

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Методичні рекомендації
до самостійної роботи студентів
спеціальності 051 "Економіка"
першого (бакалаврського) рівня

Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2018

УДК 331(07)

E45

Укладач С. В. Мішина

Затверджено на засіданні кафедри економіки та соціальних наук.
Протокол № 3 від 10.10.2017 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Економіка праці [Електронний ресурс] : методичні рекомендації до самостійної роботи студентів спеціальності 051 "Економіка" першого (бакалаврського) рівня / уклад. С. В. Мішина. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 97 с.

Подано за темами навчальної дисципліни основні терміни та поняття, контрольні запитання для самодіагностики, питання для самостійного опрацювання. Наведено практичні завдання та методичні рекомендації щодо їх самостійного виконання студентами.

Рекомендовано для студентів спеціальності 051 "Економіка" першого (бакалаврського) рівня освітньої програми "Управління персоналом та економіка праці".

УДК 331(07)

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2018

Вступ

Нові підходи, тенденції, напрями, фактори розвитку соціально-трудо-вих відносин та необхідність їх практичного застосування викликають потребу у підготовці висококваліфікованих фахівців як для кадрових служб, так і для інших функціональних підрозділів, здатних управляти соціально-трудо-вими відносинами, працювати в сфері економіки праці та вільно оперувати поняттями "трудо-ві ресурси", "людський капітал", "трудо-вий потенціал", "персонал", "кадри", "людський капітал", "людські ресурси". Всі ці поняття тісно взаємопов'язані між собою, проте мають різну сутність і вимагають відповідного розуміння їх місця в системі економіки праці.

Самостійна робота є важливим видом навчального навантаження, що дозволяє закріпити отримані під час аудиторних занять знання та доопрацювати питання, що не знайшли детального розгляду в аудиторії.

Цей вид навчальної роботи є важливою складовою навчального процесу, що має безпосередній вплив на зміст та глибину засвоєння матеріалу студентами. І водночас, основним засобом оволодіння знаннями та набуття навичок у позааудиторний час.

Метою самостійної роботи з навчальної дисципліни є забезпечення засвоєння дисципліни в повному обсязі шляхом поглибленого вивчення і систематизації набутих теоретичних знань.

Робочою програмою навчальної дисципліни передбачено такі види самостійної роботи: підготовка до семінарських та практичних занять, що полягає в опрацюванні лекційного матеріалу, підготовці доповідей; підготовка до поточного та підсумкового контролю знань, що полягає в опрацюванні контрольних запитань, питань для самодіагностики; самостійне опрацювання теоретичного матеріалу за зазначеною тематикою; самостійне виконання практичних завдань з урахуванням методичних рекомендацій.

Самостійна робота з навчальної дисципліни "Економіка праці" передбачена навчальним планом і забезпечується навчальним посібником, конспектом лекцій, періодичною і науковою літературою.

Виконання самостійної роботи в повному обсязі дає можливість набуття досвіду організації економіки праці на підприємствах, в організаціях та установах.

Змістовий модуль 1

Сутність та макроекономічні аспекти економіки праці

Тема 1. Економіка праці як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна

Зміст теми:

1.1. Економіка праці як навчальна дисципліна.

1.2. Взаємозв'язок навчальної дисципліни "Економіка праці" з іншими дисциплінами.

1.3. Етапи становлення та тенденції розвитку економіки праці.

Основні терміни і поняття: економіка праці, праця, соціально-трудова відносина, якість життя населення.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Праця й соціально-трудова відносина як предмет наукового економічного дослідження.

2. Структура і логіка навчальної дисципліни.

3. Категоріальний апарат економіки праці.

4. Становлення економіки праці в Україні.

Тематика есе

1. Праця як економічна категорія.

2. Методологічна основа економіки праці.

3. Зв'язок економіки праці та управління персоналом.

4. Сучасні тенденції розвитку економіки праці.

Запитання для самодіагностики:

1. Дайте визначення предмета дисципліни "Економіка праці".

2. Дайте визначення об'єкта дослідження навчальної дисципліни "Економіка праці".

3. Проаналізуйте методологічні основи навчальної дисципліни "Економіка праці".

4. Які методи використовують при вивченні навчальної дисципліни "Економіка праці"?

5. Розкрийте сутність поняття "праця".

6. Розкрийте сутність поняття "економіка праці".

7. Дайте визначення поняття "соціально-трудові відносини".
8. Назвіть видатних вчених, що зробили значний внесок у розвиток соціально-трудового напрямку економічної думки.
9. Проаналізуйте основні етапи становлення економіки праці як самостійної науки.
10. Які тенденції розвитку соціально-трудових відносин спостерігаються в Україні на сучасному етапі?

Тестові завдання:

1. Економіка праці – це:
 - а) доцільна діяльність людей спрямована на створення матеріальних і духовних благ;
 - б) динамічна суспільно організована система, у якій відбувається процес відтворення робочої сили, а також забезпечуються умови й процес взаємодії працівника, коштів і предметів праці.
 - в) комплекс взаємовідносин між найманими працівниками й роботодавцями за участю держави в процесі праці;
 - г) винагорода за працю в грошовій формі;
 - д) взаємовідносини на ринку праці, що здійснюються під контролем держави.

2. Процес відтворення населення поділяється на фази:
 - а) формування;
 - б) розподіл;
 - в) перерозподіл;
 - г) використання;
 - д) регулювання.

3. Фаза формування робочої сили характеризується:
 - а) природним відтворенням;
 - б) відновленням здатності до праці у існуючих працівників;
 - в) одержання людьми освіти, спеціальності й трудової кваліфікації;
 - г) розподіл персоналу за видами робіт;
 - д) розподіл персоналу за родом діяльності.

4. Об'єктом вивчення дисципліни "Економіки праці" є:
 - а) праця;
 - б) соціально-трудові відносини;

- в) закономірності й способи формування й ефективного використання ресурсів праці;
- г) якісні показники трудової діяльності.

5. Соціально-трудова відносина – це:

а) динамічна суспільно організована система, у якій відбувається процес відтворення робочої сили, а також забезпечуються умови й процес взаємодії працівника, коштів і предметів праці.

б) комплекс взаємовідносин між найманими працівниками й роботодавцями за участю держави в процесі праці, які спрямовані на забезпечення гідного рівня та якості трудового життя працівників і високої ефективності роботи підприємств.

в) взаємовідносина між учасниками трудового процесу;

г) взаємовідносина на ринку праці, що здійснюються під контролем держави;

д) відносина між суб'єктами і об'єктами в соціально-трудова сфері держави.

6. Предметом вивчення дисципліни "Економіка праці" є:

а) соціально-трудова відносина;

б) праця;

в) закономірності й способи формування й ефективного використання ресурсів праці, а також економічні й соціально-трудова відносина, які виникають із приводу використання праці;

г) якісні показники трудової діяльності.

7. Дисципліни, з якими пов'язана економіка праці, – це:

а) управління персоналом;

б) історія;

в) економіка підприємства;

г) фізіологія і психологія праці;

д) менеджмент;

е) економетрія.

8. Фаза використання робочої сили протікає виключно:

а) на підприємстві;

б) в університетах;

в) в професійно-технічних училищах;

- г) на ринку праці;
- д) на курсах підвищення кваліфікації.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 6; 9; 11; 12; 14–16].

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

Зміст теми:

- 2.1. Поняття і сутність категорії "праця".
- 2.2. Види праці.
- 2.3. Мотиви та стимули до праці.

Основні терміни і поняття: праця, мотив, стимул, мотивування персоналу, стимулювання персоналу.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Еволюція праці як чинника виробництва.
2. Гуманізація праці.
3. Особливості управління трудовими ресурсами в сфері праці.

Практичні завдання для самостійного виконання:

Завдання 2.1. Складіть плановий баланс трудових ресурсів. Зробіть висновки про зміни у структурі трудових ресурсів. Вихідні дані для розрахунку балансу трудових ресурсів наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Баланс трудових ресурсів

Трудові ресурси	Середньорічна чисельність, тис. осіб	Планова чисельність, тис. осіб
1	2	3
1. Усього	36 665	
зокрема за категоріями		
1.1. Населення в працездатному віці	33 895	

1	2	3
1.2. Працюючі старше і молодше за працездатний вік	2 770	
2. Розподіл трудових ресурсів за видами зайнятості:	36 665	
2.1. Зайняті в суспільному господарстві	26 267	
2.2. Учні 16 років і старше, що навчаються з відривом від виробництва	4 920	
2.3. Зайняті в домашньому й особистому підсобному господарстві	5 478	
3. Розподіл зайнятих за сферами і галузями народного господарства	21 847	
зокрема		
3.1. Промисловість	15 400	
3.2. Сільське господарство	2 447	
3.3. Будівництво	3 500	
3.4. Інші галузі	500	
4. Невиробничі галузі	4 420	

Чисельність зайнятих в планованому році за галузями матеріального виробництва наступна, тис. осіб: у промисловості – 16 100; у сільському господарстві – 2 600; у будівництві – 3 450. В інших галузях чисельність зайнятих збільшиться на 20 тис. осіб. Чисельність зайнятих у невиробничих галузях у плановому році, порівняно з базисним, зменшиться на 5 %. Середньорічна чисельність учнів 16 років і старше, що навчаються з відривом від виробництва в училищах, технікумах, вузах становить у плановому році 7 000 тис. осіб. Приріст чисельності зайнятих у домашньому й особистому підсобному господарстві очікується в розмірі 2 %. Чисельність осіб старше і молодше за працездатний вік, зайнятих у народному господарстві, зменшиться у плановому році на 202 тис. осіб.

