмірів ставок і окладів у залежності від зміни економічних, соціальних і виробничих умов;

Резерви зростання продуктивності праці — невикористані реальні можливості економії праці, використання яких забезпечує досягнення прогресивних нормативних витрат праці на виробництво одиниці продукції або послуг при визначеному рівні техніки і технології, кадровому складі працівників і за інших об'єктивних умов.

Реєміграція — повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання.

Ринкова ціна одиниці праці — ставка заробітної плати, яка обумовлена в договорі і визначає рівень оплати праці, що має конкретні професійно-кваліфікаційні характеристики за одиницю часу.

Ринок праці — найважливіший елемент ринкової економіки, що становить механізм узгодження інтересів роботодавців (пред'явників попиту на працю) і найманої робочої сили (продавців робочої сили). Головні складові ринку праці — сукупна пропозиція та сукупний попит.

Рівень безробіття — основний показник, що дає узагальнене

уявлення про стан ринку праці в даний момент; визначається у відсотках як відношення числа осіб, що мають на відповідну дату статус безробітного, до чисельності економічно активного населення на ту саму дату.

Рівень життя (Р. ж.) — структура матеріальних потреб населення і ступінь їхнього задоволення; інтегральний показник, що характеризує споживання населенням матеріальних і духовних благ і ступінь задоволення потреб у цих благах у визначений момент розвитку суспільного виробництва. Р. ж. характеризується системою показників: обсягом реальних доходів на душу населення; рівнем і структурою споживання продовольства, товарів і послуг; рівнем і динамікою цін на основні предмети споживання; розміром квартирної плати і комунальних платежів, податків, транспортних витрат, соціальних виплат родині; тривалістю робочого часу; рівнем освіти, медичного обслуговування, можливістю користуватися загальнодоступними соціальними благами (установи культури, відпочинок, спорт і т. д.); середньою тривалістю життя; питомою вагою населення, що знаходиться за межею бідності, і населення, що має можливості задовольняти максимум своїх розумних потреб.

Рівень зайнятості — відсоткове відношення чисельності працюючих у громадському господарстві й тих, хто вчиться з відривом від виробництва, до загальної чисельності трудових ресурсів.

Робітники — працівники підприємства, зайняті безпосередньо створенням матеріальних цінностей, роботами з надання виробничих послуг і переміщення вантажів.

Роботодавці — особи, що керують власним капіталом, або уповноважені керувати ним державою, акціонерним товариством, господарським товариством і т. ін.

Робоча сила — індивідуальна продуктивна здатність кожної людини до праці, що невід'ємна від людини як від особистості. Реальною виробничою силою вона стає в процесі поєднання працівника з засобами виробництва.

Робоче місце — це закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання необхідної роботи.

Самозайнятість — самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їхніх власних засобів з метою одержання постійного або тимчасового доходу і задоволення власних потреб у самореалізації.

Сегментація ринку праці — поділ працівників і робочих місць на стійкі замкнуті сектори, зони, що обмежують мобільність робочої сили.

Середній тарифний коефіцієнт — показник середнього рівня кваліфікації працівників, що оплачується за даними тарифними ставками;

середньоарифметична величина тарифних коефіцієнтів.

Середньооблікова чисельність працівників — чисельність працівників підприємства в середньому за визначений період (місяць, квартал, з початку року, рік).

Система заробітної плати — спосіб ув'язування ціни робочої сили (ставок заробітної плати) з результатами праці працівників, що дозволяє нараховувати заробітну плату працівникові відповідно до фактичних результатів його праці.

Службовці — категорія працівників, які здійснюють підготовку й оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування (агенти, діловоди, касири, статистики, стенографістки і т. ін.).

Солідарність — спільна відповідальність людей, заснована на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів.

Соціальна політика (С. п.) — діяльність держави з управління розвитком соціальної сфери суспільства, спрямована на підтримку на належному рівні трудової мотивації населення, задоволення його інтересів і потреб, утвердження способу життя, що сприяє комплексному розвитку особистості.