Завдання 2.2. Установіть рівень забезпечення робочою силою економіки країни на основі розрахунків додаткової потреби в робочій силі, у зв'язку з вибуттям із різних причин і її покриття за рахунок усіх джерел. Зробіть висновки.

Вихідні дані:

1. На кінець базисного року чисельність працюючих складе 8 210 тис. осіб.

2. Необхідна на плановий рік середньорічна чисельність працюючих при намічених темпах зростання обсягів виробництва і робіт складе 8 450 тис. осіб.

3. У плановому році природний спад працюючих складе 2,5 %, вихід на пенсію 1,7 %, на навчання, призив в ряди армії і з інших причин – 4,1 % від чисельності на кінець базисного року.

4. Випуск із професійно-технічних училищ становить 405,4 тис. осіб, з вищих і середніх спеціальних учбових закладів – 95,4 % від випускників ПТУ.

5. Середню загальноосвітню школу закінчать 709 тис. осіб, 52 % яких продовжать навчання з відривом від виробництва.

6. За рахунок інших джерел (набір робітників зі складу місцевого населення, прийняття на роботу демобілізації з армії тощо) можливе залучення робочої сили складе 172,4 тис. осіб.

7. З урахуванням даних минулих років сальдо механічного переміщення робочої сили досягне 95,1 тис. осіб.

Запитання для самодіагностики:

1. У чому полягає зміст поняття і сутність економічної категорії "праці"?
2. Назвіть основні складові елементи процесу праці.
3. Що таке продуктивні сили суспільства і виробничі відносини, який між ними взаємозв'язок?
4. У чому полягає соціально-економічна суть праці?
5. Дайте характеристику змісту та характеру праці. Чим вони визначаються?
6. Назвіть основні елементи системи виробничих відносин, які визначають характер праці.
7. Якими є природа і сутність спонукальних мотивів до праці? Наведіть основні наукові позиції з цього питання?

Тестові завдання:

1. Праця – це:
 - а) доцільна діяльність людей спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда й суспільства в цілому.
 - б) динамічна суспільно організована система, у якій відбувається процес відтворення робочої сили, а також забезпечуються умови й процес взаємодії працівника, коштів і предметів праці.
 - в) комплекс взаємовідносин між найманими працівниками й роботодавцями за участю держави в процесі праці, які спрямовані на забезпечення гідного рівня та якості трудового життя працівників;

г) систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці і дозволяють урахувати ступінь реалізації інтересів найманих працівників та використання його здібностей.

2. Предмет праці – це:

а) те, на що спрямована праця людини з метою створення життєвих благ;

б) речі або комплекс речей, за допомогою яких людина у виробництві впливає на предмети праці для перетворення їх у споживчі вартості.

в) знаряддя праці (інструменти, машини, механізми, агрегати, обладнання тощо);

г) земля.

3. Засоби праці – це:

а) речі або комплекс речей, за допомогою яких людина у виробництві впливає на предмети праці для перетворення їх у споживчі вартості.

б) те, на що спрямована праця людини з метою створення життєвих благ;

в) сировина;

г) матеріали і напівфабрикати;

д) земля.

4. Індивідуальні потреби розподіляють на:

а) фізіологічні (повітря, вода, їжа, одяг, життя тощо);

б) соціальні (освіта, охорона здоров'я, підвищення культурного рівня тощо);

в) духовні, до яких належать інтелектуальні, естетичні та творчі потреби;

г) державні (політика, влада).

5. Інтереси також можуть бути:

а) індивідуальні (особисті);

б) мікроекономічні;

в) колективні;

г) суспільні.

6. Праця – це:

а) явище суспільне, яке притаманне тільки людині;

б) поняття фізичне: вона може виконуватися і людиною, і твариною і машиною;

в) поняття синонімічні;

г) усі відповіді правильні.

7. Праця вимірюється:

а) робочим часом;

б) фізичними одиницями;

в) робочим часом та фізичними одиницями;

г) немає правильної відповіді.

8. Характер праці відображає:

а) сутність процесу праці, як відношення людей до природи;

б) відносини між працівником і матеріально-речовими чинниками виробництва та визначається рівнем розвитку продуктивних сил суспільства;

в) соціально-економічне становище працівника в суспільному виробництві;

г) усі відповіді правильні.

9. Мотивація – це:

а) сукупність внутрішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості;

б) сукупність зовнішніх рушійних сил, які орієнтовані на досягнення особистих цілей і цілей організації;

в) сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності;

г) немає правильної відповіді.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 6; 9; 11; 12; 14 – 16].

Практичні завдання

Завдання 2.1

Порядок визначення показників чисельності населення:

- 1) загальна чисельність населення дорівнює сумарній кількості населення в працездатному віці та населення старше і молодше працездатного віку;
- 2) чисельність трудових ресурсів за видами зайнятості дорівнює сумі кількості зайнятих у суспільному господарстві трудових ресурсів, кількості учнів 16 років і старше, що навчаються з відривом від виробництва та зайнятих у підсобному і домашньому господарстві;
- 3) кількість населення, зайнятого в сферах і галузях народного господарства дорівнює сумарній кількості зайнятих у промисловості, сільському господарстві, будівництві та інших галузях.

Завдання 2.2

Порядок виконання завдання:

- 1) визначення природного зменшення населення;
- 2) визначення кількості випущених трудових ресурсів із профтехучилищ та середніх спеціальних навчальних закладів;
- 3) визначення кількості трудових ресурсів, які продовжать навчання з відривом від виробництва;
- 4) визначення кількості трудових ресурсів, які вийдуть на ринок праці;
- 5) розрахунок кількості працюючих на кінець планового року;
- 6) визначення рівня забезпеченості економіки країни робочою силою.

Тема 3. Соціально-трудова відносина як система

Зміст теми:

- 3.1. Сутність та основи державного регулювання системи соціально-трудова відносин.
- 3.2. Елементи системи соціально-трудова відносин.
- 3.3. Рівні та предмети соціально-трудова відносин.
- 3.4. Типи та види соціально-трудова відносин.

Основні терміни і поняття: соціально-трудова відносина, система соціально-трудова відносин, патерналізм, дискримінація, солідарність, субсидіарність, соціальне партнерство.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Еволюція поняття "соціально-трудоі відносини".
2. Форми соціально-трудоіх відносин.
3. Класична та неокласична теорії становлення та сутності соціально-трудоіх відносин.
4. Монетаристи та неокласичний синтез.

Тематика есе:

1. Предмет соціально-трудоіх відносин на мікроекономічному рівні.
2. Структура системи соціально-трудоіх відносин на рівні підприємства.
3. Сучасні типи соціально-трудоіх відносин.
4. Дискримінація як тип соціально-трудоіх відносин.

Запитання для самодіагностики:

1. Визначте сутність поняття "система".
2. Визначте сутність соціально-трудоіх відносин як системи.
3. Визначте рівні управління системи соціально-трудоіх відносин.
4. Визначте основні завдання управління системою СТВ.
5. Що є суб'єктом і об'єктом системи соціально-трудоіх відносин?
6. Що є метою системи соціально-трудоіх відносин?
7. Визначте основні елементи системи соціально-трудоіх відносин.
8. На яких рівнях відбувається регулювання системи соціально-трудоіх відносин?
9. Визначте сутність і роль системи колективно-договірного регулювання соціально-трудоіх відносин.
10. Визначте сутність генеральної, галузевої та регіональної угод.

Тестові завдання:

1. Суб'єкт соціально-трудоіх відносин – це
 - а) юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами в соціально-трудоіх відносинах;
 - б) громадянин, що уклав трудовий договір (контракт) з роботодавцем на проведення певної роботи у відповідності зі своїми здібностями, професійними якостями, індивідуальними можливостями, кваліфікацією;
 - в) людина, що працює самостійно та наймає на роботу одну чи декілька осіб для виконання певних функцій;
 - г) немає правильної відповіді.

2. Патерналізм – це:

а) жорстка регламентація поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин, умов та особливостей їх взаємних пріоритетів з боку держави чи керівництва організацією;

б) суперництво суб'єктів соціально-трудових відносин за можливості та ліпші умови реалізації особистих інтересів в соціально-трудовій сфері;

в) взаємна відповідальність та взаємо- повага людей, яка, в свою чергу, базується на спільних інтересах; на однакових поглядах на потребу та напрямки змін в системі соціально-трудових відносин, прийняття суспільно-важливих рішень в цій сфері;

г) крайній ступінь прояву протиріч в інтересах взаємодіючих суб'єктів соціально-трудових відносин;

д) немає правильної відповіді.

3. Якому рівню СТВ відповідають такі предмети як організація праці, форми і системи оплати праці, гарантії зайнятості, розвиток персоналу, участь працівників в управлінні і у власності тощо:

а) індивідуальний;

б) мезоекономічний (регіональний);

в) макроекономічний;

г) мікроекономічний;

д) мезоекономічний (галузевий).

4. Назвіть типи СТВ, не бажані для соціально орієнтованої ринкової економіки:

а) патерналізм;

б) дискримінація;

в) соціальне партнерство;

г) конфлікт;

д) немає правильної відповіді.

5. Найманий працівник – це:

а) громадянин, що уклав трудовий договір (контракт) з роботодавцем на проведення певної роботи у відповідності зі своїми здібностями, професійними якостями, індивідуальними можливостями, кваліфікацією та ін.;

- б) юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами в соціально-трудовах відносинах;
- в) людина, що працює самостійно та наймає на роботу одну чи декілька осіб для виконання певних функцій;
- г) немає правильної відповіді.

6. Субсидіарність – це:

- а) прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей та за дії під час вирішення соціально-трудовах проблем;
- б) суперництво суб'єктів соціально-трудовах відносин за можливості та ліпші умови реалізації особистих інтересів в соціально-трудовій сфері;
- в) крайній ступінь прояву протиріч в інтересах взаємодіючих суб'єктів соціально-трудовах відносин;
- г) взаємна відповідальність та взаємо- повага людей, яка, в свою чергу, базується на спільних інтересах; на однакових поглядах на потребу та напрямки змін в системі соціально-трудовах відносин, прийняття суспільно-важливих рішень в цій сфері;
- д) немає правильної відповіді.

7. Тип соціально-трудовах відносин, що підкреслює прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей та за дії під час вирішення соціально-трудовах проблем:

- а) субсидіарність;
- б) солідарність;
- в) патерналізм;
- г) дискримінація;
- д) конфлікт.

8. Суб'єкти соціально трудових відносин:

- а) найманий працівник;
- б) держава;
- в) типи соціально-трудовах відносин;
- г) роботодавець;
- д) профспілкова організація;
- е) контролюючі органи.

9. До методів регулювання соціально-трудо­вих відносин належать:

- а) погоджувально-арбітражні;
- б) посередницькі;
- в) примирні;
- г) соціально-психологічні;
- д) партисипативні;
- е) адміністративно-розпорядчі;
- є) економічні.

10. Громадянин, що уклав трудовий договір з праце­давцем, і від­повідно до цього договору прид­бав від­повідні права і обов'язки в трудовій сфері – це:

- а) підприємець;
- б) пра­це­да­вець;
- в) най­ма­ний ро­біт­ник;
- г) ке­рів­ник.

11. Рі­вень соціально-трудо­вих відносин пред­став­лений взаємодією об'єд­нань най­ма­них пра­ців­ни­ків з об'єд­нан­ня­ми ро­бо­то­да­в­ців на­зи­ва­ють:

- а) ін­ди­ві­ду­аль­ним;
- б) гру­повим;
- в) ве­ри­каль­ним;
- г) змі­шаним;
- д) де­р­жав­ним.

12. Тип соціально-трудо­вих відносин, що спи­рається на взаємну від­по­відальність та взаємо­по­ва­гу лю­дей, яка, в свою чергу, ба­зується на спільних ін­те­ре­сах; на одна­ко­вих по­гля­дах на по­тре­бу та на­пря­ми змін у си­сте­мі соціально-трудо­вих відносин, при­й­няття су­спільно-важ­ли­вих рі­шень в цій сфері, – це:

- а) суб­сидіарність;
- б) солідарність;
- в) па­тер­налізм;
- г) дис­кри­мінація;
- д) кон­флікт.

13. Методи регулювання соціально-трудо­вих відносин засновані на владних відносинах, дисципліні та системі адміністративно-правових стягнень – це:

- а) адміністративно-розпорядчі методи;
- б) соціально-психологічні методи;
- в) економічні методи;
- г) педагогічні методи;
- д) усі відповіді правильні.

14. Система соціально-трудо­вих відносин містить такі взаємопов'язані елементи:

- а) суб'єкти;
- б) види;
- в) рівні;
- г) предмети;
- д) принципи;
- е) типи;
- є) контролюючі органи.

15. Дискримінація – це:

а) взаємна відповідальність та взаємо­повага людей, яка, в свою чергу, базується на спільних інтересах; на однакових поглядах на потребу та напрямки змін в системі соціально-трудо­вих відносин, прийняття суспільно-важли­вих рішень в цій сфері;

б) свавільство, незаконне обмеження прав окремих суб'єктів соціально-трудо­вих відносин, в ході чого порушуються принципи рівних можливостей на ринку праці;

в) крайній ступінь прояву протиріч в інтересах взаємодіючих суб'єктів соціально-трудо­вих відносин;

г) прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей та за дії під час вирішення соціально-трудо­вих проблем;

д) суперництво суб'єктів соціально-трудо­вих відносин за можли­вості та ліпші умови реалізації особистих інтересів в соціально-трудо­вій сфері;

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 8; 11; 12; 14 – 17].

Тема 4. Населення і трудовий потенціал

Зміст теми:

- 4.1. Населення, показники його чисельності і складу. Склад трудових ресурсів.
- 4.2. Економічна структура населення.
- 4.3. Сутність, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу.
- 4.4. Відтворення населення та формування трудового потенціалу.

Основні терміни і поняття: населення, народжуваність, смертність, демографія, трудовий потенціал, економічно активне населення, економічно неактивне населення.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Відтворення трудових ресурсів.
2. Динаміка змін у структурі населення України.
3. Динаміка змін у структурі населення світового суспільства.
4. Розвиток концепції людського капіталу.
5. Сутність та методика розрахунку чисельності економічно активного населення.
6. Сутність та методика розрахунку рівня економічної активності населення.

Практичні завдання для самостійного виконання:

Завдання 4.1. Населення міста на початок року становить 1 400 тис. осіб. На протязі року народилося 63 000 осіб і померло 64 200 осіб. За цей же період у місто приїхало на постійне місце проживання 70 150 осіб і виїхало за межі міста 60 900 осіб. Розрахуйте коефіцієнти, що характеризують рух населення:

- середньорічну чисельність населення за рік;
- коефіцієнт народжуваності;
- коефіцієнт смертності;
- коефіцієнт природного приросту;
- коефіцієнт інтенсивності міграції населення;
- коефіцієнт загального приросту населення за рік.

Завдання 4.2. Вихідні дані по населеному пункту за рік: чисельність населення на початок року – 541,4 тис. осіб; число народжених – 8 380 осіб; число померлих – 9 680 осіб; прибуло на постійне місце

проживання – 8 800 осіб; вибуло в інші населені пункти – 8 600 осіб.
Доля жінок у віці 15 – 49 років в загальній чисельності населення 25 %.

Визначте та проаналізуйте динаміку показників природного руху та інтенсивності міграції населення:

- чисельність населення міста на кінець року;
- середньорічну чисельність населення за рік;
- коефіцієнт народжуваності;
- коефіцієнт смертності;
- коефіцієнт природного приросту;
- коефіцієнт інтенсивності міграції населення;
- коефіцієнт загального приросту населення за рік;
- спеціальний коефіцієнт народжуваності.

Запитання для самодіагностики:

1. Охарактеризуйте поняття "населення країни", "демографічна політика", "перепис населення".
2. Назвіть показники чисельності населення.
3. Охарактеризуйте показники складу населення.
4. Дайте визначення поняття "трудова потенція".
5. Розкрийте сутність поняття "трудова ресурси", їх склад.
6. Дайте визначення понять "робоча сила", "людський капітал".
7. Розкрийте співвідношення поняття "трудова потенція" з іншими визначеними категоріями.

Тестові завдання:

1. Режимом відтворення населення є:
 - а) розширене;
 - б) просте;
 - в) звужене;
 - г) екстенсивне;
 - д) інтенсивне.
2. Якісні характеристики трудового потенціалу працівника містять:
 - а) загальний стан здоров'я і рівень працездатності;
 - б) середню тривалість трудового життя;
 - в) рівень загальноосвітньої та професійної підготовки;
 - г) стаж роботи, досвід, трудові навички;

- д) рівень трудової активності;
- е) рівень економічної активності регіону.

3. Типами відтворення населення є:

- а) екстенсивний;
- б) інтенсивний;
- в) комбінований;
- г) розширений;
- д) усі відповіді правильні.

4. Населення – це:

- а) демографічна категорія, яка характеризується сукупністю індивідів, що проживають у даній країні або місцевості, та містять громадян країни, іноземців та осіб без громадянства;
- б) комплекс соціально-економічних заходів, за допомогою яких уряд скеровує демографічні процеси в потрібному напрямі;
- в) усі люди, які проживають і зареєстровані на певній території;
- г) працездатне і непрацездатне населення країни, регіону чи міста;
- д) власний варіант відповіді.

5. Демографічне навантаження – це:

- а) узагальнена кількісна характеристика вікової структури населення, яка показує навантаження на суспільство та економіку населення у непрацездатному віці.
- б) збільшення частки людей старших вікових груп у населенні;
- в) гранична міра використання трудових ресурсів;
- г) характеристика демографічної структури населення.

6. Режимми відтворення населення, що не передбачають старіння населення, є:

- а) розширене;
- б) звужене;
- в) просте;
- г) інтенсивне;
- д) екстенсивне.

7. Старіння населення – це:

- а) узагальнена кількісна характеристика вікової структури населення, яка показує навантаження на суспільство та економіку населення в непрацездатному віці;
- б) збільшення частки людей старших вікових груп у населенні;
- в) гранична міра використання трудових ресурсів;
- г) характеристика демографічної структури населення.

8. Робоча сила:

- а) характеризує здатність людини до праці, як у галузях матеріального виробництва, так й у невиробничій сфері;
- б) є частиною працездатного населення України, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей, загальноосвітніми та професійними знаннями для роботи в народному господарстві;
- в) усе населення країни;
- г) трудові ресурси за винятком кількості інвалідів та осіб пенсійного віку;
- д) немає правильної відповіді.

9. Процес відтворення населення містить такі фази:

- а) формування;
- б) розподіл й перерозподіл;
- в) використання;
- г) заміщення;
- д) народження.

10. Спеціальний коефіцієнт народжуваності визначається як:

- а) відношення кількості народжених до середньорічної кількості жінок фертильного віку;
- б) відношення кількості народжених до середньорічної чисельності населення;
- в) відношення кількості померлих до середньорічної чисельності населення;
- г) добуток кількості народжених і середньорічної чисельності населення.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 14].