Соціальне партнерство — система взаємин між працівниками (їхніми представниками), що дозволяє враховувати взаємні інтереси сторін при всій їхній протилежності і на цій основі досягати згоди із соціально-економічних питань, що закріплюється в колективних договорах і угодах.

Соціальний захист — система мір, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально уразливих шарів працездатного населення.

Соціальні індикатори — інструмент аналізу стану соціальної сфери суспільства і результатів проведеної соціальної політики. Соціальні індикатори — це споживчий кошик.

Соціальні нормативи — вимірники і критерії розподілу бюджетних засобів для задоволення визначеного рівня тих або інших соціальних потреб населення в освіті, медичній допомозі, житлі, пенсійному забезпеченні, соціальному страхуванні і т. д. Соціальні нормативи — це мінімальні розміри заробітної плати і пенсії.

Соціальні стандарти — показники характеристик рівня життя. Вони дають уявлення про ті матеріальні і соціальні блага або їхні сукупності, що забезпечують «нормальні» (для даної країни і даного часу), «гідні» (з точки зору населення) рівень і якість життя.

Соціальні трансферти (С. т.) — натуральні (у вигляді товарів і послуг) або грошові виплати, здійснювані без одержання якого-небудь еквівалента взамін. С. т., надані в грошовій формі, — пенсії, допомоги, стипендії і т. ін. С. т. у натуральній формі — товари, індивідуальні ринкові і неринкові послуги, надані конкретним особам (домашнім господарствам) за рахунок засобів федерального і місцевого бюджетів або недержавних

(суспільних) соціальних фондів на безкоштовній основі.

Соціально-професійна мобільність — процес зміни змісту трудової діяльності з різних причин, безпосередньо пов'язаний із плинністю робочої сили.

Соціально-трудові відносини — комплекс взаємин між найманими робітниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу і суспільства в цілому.

Соціальна політика (С. п.) — політика спрямована на врегулювання соціальних відносин в колективі (суспільстві). С. п. охоплює найважливіші сфери життєдіяльності людей (працю, побут, культуру, освіту, охорону здоров'я і т. ін.), причому кожна з цих сфер у силу своєї специфіки є або об'єктом прямого регулювання або впливу з боку держави, або вплив на неї здійснюється за допомогою створення умов, що спонукують людей до бажаного для суспільства соціального поведіння.

Спеціальність підкреслює існування внутріпрофесійного поділу праці. Це поняття більш вузьке, чим професія (наприклад, токарь-карусель-щик, слюсар-водопровідник).

Ставка заробітної плати — ціна праці за годину роботи.

Стипендія (Стп.) — установлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для громадян, що навчаються з відривом від виробництва (за денною формою підготовки) у різних системах професійної підготовки.

Страйк — тимчасове добровільне відмовлення працівників від виконання своїх трудових обов'язків (цілком або частково) з метою вирішення колективної трудової суперечки.

Структура кадрів підприємства — співвідношення різних категорій працівників у їхній загальній чисельності.

Тарифікація — установлення (присвоєння) тарифних розрядів на основі тарифно-кваліфікаційних довідників. Розрізняють тарифікацію робіт і тарифікацію працівників.

Тарифна система — сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється регулювання заробітної плати різних категорій працівників.

Тарифна сітка — сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких установлюється безпосередня залежність заробітної плати робітників від їхньої кваліфікації.

Тарифна ставка — виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Вона є вихідною величиною для встановлення рівня оплати праці працівників незалежно від того, які форми і системи оплати праці застосовуються на підприємстві.

Тарифне нормування праці — встановлення й опис вимог до угруповання робіт за складністю праці, умовами праці на робочому місці,

інтенсивністю праці, значимістю виду діяльності й іншими факторами, що враховуються при тарифному нормуванні праці, угруповання робіт з названих факторів і кількісне вираження кожної встановленої групи робіт в одиницях праці, прийнятих за еталон (редукція праці).