Практичні завдання

Завдання 4.1, 4.2

Розрахунок показників, що характеризують природний рух і міграцію населення:

1) Чисельність населення на кінець року ($Ч_{кр}$):

$$Ч_{кр} = Ч_{нр} + Н - П + ПП - В, \quad (4.1)$$

де $Ч_{нр}$ – чисельність населення на початок року, осіб;

$Н$ – кількість народжених, осіб;

$П$ – кількість померлих, осіб;

$ПП$ – прибуло на постійне місце проживання, осіб;

$В$ – вибуло в інші населені пункти, осіб.

2) Середньорічна чисельність населення за рік ($Ч_{сер.}$):

$$Ч_{сер.} = (Ч_{кр} + Ч_{нр}) / 2. \quad (4.2)$$

3) Коефіцієнт народжуваності (k_n):

$$k_n = \frac{Н}{Ч_{сер.}} \times 1000. \quad (4.3)$$

4) Коефіцієнт смертності (k_c):

$$k_c = \frac{П}{Ч_{сер.}} \times 1000. \quad (4.4)$$

5) Коефіцієнт природного приросту ($k_{пр}$):

$$k_{пр} = k_n - k_c. \quad (4.5)$$

6) Коефіцієнт інтенсивності міграції населення ($k_{мг}$):

$$k_{мг} = \frac{ПП - В}{Ч_{сер.}} \times 1000. \quad (4.6)$$

7) Коефіцієнт загального приросту населення за рік (кзаг.):

$$\text{кзаг.} = \text{кпр} + \text{кмг.} \quad (4.7)$$

8) Спеціальний коефіцієнт народжуваності (Кр.спец.):

$$K_{\text{р.спец}} = \frac{P}{C_{\text{жін.15-49}}} \times 1000 \quad (4.8)$$

або

$$K_{\text{р.спец}} = \frac{K_{\text{р}}}{d_{\text{жін.15-49}}}. \quad (4.9)$$

Тема 5. Ринок праці

Зміст теми:

5.1. Сутність, функції та елементи ринку праці.

5.2. Види і моделі ринку праці.

5.3. Державне регулювання ринку праці в Україні.

Основні терміни і поняття: ринок праці, кон'юнктура ринку праці, модель ринку праці, інфраструктура ринку праці.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Сегменти ринку праці.

2. Попит і пропозиція на ринку праці.

3. Сутність та методика розрахунку чисельності та рівня зайнятих.

4. Методика розрахунку чисельності та рівня безробітних.

Практичні завдання для самостійного виконання:

Завдання 5.1. Зміст завдання:

1) розкрийте сутність понять "зайняте населення" та "безробітне населення" (за методологією Міжнародна організація праці (МОП)). Як співвідносяться ці поняття?;

2) визначте показники стану ринку праці та оцініть їх динаміку (з використанням методології МОП);

3) зробіть висновки про динаміку розрахованих показників та можливості їх покращення.

Вихідні дані наведено в табл. 5.1.

Стан ринку праці України
(дані Державного управління статистики)

Роки	Зайняте населення у віці 15 – 70 років, тис. осіб	Безробітне населення у віці 15 – 70 років, тис. осіб	Середньорічна чисельність населення у віці 15 – 70 років, тис. осіб
2009	20 091,2	2 140,7	35 915,8
2010	20 163,3	2 008,0	35 875,9
2011	20 295,7	1 906,7	35 810,3
2012	20 680,0	1 600,8	35 821,2
2013	20 730,4	1 515,0	35 764,3
2014	20 904,7	1 417,6	35 658,6
2015	20 972,3	1 425,1	35 382,9
2016	20 191,5	1 958,8	34 992,6
2017	20 266,0	1 785,6	34 617,9

Запитання для самодіагностики:

1. У чому полягає суть ринку праці в широкому значенні? Які форми його прояву і основний зміст кожної з них?
2. За яким критерієм структурується ринок праці? Дайте коротку характеристику кожному компоненту.
3. Покажіть дію механізму конкурентного ринку праці.
4. Назвіть особливості ринку праці порівняно з ринком товарів.

Тестові завдання:

1. Суб'єкти ринку праці:
 - а) найманий працівник;
 - б) держава;
 - в) роботодавець;
 - г) профспілкова організація;
 - д) усі відповіді правильні.
2. Елементи ринку праці:
 - а) суб'єкти ринку праці;
 - б) економічні програми, рішення і юридичні норми, прийняті суб'єктами;
 - в) ринковий механізм (попит і пропозиція робочої сили, ціна робочої сили, конкуренція);

- г) безробіття і соціальні виплати, пов'язані з нею;
- д) ринкова інфраструктура.

3. Типи кон'юнктури ринку праці:

- а) трудодефіцитна;
- б) трудонадлишкова;
- в) рівноважна;
- г) монопольна;
- д) стихійна.

4. Типи кон'юнктури ринку праці залежно від співвідношення попиту та пропозиції:

- а) трудодефіцитна;
- б) трудонадлишкова;
- в) рівноважна;
- г) дефіцитно-надлишкова;
- д) змішана;
- е) невизначена.

5. Трудодефіцитний тип кон'юнктури ринку має місце якщо:

- а) попит на робочу силу перевищує пропозицію;
- б) пропозиція робочої сили перевищує попит;
- в) попит робочої сили відповідає пропозиції;
- г) попит і пропозиція робочої сили не відповідають потребам держави.

6. Відтворення робочої сили – це:

- а) безперервне відновлення і підтримка фізичних і розумових здібностей людини, постійне відновлення і підвищення її професійно-кваліфікаційного і освітнього рівнів;
- б) навчання та підвищення кваліфікації персоналу;
- в) процес розвитку професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу;
- г) процес вертикального та горизонтального переміщення персоналу.

7. Ринкова інфраструктура ринку праці – це:

- а) сукупність інститутів сприяння зайнятості, профорієнтації, профпідготовки і перепідготовки кадрів; мережа центрів зайнятості (бірж праці),

центрів підготовки і перепідготовки робочої сили, центрів професійної орієнтації;

б) сукупність всіх елементів ринку праці;

в) сукупність взаємозв'язків і взаємозалежностей між суб'єктами ринку праці;

г) перелік державних організацій сприяння зайнятості;

д) нема правильної відповіді.

8. Сегментація ринку праці – це:

а) розподіл ринку праці на окремі частини, сектори за певними ознаками;

б) виділення найстійкішого сектору ринку праці;

в) виділення основного елемента інфраструктури ринку праці;

г) процес вивчення кон'юнктури ринку праці;

д) немає правильної відповіді.

9. Яка модель ринку праці орієнтована на довічний найм персоналу:

а) американська;

б) японська;

в) шведська;

г) французька;

д) усі моделі.

10. Орієнтація на високу територіальну мобільність працівників між підприємствами характерна для:

а) японської моделі ринку праці;

б) американської моделі ринку праці;

в) шведської моделі ринку праці;

г) французької моделі ринку праці;

д) усіх моделей ринку праці.

11. Для якої моделі ринку праці характерна орієнтація на високі стандарти соціального захисту не працевлаштованого населення:

а) японської моделі ринку праці;

б) американської моделі ринку праці;

в) шведської моделі ринку праці;

г) французької моделі ринку праці;

д) усіх моделей ринку праці.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 5; 7; 9 – 14].

Практичні завдання

Завдання 5.1

Завдання виконується в такій послідовності:

- 1) дайте визначення та обґрунтуйте відмінності понять "зайняте населення" та "безробітне населення" (за методологією МОП);
- 2) визначте показники стану ринку праці, такі як:
чисельність економічно активного населення;
рівень економічної активності населення;
рівень зайнятості населення;
рівень безробіття населення.
- 3) проаналізуйте динаміку показників ринку праці шляхом розрахунку їх абсолютних відхилень та темпів зростання;
- 4) обґрунтуйте резерви покращення показників ринку праці.

Тема 6. Регулювання зайнятості населення

Зміст теми:

- 6.1. Поняття про зайнятість.
- 6.2. Сутність та види безробіття.
- 6.3. Державне регулювання зайнятості.

Основні терміни і поняття: зайнятість, безробіття, рівень зайнятості, зареєстроване безробіття, повна зайнятість, часткова зайнятість.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Форми безробіття.
2. Державна політика в сфері зайнятості.
3. Кон'юнктура та особливості ринку праці.
4. Особливості пропозиції праці у кризовій економіці.

Практичні завдання для самостійного виконання:

Завдання 6.1. Розрахуйте за методологією МОП показники:

- 1) чисельність економічно активного населення;
- 2) рівень економічної активності населення регіону;
- 3) рівень зайнятості.

Оцініть:

4) рівень безробіття за методологією МОП;

5) як змінилося число зареєстрованих безробітних на 1 000 зайнятих в регіоні, якщо в попередньому році воно становить 140 осіб.

Зробіть висновки.

Вихідні дані по регіону: чисельність населення в віці 15 – 70 років – 4 000 тис. чол. Усього зайнято в економіці – 2 200 тис. осіб; чисельність безробітних (за методологією МОП) – 900 тис. осіб, із них чисельність офіційно зареєстрованих безробітних становить – 250 тис. чол.

Завдання 6.2.

Визначте та проаналізуйте динаміку таких показників як:

рівень безробіття населення у віці 15 – 70 років за методологією МОП;

рівень безробіття працездатного населення за методологією МОП;

рівень зареєстрованого безробіття.

Вихідні дані наведені в табл. 6.1.