Тарифний коефіцієнт — елемент єдиної тарифної сітки, що характеризує співвідношення між тарифною ставкою першого розряду і наступними. Він визначає, у скільки разів тарифна ставка даного розряду більша тарифної ставки першого розряду, коефіцієнт якого приймається за одиницю.

Тарифний розряд — показник ступеня складності роботи, виконуваної робітником, і рівня його кваліфікації. Він є елементом єдиної тарифної сітки і характеризує ступінь кваліфікації працівника: більш високій кваліфікації відповідає більш високий розряд тарифної сітки.

Тарифно-кваліфікаційні довідники — збірники нормативних документів, що містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій. Вони служать для порівняння робіт зі складності і визначення кваліфікаційних вимог до робітників.

Територіальна мобільність — просторове переміщення працездатного населення, що викликане змінами в розвитку і розміщенні виробництва, умовами існування робочої сили.

Трипартизм — система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.

Трудова міграція населення — сукупність усіх форм територіальної рухливості населення, пов'язана з трудовою діяльністю на території іншої країни; форма експорту й імпорту робочої сили.

Трудовий потенціал — можливі кількість і якість праці, які є в розпорядженні суспільства при даному рівні розвитку науки і техніки.

Трудовий потенціал підприємства — гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду.

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

Трудові ресурси — працездатна частина населення, яка володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги.

Трудомісткість продукції — витрати живої праці на виробництво натуральної одиниці продукції (товару, виробу). Може бути плановою, фактичною, нормативною, розрахованою за нормативами часу, а також проектною.

Умови застосування систем оплати праці — сукупність вимог до

обліку результатів праці, установлення норм трудових витрат і характеру зв'язку між результатами праці і ціною робочої сили, що забезпечують ефективне застосування системи оплати праці.

Умови праці — це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів: виробничих, санітарно-гігієнічних, факторів безпеки, інженерно-психологічних, естетичних та соціальних.

Уніфікація трудового законодавства — раціональне скорочення числа трудових законодавств країн за рахунок приведення їх у відповідність один одному.

Управління продуктивністю праці — процес, що припускає стратегічне й оперативне планування, а також постійний контроль за ефективним упровадженням систем підвищення продуктивності праці.

Фактори зростання продуктивності праці — причини, рушійні сили, під впливом яких змінюються витрати праці на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг). В умовах виробництва — сукупність конкретних мір і заходів, що сприяють підвищенню продуктивності праці.

Фахівці — категорія працівників підприємства, зайнятих інженерно-технічними, економічними й іншими роботами, що мають, як правило, закінчену вищу або середню фахову освіту.

Фонд зайнятості населення — спеціалізована фінансово-кредитна установа. Засоби фонду є державною федеральною власністю і призначені для матеріальної підтримки безробітних.

Форми заробітної плати — одна з класифікацій систем оплати за ознакою, що характеризує основний результат праці, що враховується при його оплаті. За цією ознакою всі системи оплати праці поділяються на відрядні і погодинні, що називаються відповідно формами заробітної плати.

Формування трудових ресурсів — процес постійного поновлення чисельності трудових ресурсів.

Централізований метод регулювання заробітної плати — законодавче встановлення норм оплати праці, виконання яких обов'язкове або для всіх підприємств і організацій, або для окремих галузей і професійних груп.

Часткова зайнятість — зайнятість, заснована на використанні робочої сили протягом часу ненормальної або нестандартної тривалості.

Явочна чисельність працівників — чисельність облікового складу працівників підприємства, що фактично з'явилися на роботу. В обліковий склад включаються всі категорії постійних, сезонних і тимчасових працівників, прийнятих на роботу на термін не менш п'яти днів.

Якість праці працівників — сукупність властивостей процесу трудової діяльності, обумовлених здатністю і прагненням працівника

виконувати визначене завдання відповідно до установлених вимог. Вона залежить від складності праці, кваліфікації працівників і т. д.

Якість трудового життя — систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в широкому розумінні, що дозволяє врахувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних та ін.).

11. ДОДАТОК

<i>Резерви зростання продуктивності праці за основними напрямками</i>	<i>Вплив використання резервів на середню заробітну плату</i>
1	2
Підвищення інтенсивності праці робітників за рахунок підвищення моральної і матеріальної зацікавленості	Заробітна плата збільшується пропорційно зростанню продуктивності праці
Освоєння передових прийомів і методів праці з підвищенням за рахунок цього продуктивної сили праці	У перший період заробітна плата збільшується пропорційно зростанню продуктивності праці, після перегляду норм — меншою мірою
Поліпшення використання робочого часу за рахунок ліквідації внутрізмінних і добових втрат, включаючи втрати у зв'язку з хворобами і травматизмом	Заробітна плата підвищується пропорційно зростанню продуктивності праці
Збільшення середньої тривалості робочого дня за рахунок поліпшення умов праці і скасування скороченого робочого дня	Заробітна плата не змінюється
Збільшення норм і зон обслуговування за рахунок сполучення функцій і професій	Заробітна плата підвищується на 0,3% на 1% зростання продуктивності праці
Зміни в спеціалізації виробництва, збільшення або зменшення поставок по кооперації	Заробітна плата не змінюється або зростає незначно
Поліпшення структури кадрів	Заробітна плата практично не змінюється або незначно знижується при зменшенні питомої ваги високооплачуваних робітників
Вплив природних умов у добувних галузях промисловості	Заробітна плата не змінюється як при зростанні, так і при зниженні продуктивності праці
Асортиментні зрушення в номенклатурі виробничої програми, які підвищують або знижують продуктивність праці робітників	Заробітна плата практично не змінюється або змінюється незначно, пропорційно збільшенню або зменшенню складності робіт

Використання усіх видів народногосподарських і галузевих резервів зростання продуктивності праці	Заробітна плата не змінюється
---	-------------------------------

12. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА

1. *Закон України "Про зайнятість населення"* / Закони України, том 1. - К.: Ін-т законодавства, 1996. - С.252-268.
2. *Закон України "Про колективні договори і угоди"* / Закони України, том 6. - К.: Ін-т законодавства, 1997. - С.5-11.
3. *Закон України "Про оплату праці"* / Закони України, том 8.- К.: Ін-т законодавства, 1997 -С.210-218.
4. *Закон України "Про підприємства в Україні"* / Закони України, том 1. - К.: Ін-т законодавства, 1996. - С.310-331.
5. Кодекс законів про працю України.
6. *Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М, Колот А.М., Чернов В.І.* Нормування праці. - К.: ВПОЛ, 1995.
7. *Богатыренко З.С.* Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (объединениях). - М.: Экономика, 1990.
8. *Богиня Д. П., Грішнова О. А.* Основи економіки праці. – К.: Знання – прес, 2002р.
9. *Бондарь И.К.* Производительность труда. - К.: Наук. думка, 1991.
10. *Борисевич В.И.* Организация и стимулирование труда в авиапредприятиях / Под редакцией П.А.Нечаева. - Мн.: Наука и техника, 1991. 355 с.
11. *Гаслі Теренс.* Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки.-К.:Основи, 1995.
12. *Гуткина Г.И., Суббатин А.Н., Пирогова Л.Л.* Научная организация и нормирование труда в ГА. - М.: Воздуш. транспорт, 1987. - 192 с.
13. *Есінова Н.І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навч. посібник. – К.: «Кондор», 2006. – 432 с.
14. *Казановський А.В., Колот А.М.* Соціальне партнерство на ринку праці. - Краматорськ: Нац. цен продуктивності, 1995.
15. *Калина А.В.* Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). Учеб.-метод. пособие. - К.: МАУП. 1995. - 288 с.
16. *Ким М.Н.* Трудовой потенциал и занятость: Учебное пособие- Харьков,1993. 133с.
17. *Колосницьина М.Г.* Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалаврата экономических вузов. - М.: ИЧП "Издательство Магистр", 1998. - 240 с.
18. *Колот А.М.* Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 1998. - 240 с.
19. *Колот А.М.* Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення. - К.: Праця, 1997.