Таблиця 6.1

Вихідні дані для аналізу рівня безробіття

Показники	Минулий рік	Звітний рік
1. Кількість безробітних у віці 15 – 70 років за методологією МОП, осіб	820	905
2. Кількість безробітних працездатного віку за методологією МОП, осіб	897	994
3. Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	212	245
4. Кількість економічно активного населення у віці 15 – 70 років, осіб	3 455	3 764
5. Кількість економічно активного населення працездатного віку, осіб	3 225	3 567

Запитання для самодіагностики:

1. Визначте суть зайнятості як економічної категорії. Назвіть основні види суспільно-корисної діяльності.

2. Назвіть принципи зайнятості.

3. Дайте характеристику повної зайнятості.

4. Який зміст поняття "ефективна зайнятість"? Якими показниками вона вимірюється?

5. Що таке вторинна зайнятість? Які причини породжують існування вторинної зайнятості і які її наслідки для окремих працівників?

6. Розкрийте зайнятість як соціальну проблему. Які основні цілі і рівні політики зайнятості, що проводиться державою?

Тестові завдання:

1. За способом залучення в трудову діяльність зайнятих в економіці можна розподілити на:

- а) наймані робітники;
- б) працедавці;
- в) самозайняті;
- г) держава;
- д) профспілкова організація.

2. Повна зайнятість – це:

- а) стан економіки, за якого всі охочі працювати за рівня реальної заробітної платні, що склався, мають роботу;
- б) стан економіки, за якого охочі працювати працюють хоча б 2 години на тиждень;
- в) стан економіки, за якого працювати можуть громадяни старше і молодше працездатного віку;
- г) немає правильної відповіді.

3. Ефективна зайнятість – це:

- а) зайнятість населення, що забезпечує гідний дохід, здоров'я, підвищення освітнього і професійного рівня для кожного члена суспільства на основі підвищення суспільної продуктивності праці;
- б) продуктивна зайнятість, що дозволяє людині реалізувати свій особистий інтерес;
- в) зайнятість протягом усього тижня;
- г) зайнятість, що не суперечить чинному законодавству.

4. Чисельність економічно активного населення визначається як:

- а) сума кількості зайнятого та безробітного населення;
- б) різниця кількості зайнятого та безробітного населення;
- в) сума кількості економічно неактивного населення та зайнятого населення;
- г) сума кількості безробітного та економічно неактивного населення.

5. За мірою охоплення економічно активного населення зайнятість буває:

- а) повна;
- б) неповна;
- в) зареєстрована;
- г) незареєстрована;
- д) стандартна;
- е) нестандартна.

6. За статусом діяльності зайнятість буває:

- а) зареєстрована;
- б) незареєстрована;
- в) стандартна;
- г) нестандартна;
- д) первинна;
- е) вторинна.

7. За легітимністю зайнятість буває:

- а) зареєстрована і незареєстрована;
- б) первинна і вторинна;
- в) повна і неповна;
- г) стандартна і нестандартна.

8. За стабільністю трудової діяльності зайнятість буває:

- а) постійною;
- б) тимчасовою;
- в) первинною;
- г) вторинною;
- д) зареєстрованою;
- е) незареєстрованою.

9. За причинами виникнення бувають такі види безробіття:

- а) фрикційне;
- б) добровільне;
- в) структурне;
- г) циклічне;
- д) професійне;
- е) жіноче.

10. За соціально-професійним складом безробітних є такі види безробіття:

- а) професійне;
- б) етнічне;
- в) молодіжне;
- г) жіноче;
- д) соціально вразливих верств населення;
- е) фрикційне.

11. Залежно від бажання найманих працівників, праця є:

- а) добровільною;
- б) молодіжною;
- в) жіночою;
- г) вимушеною;
- д) структурною;
- е) циклічною.

12. Видом безробіття, яке є продовженням фрикційного безробіття, є:

- а) структурне;
- б) циклічне;
- в) етнічне;
- г) добровільне;
- д) стандартне.

13. Який вид безробіття обумовлено спадом виробництва:

- а) циклічне;
- б) фрикційне;
- в) зареєстроване;
- г) незареєстроване;
- д) структурне?

14. Який рівень фрикційного безробіття є прийнятним для будь-якої економіки:

- а) 2 – 3 %;
- б) 6 %;
- в) 1 %;
- г) 0 %;
- д) 10 – 12 %;
- е) немає правильної відповіді?

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 4; 8; 9; 11; 13; 14].

Практичні завдання

Завдання 6.1, 6.2

Кількість економічно активного населення у віці 15 – 70 років дорівнює сумі кількості зайнятого та безробітного населення у віці 15 – 70 років.

Рівень економічної активності населення у віці 15 – 70 років визначається як відношення кількості економічно активного населення у віці 15 – 70 років до середньорічної чисельності населення у віці 15 – 70 років.

Рівень зайнятості за методологією МОП визначається як відношення кількості зайнятого у віці 15 – 70 років населення до середньорічної кількості населення у віці 15 – 70 років.

Рівень безробіття за методологією МОП у віці 15 – 70 років визначається як відношення кількості безробітних у віці 15 – 70 років до кількості економічно активного населення у віці 15 – 70 років.

Рівень безробіття працездатного населення за методологією МОП визначається як відношення кількості безробітного населення працездатного віку до економічно активного населення працездатного віку.

Рівень зареєстрованого безробіття визначається як відношення чисельності зареєстрованих безробітних до кількості економічно активного населення.

Тема 7. Соціальне партнерство

Зміст теми:

7.1. Сутність "соціального партнерства".

7.2. Суб'єкти соціального партнерства та їх функції.

7.3. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудо-
вих відносин.

Основні терміни і поняття: соціальне партнерство, найманий працівник, роботодавець, колективно-договірне регулювання, колективний договір, трудовий договір.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Система заходів державного регулювання соціально-трудова відносин.
2. Колективні договори й угоди.
3. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин.
4. Регулювання соціально-трудова відносин у сфері оплати, організації та охорони праці.
5. Об'єктивні передумови та умови виникнення соціального партнерства.
6. Механізм соціального партнерства.
7. Формування системи соціального партнерства в Україні.

Тематика есе:

1. Проблеми розвитку соціально-партнерських відносин на вітчизняних підприємствах.
2. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин.
3. Структура та зміст трудового договору.
4. Погодження інтересів учасників колективно-договірного регулювання.

Запитання для самодіагностики:

1. Визначте сутність поняття "соціальне партнерство". З яких категорій формується дане поняття?
2. Обґрунтуйте склад суб'єктів соціального партнерства та визначте їх вклад у забезпечення паритетності соціально-економічних відносин.
3. Дайте характеристику колективного договору та особливостей його складання в Україні.

Тестові завдання:

1. Представниками СТВ під час укладення договорів у системі соціального партнерства можуть бути:
 - а) працівники;
 - б) державні органи виконавчої влади, союзи працедавців;
 - в) міністерства, відомства;
 - г) працедавці;

- д) держава;
- е) немає правильної відповіді.

2. Виберіть закінчення фрази: "Профспілки є однією з громадських організацій, які створюються для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для виразу інтересів...":

- а) працівників;
- б) роботодавців;
- в) держави;
- г) немає правильної відповіді.

3. Моделі соціального партнерства:

- а) трипартизм;
- б) біпартизм;
- в) змішана модель;
- г) діалогова модель;
- д) усі відповіді правильні.

4. Модель соціального партнерства, за якої практикується двостороннє співробітництво між об'єднаннями роботодавців і організаціями працівників:

- а) біпартизм;
- б) трипартизм;
- в) змішана модель;
- г) діалогова модель;
- д) усі відповіді правильні.

5. Модель соціального партнерства, за якої держава може виступати як арбітр або посередник при виникненні соціальних конфліктів:

- а) діалогова модель;
- б) біпартизм;
- в) змішана модель;
- г) трипартизм;
- д) немає правильної відповіді.

6. Суб'єкти соціального партнерства:

- а) профспілки, представники найманих працівників, їх органи та організації;

- б) роботодавці, їх представники й організаційні структури;
- в) органи державної влади, їх представники;
- г) арбітражні суди;
- д) усі відповіді правильні.

7. Види угод, які використовуються в системі соціально-партнерських відносин:

- а) генеральна угода;
- б) регіональні угоди;
- в) галузеві угоди;
- г) колективні угоди;
- д) трудові угоди;
- е) договори підряду.

8. На рівні підприємства укладаються:

- а) генеральна угода;
- б) регіональні угоди;
- в) галузеві угоди;
- г) колективні угоди;
- д) трудові угоди.

9. Генеральна угода укладається між:

- а) кабінетом міністрів;
- б) представницьким органом профспілок;
- в) представницьким органом роботодавців;
- г) органами місцевої влади;
- д) усі відповіді правильні.

10. Колективні договори укладаються:

- а) на рівні держави;
- б) на рівні підприємства;
- в) на рівні світової економіки;
- г) на рівні регіону.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 5; 7; 15; 17].

Змістовий модуль 2

Мікроекономічні аспекти економіки праці

Тема 8. Сутність, фактори та резерви зростання продуктивності праці

Зміст теми:

- 8.1. Сутність, методи та показники вимірювання продуктивності праці.
- 8.2. Фактори впливу на продуктивність праці.
- 8.3. Резерви зростання продуктивності праці.

Основні терміни і поняття: продуктивність праці, трудомісткість, фактори продуктивності праці, резерви зростання продуктивності праці.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Продуктивність і рентабельність праці.
2. Визначення впливу інтенсивності праці та рівень продуктивності праці.
3. Методичне забезпечення аналізу продуктивності праці.