20. Методические рекомендации по совершенствованию планирования показателей по труду в предприятиях Белорусского управления гражданской авиации. / Составители В.И.Борисевич, В.М.Курило. - Мн.: Бел УГА, 1987. - 156 с.
21. Научная организация и техническое нормирование труда в гражданской авиации / Под редакцией Чиркова В.К. - М.: Транспорт, 1986. - 255 с.
22. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник. - К.: КНЕУ, 1998. - 240 с.
23. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість. - К.: МАУП, 1997.
24. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Г.Р.Погосян, Л.И.Жукова. - М.: Экономика, 1991.
25. Економіка цивільної авіації / Уклад.: А.М.Малашенко, Е.Д.Дмитренко, Г.С.Діброва, Л.І.Перевозчикова, Л.О.Городецька, Н.М.Кравчук, Л.Ф.Мухіна, - К.: КМУЦА, 1998. - 108с.
26. Экономика гражданской авиации : Учебное пособие / А.Н.Малашенко, А.М.Андрейчук, Л.А.Городецкая, Э.Д.Дмитренко, В.Г.Коба, Я.И.Перевозчикова. - КМУГА, 1989. - 160 с.

ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА

27. **Конвенція МОП¹ 131** (від 3 червня 1970 р.) "Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються".
28. **Конвенція МОП 142** (від 23 червня 1975 р.) "Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів".
29. **Конвенція МОП 168** (від 21 червня 1988 р.) "Про сприяння зайнятості і захист від безробіття".
30. Акимов Н.В. Производительность труда в промышленности: Проблемы измерения и стимулирования. - К.: Наук.думка, 1991.
31. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие ждя студентов эконом. спец. высших учеб. заведений. - 2 изд., доп. и перераб. - М.: Внеш. шк., 1989. - 208 с.
32. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия: Учебное пособие 2-е изд. - М.: Финансы и статистика, 1998. - 208 с.
33. Десслер Гари. Управление персоналом / пер. с англ. - М.: "Издательство БИНОМ", 1997. - 432 с.
34. Еремина Н.М., Маршалова В.П. Статистика труда. Учебник 4-е изд. перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 1998. - 248 с.

¹ Міжнародна організація праці

35. Жуков Л.И., Горшков В.В. Справочное пособие по труду и заработной плате. - М.: Финансы и статистика, 1990.
36. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. - М.: Наука, 1998. - 254 с.
37. Кулик В.А., Науменко А.П. Бригадная организация труда в подразделениях эксплуатационного предприятия гражданской авиации: Учебное пособие. - Киев, КМУГА, 1985. - 80 с.
38. Лагутин В.Д. Оплата труда в рыночной экономике. - Луцк, 1992. - 140 с.
39. Лапуста М.Г., Масленников В.В. Арендный подряд: Справочное пособие. - М.: Экономика, 1991-238 с.
40. Лукьянченко Н.Д. Управление трудом на промышленных предприятиях. - Донецк: Донбасс, 1996.
41. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. В 2-х томах / Пер. с англ., 11-е изд. - М.: Республика, 1992. - 399 с.
42. Макконел К.Р., Кемпбелл Р., Брю С.Л., Стенлі Л. Аналітична економія: принципи, проблеми і політика. 4 / Макроекономіка, - 13 вид. - Львів.
43. Методика определения потребностей в специалистах с высшим и средним специальным образованием для предприятий гражданской авиации. - М.: РИО МГА, 1989. - 28 с.
44. Методичні рекомендації по розрахунку балансу національного ринку праці / НАН України. Наук.-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці. - К., 1994. - 24 с.
45. Мова В.В., Гаврилко Т.А., Панасенко Л.И. Управленческая деятельность руководителя (менеджера): Конспект лекций. - К.: КМУГА, 1994. - 84 с.
46. Население и трудовые ресурсы: Справочник / сост. А.Г.Новицкий - М.: Мысив, 1990. - 399 с.
47. Никифорова А.Н. Рынок труда: занятость и безработица. - М.: Международные отношения, 1991- 180 с.
48. Основи ринкової економіки / за ред. В.М.Петюха - К.: Урожай, 1995.
49. Пруссова Л.Г. Экономика в вопросах и ответах. Учебно-методическое пособие. - К.: "Экспресс-объява", 1998.-320 с.
50. Пузынин Р.Г. Менеджмент на авиационном транспорте: Учебное пособие-К.: КМУГА, 1997,-180 с.
51. Ревенко А.Ф. Учет и планирование трудовых ресурсов в новых экономических условиях. - К.: Наук. думка, 1990.
52. Статистичний щорічник України за 19 __ рік: Довідкове видання / М-во статистики України. -1997, К.: Техніка, 1998.
53. Трудовой контракт в условиях рыночной экономики / РДЭНТП; Подгот. А.Ю.Редько, Е.Я.Холомошичева. - К.: 1992. - 20 с. (в помощь специалисту и лектору).
54. Управление трудовыми ресурсами: Справочное пособие / Под редакцией Костина Л.А. - М.: Экономика, 1987.