Практичні завдання для самостійного виконання:

Завдання 8.1. Підприємство впродовж року виробило продукції А – 10 тис. од., продукції Б – 14 тис. од., продукції В – 16 тис. од. Повна трудомісткість кожної одиниці продукції А – 5 нормо-годин, продукції Б – 7 нормо-годин, продукції В – 6 нормо-години. Середньооблікова чисельність працівників підприємства – 83 особи.

Визначити продуктивність праці на одного працівника та зміну рівня продуктивності праці, якщо в попередньому році кожним працівником вироблено 2030 нормо-годин.

Завдання 8.2. Визначити як змінилася продуктивність праці, якщо у базовому періоді працівниками підприємства було вироблено 10 тис. од. продукції й витрачено робочого часу 5 тис. людино-годин, а у звітному періоді 15,5 тис. од. продукції при витратах часу 5,8 тис. людино-годин.

Завдання 8.3. Визначити продуктивність праці робітника бригади за зміну, за годину у вартісному й натуральному вирахованні. Бригада в складі 7 робітників виробила за зміну 350 деталей на суму 560 грн. Тривалість зміни 8 годин.

Запитання для самодіагностики:

1. Що характеризує продуктивність праці і чим вона вимірюється?
2. Яка різниця між виробленням і трудомісткістю продукції?
3. У якому вигляді виявляється на підприємствах зростання продуктивності праці?
4. Назвіть основні методи вимірювання продуктивності праці.
5. Назвіть зміст систем заохочення і умови їх упровадження щодо зростання продуктивності праці.
6. Назвіть наслідки зниження продуктивності праці.
7. Назвіть наслідки підвищення продуктивності праці.
8. Які ви знаєте зовнішні чинники продуктивності праці? Як вони впливають на продуктивність?
9. Які ви знаєте внутрішні чинники продуктивності праці? Як вони впливають на продуктивність?
10. Що таке екстенсивний та інтенсивний напрям продуктивності праці?
11. У чому полягає зміст поняття "резерви" підвищення продуктивності праці?

Тестові завдання:

1. До зовнішніх факторів, що визначають продуктивність праці належать:
 - а) політичні чинники;
 - б) законодавчі чинники;
 - в) ринкові механізми та конкуренція;
 - г) загальна соціально-економічна ситуація;
 - д) відносини з контрагентами;
 - е) організаційна структура підприємства.
2. Види резервів виробництва:
 - а) резерви використання знарядь і засобів праці;
 - б) резерви економії предметів праці (матеріалів, палива і енергії);
 - в) резерви економії робочого часу;
 - г) резерви готового продукту;
 - д) загальновиробничі резерви;
 - е) позавиробничі резерви.

3. Внутрішні чинники продуктивності праці включають:

- а) матеріально-технічні;
- б) соціально-економічні;
- в) організаційно-економічні;
- г) структурні;
- д) факторні;
- е) особистісні.

4. Розрізняють продуктивність праці в масштабі:

- а) сім'ї;
- б) регіону;
- в) країни;
- г) галузі;
- д) підприємства;
- е) працівника.

5. Якщо річний обсяг виробництва склав 9 350 тис. грн, середньорічна чисельність персоналу 105 осіб, робітників – 78 осіб, то середньорічна продуктивність праці одного працюючого склала:

- а) 119,87 тис. грн / особу;
- б) 119,87 тис. грн;
- в) 89,05 тис. грн / особу;
- г) 89,05 тис. грн;
- д) 67,5 тис. грн / особу;
- е) 67,5 тис. грн.

6. Вимірники, що використовуються для оцінки продуктивності праці:

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

7. Продуктивність праці визначається як:

- а) відношення обсягу виробництва до середньооблікової кількості персоналу;
- б) відношення затрат робочого часу до обсягу виробництва;

- в) відношення обсягів виробництва до трудомісткості продукції;
- г) відношення обсягу виробництва до матеріальних витрат;
- д) відношення обсягу виробництва до середньорічної вартості основних засобів.

8. Трудомісткість показує:

- а) затрати робочого часу на одиницю виготовленої продукції;
- б) кількість або вартість виготовленої продукції в одиницю часу;
- в) вартість основних засобів у розрахунку на одного робітника;
- г) вартість готової продукції на 1 грн. витрат на оплату праці;
- д) немає правильної відповіді.

9. Резерви зростання продуктивності праці – це:

- а) невикористані можливості підвищення продуктивності праці;
- б) причини підвищення або зниження продуктивності праці;
- в) випадки зниження продуктивності праці;
- г) фактори, що визначають продуктивність праці;
- д) немає правильної відповіді.

10. До внутрішніх чинників продуктивності праці належать:

- а) науково-технічні;
- б) організаційно-економічні;
- в) соціально-економічні;
- г) планові;
- д) фактичні;
- е) демографічні.

11. Параметри, що характеризують вплив організаційно-технологічних чинників на продуктивність праці:

- а) використання робочого часу устаткування і робітників;
- б) кількість днів роботи підприємства;
- в) структура заробітної плати;
- г) рівень технічного обґрунтованих норм виробітку;
- д) рівень механізації та автоматизації обліково-обчислювальних робіт;
- е) морально-психологічний клімат в колективі.

12. Параметри, що характеризують вплив соціально-психологічних чинників на продуктивність праці:

- а) використання робочого часу устаткування і робітників;
- б) кількість днів роботи підприємства;
- в) кваліфікація й культурно-технічний рівень персоналу;
- г) мотивація і стимулювання праці;
- д) розвиток творчої ініціативи і активності робітників;
- е) рівень технічного обґрунтованих норм виробітку;
- є) морально-психологічний клімат в колективі.

13. За місцем виникнення резерви зростання продуктивності бувають:

- а) внутрішні;
- б) зовнішні;
- в) використані;
- г) невикористані;
- д) прості;
- е) складні.

14. Параметри, що характеризують вплив структурних чинників на продуктивність праці:

- а) структура виробництва;
- б) структура технологічних і виробничих процесів;
- в) структура інвестицій;
- г) джерела фінансування і кредитування;
- д) структура основної продукції;
- е) морально-психологічний клімат.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 4; 9; 12; 14; 15; 17].

Практичні завдання

Завдання 8.1

Продуктивність праці визначається як відношення добутку кількості виготовленої продукції і затрат часу на її виготовлення до середньо-облікової чисельності персоналу.

Завдання 8.2

Продуктивність праці слід визначати як відношення обсягу виробленої продукції до кількості відпрацьованих нормо годин.

Завдання 8.3

Продуктивність праці за зміну визначається як відношення обсягу виробництва до середньооблікової чисельності персоналу. Продуктивність праці за годину визначається шляхом ділення продуктивності праці за зміну на тривалість зміни.

Тема 9. Організація заробітної плати та стимулювання праці

Зміст теми:

- 9.1. Сутність та функції заробітної плати.
- 9.2. Структура фонду оплати праці.
- 9.3. Основи організації заробітної плати.
- 9.4. Тарифна система оплати праці.
- 9.5. Форми і системи оплати праці.
- 9.6. Визначення заробітку при відрядній оплаті праці.
- 9.7. Визначення заробітку при погодинній оплаті праці.
- 9.8. Безтарифна система оплати праці.
- 9.9. Характеристика систем преміювання.

Основні терміни і поняття: заробітна плата, фонд оплати праці, тарифна система оплати праці, безтарифна система оплати праці, контрактна система оплати праці, преміювання.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Моделі мотивування ефективної роботи підприємства і його підрозділів.
2. Визначення видів компенсацій за роботу в несприятливих умовах праці.
3. Порівняльна характеристика погодинної і відрядної форм оплати праці.
4. Переваги і недоліки відрядної форми оплати праці.
5. Переваги і недоліки погодинної форми оплати праці.

Практичні завдання для самостійного виконання:

Завдання 9.1. Нарахуйте заробітну плату інженеру. Посадовий оклад 7 350 грн. Впродовж 10 днів інженер виконував роботу відсутнього нормувальника, за що передбачена доплата в розмірі 40 % окладу відсутнього нормувальника за відпрацьований час. Оклад відсутнього нормувальника 7 100 грн. За місяць інженеру нараховується премія в розмірі 15 % та надбавка за підвищення кваліфікації – 25 % від окладу. В місяці 21 робочий день.

Завдання 9.2. Розрахуйте заробіток членів бригади, використовуючи КТУ для розподілу відрядного приробітку та премії (табл. 9.1), якщо загальна заробітна плата бригади 55 800 грн.

Номінальний місячний фонд робочого часу 168 годин. Тарифна ставка I розряду визначається виходячи з мінімального розміру заробітної плати, що встановлюється законодавством.

Таблиця 9.1

Розподіл колективного заробітку між членами бригади

Робітники, члени бригади	Розряд робітника	Тарифний коефіцієнт	Відпрацьовано годин	Тарифна зарплата, грн	КТУ	Розрахована тарифна зарплата з урахуванням КТУ, грн	Відрядний приробіток + премія, грн	Місячна зарплата, грн
1	6	1,70	168		1,8			
2	6	1,70	165		0,9			
3	5	1,52	158		0,8			
4	5	1,52	168		1,5			
5	4	1,37	168		1,0			
Усього								55 800

Запитання для самодіагностики:

1. Розкрийте сутність заробітної плати через її функції.
2. Які нормативно-правові документи регулюють питання організації оплати праці на підприємстві?
3. Охарактеризуйте принципи організації заробітної плати.
4. Охарактеризуйте елементи організації заробітної плати.
5. Дайте сутнісну характеристику мінімальній заробітній платі.

6. Якими нормативно-правовими документами регламентується застосування тарифної системи оплати праці?
7. Які основні елементи тарифної системи оплати праці?
8. Яку структуру має тарифно-кваліфікаційний довідник професій працівників?
9. Яким чином будується тарифна сітка, які є види тарифних сіток?
10. Надайте характеристику відрядних систем оплати праці.
11. Надайте характеристику погодинних систем оплати праці.

Тестові завдання:

1. Системи почасової оплати праці:
 - а) акордна;
 - б) контрактна;
 - в) безтарифна;
 - г) проста погодинна;
 - д) погодинно-преміальна.

2. Системи відрядної оплати праці:
 - а) акордна;
 - б) контрактна;
 - в) безтарифна;
 - г) відрядно-преміальна;
 - д) гнучка система.

3. Якщо річний фонд оплати праці склав 1 235 тис. грн, а середньо-облікова чисельність персоналу – 41 особа, то середньомісячна заробітна плата становить:
 - а) 2 510 грн;
 - б) 2,51 грн;
 - в) 30,12 тис. грн;
 - г) 30,12 грн;
 - д) власний варіант відповіді.

4. У якості об'ємних показників при розрахунку продуктивності праці використовують такі показники як:
 - а) товарна продукція;
 - б) валова продукція;

- в) обсяг будівельно-монтажних робіт;
- г) паса жиροобіг;
- д) обсяг товарообігу.

5. Організація оплати праці на підприємстві – це:

- а) система її диференціації заробітної плати, регулювання за категоріями персоналу залежно від складності виконуваних робіт, а також індивідуальних та колективних результатів праці при забезпеченні гарантованого за виконання норми праці;
- б) різниця у суміжних тарифних коефіцієнтах;
- в) комплекс параметрів для оцінки трудового внеску працівника;
- г) механізм регулювання оплати праці;
- д) немає правильної відповіді.

6. Організація оплати праці здійснюється на підставі:

- а) законодавчих та інших нормативних актів;
- б) генеральної угоди на державному рівні;
- в) галузевих, регіональних угод;
- г) колективних договорів;
- д) трудових договорів;
- е) договорів підряду.

7. Мінімальна заробітна плата – це:

- а) законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт);
- б) основа формування та диференціації розмірів заробітної плати;
- в) елемент тарифної системи оплати праці;
- г) сукупність норм оплати (тарифні ставки, оклади, розцінки, шкали заохочення, доплати, надбавки).

8. Тарифна сітка:

- а) елемент тарифної системи, який представляє собою сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких установлюється залежність заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації;

б) сукупність норм праці (норм часу, норм виробітку, норм чисельності, норм обслуговування, норм якості роботи, норм ритмічності, норм витрати ресурсів у процесі праці й т. д.);

в) сукупність норм оплати (тарифні ставки, оклади, розцінки, шкали заохочення, доплати, надбавки й т. д.);

г) комплекс параметрів для оцінки трудового внеску працівника;

д) немає правильної відповіді.

9. Тарифний коефіцієнт показує:

а) у скільки разів оплата праці робітника певного розряду вище оплати праці робітника 1 розряду;

б) рівень кваліфікації працівника;

в) між розрядну різницю;

г) різницю в тарифних ставках.

10. Абсолютна міжрозрядна різниця – це:

а) різниця між значеннями суміжних тарифних коефіцієнтів;

б) відсоток збільшення тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду;

в) діапазон тарифної сітки;

г) різниця між окладами працівників різних професій;

д) немає правильної відповіді.

11. Відносна міжрозрядна різниця – це:

а) різниця між значеннями суміжних тарифних коефіцієнтів;

б) відсоток збільшення тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду;

в) діапазон тарифної сітки;

г) різниця між окладами працівників різних професій;

д) немає правильної відповіді.

12. Види тарифних сіток:

а) рівномірна;

б) прогресивна;

в) регресивна;

г) змішана;

д) комбінована.

13. Рівномірна тарифна сітка характеризується:

- а) однаковою міжрозрядною різницею між тарифними коефіцієнтами;
- б) наростанням відносної міжрозрядної різниці із переходом до більш високих розрядів;
- в) зменшенням відносної міжрозрядної різниці із переходом до більш високих розрядів;
- г) спочатку зростання, потім — зменшення відносної міжрозрядної різниці.

14. Регресивна тарифна сітка характеризується:

- а) наростанням відносної міжрозрядної різниці із переходом до більш високих розрядів;
- б) однаковою міжрозрядною різницею між тарифними коефіцієнтами;
- в) спочатку зростання, потім — зменшення відносної міжрозрядної різниці;
- г) зменшенням відносної міжрозрядної різниці із переходом до більш високих розрядів.

15. Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів називають:

- а) діапазоном тарифної сітки;
- б) абсолютною між розрядною різницею;
- в) відносною між розрядною різницею;
- г) тарифною сіткою;
- д) схемою тарифних коефіцієнтів.

16. Годинні тарифні ставки застосовуються в таких галузях як:

- а) машинобудування;
- б) деревообробка;
- в) харчова промисловість;
- г) легка промисловість;
- д) металургія.

17. Денні тарифні ставки застосовуються в таких галузях як:

- а) вугільна промисловість;
- б) металургійна промисловість;

- в) нафтопереробна промисловість;
- г) харчова промисловість;
- д) легка промисловість.

18. Групування посад за рівнем оплати – це:

- а) посадовий оклад;
- б) схема посадових окладів;
- в) тарифна сітка;
- г) діапазон тарифної сітки;
- д) диференціації посадових окладів.

19. Залежно від показників оцінки трудового внеску системи оплати праці бувають:

- а) прості;
- б) преміальні;
- в) прямі;
- г) непрямі;
- д) змішані.

20. Залежно від форми організації праці системи оплати праці бувають:

- а) колективні;
- б) індивідуальні;
- в) прямі;
- г) непрямі;
- д) змішані;
- е) преміальні.

21. Пряма відрядна оплата праці полягає у тому, що:

- а) заробіток визначається виходячи із заздалегідь установленної розцінки за одиницю продукції й кількості виготовленої продукції за певний час;
- б) заробітна плата визначається як сума відрядного заробітку і премії за виконання й перевиконання певних кількісних та якісних показників роботи;
- в) застосовується для оплати праці допоміжних робітників, що обслуговують основне виробництво;
- г) заробіток визначається виходячи із відпрацьованого часу.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 4; 9; 12 – 15; 17].

Практичні завдання

Завдання 9.1

Завдання виконується у такій послідовності:

- 1) визначається доплата за суміщення професії нормувальника. Для цього оклад нормувальника слід поділити на кількість робочих днів у місяці помножити на кількість відпрацьованих інженером днів замість нормувальника та відсотка доплати;
- 2) розрахувати суму премії та надбавки як відсоток від окладу інженера;
- 3) визначити загальну суму нарахованої заробітної плати, як суму окладу інженера, доплати за суміщення професії нормувальника, суми премії і надбавки.

Завдання 9.2

Порядок розрахунків має бути чітко визначений і описаний і містити розрахунок місячної основної заробітної плати працівника;
розрахунок доплат та надбавок до основної заробітної плати;
розрахунок розміру премій;
визначення загального місячного заробітку.

При розрахунку слід керуватися теоретичними знаннями та чинними нормативними та законодавчими актами.

Номінальний місячний фонд робочого часу 168 год. Тарифна ставка I розряду визначається виходячи з мінімального розміру заробітної плати, що встановлюється законодавством.

Тема 10. Аналіз і планування трудових показників

Зміст теми:

- 10.1. Сутність та інформаційна база аналізу трудових показників.
- 10.2. Аналіз забезпеченості підприємства персоналом.
- 10.3. Аналіз ефективності використання персоналу.
- 10.4. Аналіз витрат на оплату праці.

10.5. Сутність, методи та завдання планування трудових показників.

10.6. Методика планування трудових показників.

Основні терміни і поняття: трудові показники, аналіз, фонд робочого часу, фонд оплати праці, планування трудових показників.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Економічний аналіз у трудовій сфері.
2. Застосування інструкції зі статистики кількості працівників.
3. Планування витрат на персонал.
4. Розробка структури плану з праці та системи показників, що його формують, на прикладі машинобудівного підприємства.

Практичні завдання для самостійного виконання:

Завдання 10.1. Визначте показники руху робочої сили підприємства, проаналізуйте їх динаміку шляхом розрахунку абсолютних відхилень. Зробіть висновки про причини такої динаміки показників. Вихідні дані наведені в табл. 10.1.

Таблиця 10.1

Дані для аналізу руху персоналу

Показник	Минулий рік	Звітний рік
1. Прийнято на роботу, осіб	150	163
2. Звільнено, осіб	?	?
у тому числі		
на навчання	5	6
на строкову військову службу	22	18
на пенсію та з інших причин, передбачених законом	20	30
за власним бажанням	215	260
за порушення трудової дисципліни	13	44
3. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	1 700	1 758

Завдання 10.2. Визначте вплив факторів на річний відпрацьований фонд робочого часу з використанням прийому ланцюгових підстановок.

Зробіть висновки про характер впливу факторів на річний фонд робочого часу. Вихідні дані наведено в табл. 10.2.