- 55.Формування робочої сили в ринкових умовах / Наук. ред. В.М.Данюк - К.: 1994. - 85 с. (На допомогу спеціалісту і лектору / Укр. будинок екон. та наук.-техн. знань).
- 56.*Шаленко М.В.* Територіальна сегментація ринку праці України / науково-дослідний центр з проблеми зайнятості населення та ринку праці. - К., 1993.- 45 с.
- 57.*Швандар В.А., Прасолова В.П.* Экономика предприятия: темпы, задачи, ситуации: Учебное пособие для студентов вузов, обуч. по эконом. спец. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. - 95 с.
- 58.*Шевченко Л.С.* Ринок праці. Проблеми зайнятості і безробіття: Конспект лекцій / Укр. юрид. академія. - Х.: 1993. - 26 с.
- 59.*Щекин Г.В.* Основы кадрового менеджмента: Учебник. Кн. I: Планирование и организация управления кадрами. - 2-е издание, перераб. и доп. - К.: МЗУУП, 1993. -188 с.
- 60.*Щекин Г.В.* Основы кадрового менеджмента: Учебник. Кн. II: Подбор, обучение и развитие персонала. - 2-е изд. перераб. и доп. - К.: МЗУУП, 1993. - 200 с.
- 61.*Эклунд К.* Эффективная экономика - шведская модель: / экономика для начинающих и не только для них... / Пер. со швед. / Авт. предисл. В.В.Попов, Н.П.Шмелев; науч. Ред. А.М.Волков. - М.: Экономика, 1991. - 349 с.
- 62.Экономика труда: Учебник для вузов / Л.И.Жуков, Г.Р.Погосян, В.И.Сивцов и др.; Под ред. Г.Р.Погосяна, Л.И.Жукова. - М.: Экономика, 1991. - 304 с.
- 63.Экономика: Учебник /Под редакцией А.С.Булатова. - М.: БЕК, 1997. - 816 с.
- 64.*Эренберг Р.Д, Смит Р.С.* Современная экономика труда. - М.: Изд-во МГУ, 1996.

ЗМІСТ

1. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ	2
1.1 Пояснювальна записка	2
1.2. Тематичний план для студентів денної форми навчання	3
1.3. Тематичний план для студентів заочної форми навчання.....	4
1.4. Зміст навчальної дисципліни.....	5
2. ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ	12
4.КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСІЙНОЇ РОБОТИ ПО ВИВЧЕННЮ ДИСЦИПЛІНИ	26
5. ПІДСУМКОВЕ РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ ЗА ШКАЛОЮ ECTS ТА НАЦІОНАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ	35
7. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ.....	36
8. ПІДСУМКОВИЙ ТЕСТ.....	39
9. ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ	49
10. ЗАДАЧІ З КУРСУ	62
11. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ	69
12. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ	74
13. ДОДАТОК	90
14. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	92