Вихідні дані для факторного аналізу фонду робочого часу

Показники	Умовні позначення	Базовий період	Звітний період	Абсолютне відхилення
1. Річний відпрацьований фонд робочого часу, тис. люд.-год	Φ	–	–	–
2. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	$Ч_{со}$	678	679	–
3. Середня тривалість робочого періоду (року), днів	$T_{рп}$	230	220	–
4. Середня тривалість робочого дня, годин	$T_{рд}$	8	8	–

Запитання для самодіагностики:

1. Завдання і напрями аналізу трудових показників.
2. Яка мета проведення аналізу трудових показників?
3. Джерела інформації для аналізу трудових показників.
4. Як проводиться аналіз кваліфікаційного рівня працівників?
5. Аналіз кількісного і якісного складу трудових ресурсів підприємства.
6. Аналіз показників руху робочої сили.
7. Показники, що характеризують стабільність кадрів.
8. Як ви розумієте "поняття планування трудових показників"?
9. Які етапи включає в себе процес планування?
10. Що є планом з праці і які показники розраховують у розділах цього плану?
11. За допомогою яких показників на підприємстві визначається продуктивність праці?
12. Який найбільш суттєвий фактор зростання продуктивності праці на підприємстві і як він визначається?
13. Чому необхідно планувати чисельність працівників на підприємстві?

Тестові завдання:

1. Якщо середньорічна чисельність персоналу склала 1 450 осіб, чисельність персоналу прийнятого на роботу – 60 осіб, чисельність звільненого персоналу – 125 осіб, то коефіцієнт обороту з прийому складає:
 - а) 0,04;
 - б) 0,03;
 - в) 0,01;

- г) 0,09;
- д) 0,12.
- е) 0,13.

2. Якщо середньомісячна чисельність персоналу склала у лютому – 125 осіб, а у березні – 150 осіб, то середньо квартална чисельність персоналу складе:

- а) 92 особи;
- б) 275 осіб;
- в) 138 осіб;
- г) 145 осіб;
- д) власний варіант відповіді.

3. Трудові показники включають:

- а) показники руху кадрів;
- б) показники ефективності використання робочого часу;
- в) показники ефективності використання основних засобів;
- г) показники продуктивності праці;
- д) показники ефективності використання витрат на оплату праці.

4. У факторній моделі річного фонду оплати праці присутні такі фактори:

- а) середньооблікова чисельність персоналу;
- б) обсяг виробництва;
- в) кваліфікаційний рівень персоналу;
- г) кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;
- д) середньоденна заробітна плата одного працівника.

5. Факторна модель річного фонду робочого часу включає такі фактори:

- а) середньооблікова чисельність персоналу;
- б) обсяг виробництва;
- в) тривалість робочого дня;
- г) кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;
- д) середньоденна заробітна плата одного працівника.

6. Календарний фонд робочого часу включає:

- а) номінальний фонд робочого часу;
- б) святкові дні;

- в) вихідні дні;
- г) немає правильної відповіді.

7. Максимально-можливий фонд робочого часу визначається як:

- а) різниця між номінальним фондом і часом щорічних відпусток;
- б) різниця між явочним і номінальним фондом робочого часу;
- в) сума фактично відпрацьованого і невідпрацьованого фонду робочого часу;
- г) різниця між календарним фондом та вихідними і святковими днями;
- д) немає правильної відповіді.

8. Номінальний фонд робочого часу визначається як:

- а) різниця між календарним фондом та вихідними і святковими днями;
- б) різниця між явочним і номінальним фондом робочого часу;
- в) сума фактично відпрацьованого і невідпрацьованого фонду робочого часу;
- г) різниця між номінальним фондом і часом щорічних відпусток;
- д) немає правильної відповіді.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 4; 9; 10 – 12; 14 – 17].

Практичні завдання

Завдання 10.1

Аналіз руху кадрів на підприємстві припускає розрахунок наступних показників:

- 1) коефіцієнт прийому ($K_{пр}$):

$$K_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{сер}} \times 100\%, \quad (10.1)$$

де $Ч_{пр}$ – чисельність прийнятих, осіб,

$Ч_{сер}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб

2) коефіцієнт вибуття (K_B):

$$K_B = \frac{Ч_B}{Ч_{сер}} \times 100\%, \quad (10.2)$$

де $Ч_B$ – чисельність вибулих, осіб

3) коефіцієнт плинності кадрів (K_T):

$$K_T = \frac{Ч_{всж} + Ч_{уптд}}{Ч_{сер}} \times 100\%, \quad (10.3)$$

де $Ч_{всж}$ – чисельність працівників, що вибули за власним бажанням;

$Ч_{уптд}$ – чисельність працівників, звільнених за прогули й інші порушення трудової дисципліни (тобто звільнені у зв'язку з невиконавчими (неплановими) причинами).

4) загальний коефіцієнт обороту:

$$K_o = \frac{Ч_{пр} + Ч_B}{Ч_{сер}} \times 100\%. \quad (10.4)$$

Завдання 10.2

Факторний аналіз здійснюється за такою моделлю:

$$\Phi = Ч_{со} \times T_{рп} \times T_{рд}. \quad (10.5)$$

Умовні позначення наведені в табл. 10.2.

1. Визначення впливу на річний фонд робочого часу таких факторів як:

1) середньооблікова чисельність персоналу:

в абсолютному виразі:

$$\Delta\Phi_{чсо} = (Ч_{со}^{зв} \times T_{рп}^{баз} \times T_{рд}^{баз}) - (Ч_{со}^{баз} \times T_{рп}^{баз} \times T_{рд}^{баз}), \quad (10.6)$$

індекс чисельності ($I_{ч}$):

$$I_{ч} = (Ч_{со}^{зв} \times T_{рп}^{баз} \times T_{рд}^{баз}) / (Ч_{со}^{баз} \times T_{рп}^{баз} \times T_{рд}^{баз}). \quad (10.7)$$

2) тривалість робочого періоду:

в абсолютному виразі ($\Delta\Phi_{рп}$):

$$\Delta\Phi_{рп} = (Ч_{со}^{зв} \times T_{рп}^{зв} \times T_{рд}^{баз}) - (Ч_{со}^{зв} \times T_{рп}^{баз} \times T_{рд}^{баз}), \quad (10.8)$$

індекс тривалості робочого періоду ($I_{рп}$):

$$I_{рп} = (C_{со}^{зв} \times T_{рп}^{зв} \times T_{рд}^{баз}) / (C_{со}^{зв} \times T_{рп}^{баз} \times T_{рд}^{баз}). \quad (10.9)$$

3) тривалість робочого дня:
в абсолютному виразі ($\Delta\Phi_{рд}$):

$$\Delta\Phi_{рд} = (C_{со}^{зв} \times T_{рп}^{зв} \times T_{рд}^{зв}) - (C_{со}^{зв} \times T_{рп}^{зв} \times T_{рд}^{баз}), \quad (10.10)$$

індекс тривалості робочого дня ($I_{рд}$):

$$I_{рд} = = (C_{со}^{зв} \times T_{рп}^{зв} \times T_{рд}^{зв}) / (C_{со}^{зв} \times T_{рп}^{зв} \times T_{рд}^{баз}). \quad (10.11)$$

2. Сумарний вплив факторів складає:

$$\Delta\Phi = \Delta\Phi_{чсо} + \Delta\Phi_{рп} + \Delta\Phi_{рд}. \quad (10.12)$$

3. Сумарний індекс кількості відпрацьованого часу ($I_{вч}$):

$$I_{вч} = \Phi_{зв} / \Phi_{баз}. \quad (10.13)$$

4. Інтегральний коефіцієнт використання робочого часу ($K_{врч}$) характеризує рівень використання робочого дня та робочого періоду:

$$K_{врч} = (T_{рд}^{зв} \times T_{рп}^{зв}) / (T_{рд}^{баз} \times T_{рп}^{баз}). \quad (10.14)$$

5. Цілодобові та внутрішньозмінні втрати робочого часу за рік:

$$ВРЧ = \Delta\Phi_{рп} + \Delta\Phi_{рд}. \quad (10.15)$$

Тема 11. Звітність і аудит у сфері праці

Зміст теми:

- 11.1. Статистична звітність з праці.
- 11.2. Сутність, мета та завдання аудиту персоналу.
- 11.3. Види та процедури аудиту персоналу.

Основні терміни і поняття: статистична звітність, аудит, аудит персоналу, праця, аудиторський висновок.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Етапи і методи проведення аудиту в сфері праці.
2. Ефективність аудиту персоналу.
3. Порівняльна характеристика суцільного та вибіркового аудиту персоналу.

Тематика есе:

1. Порівняльна характеристика внутрішнього і зовнішнього аудиту персоналу.
2. Інформаційна база аудиту персоналу.
3. Порівняльна характеристика суцільного і вибіркового аудиту персоналу.
4. Процедури внутрішнього аудиту персоналу.

Запитання для самодіагностики:

1. Для чого необхідно проводити аналіз трудових показників?
2. Що таке аудит у трудовій сфері? У яких аспектах він проводиться і для чого?
3. Яка інформація використовується при аудиті в трудовій сфері?
4. Які ви знаєте види аудиту персоналу?
5. Назвіть процедури аудиту персоналу.
6. Охарактеризуйте джерела інформації, які використовуються в аудиті персоналу.
7. У чому полягає сутність зовнішнього аудиту персоналу.

Тестові завдання:

1. Статистична звітність з праці не включає форми:
 - а) ф. 1-ПВ (кв.);
 - б) ф. 1-ПВ (міс.);
 - в) ф. 1 "Баланс";
 - г) ф. 9-ПВ;
 - д) ф. 6-ПВ;
 - е) ф. 9-ДС.
2. Якщо середньорічна чисельність персоналу склала 1 450 осіб, чисельність персоналу, звільненого за порушення трудової дисципліни –

50 осіб, за власним бажанням – 10 осіб, а загальна кількість звільнених – 125 осіб, то коефіцієнт плинності кадрів складає:

- а) 0,04;
- б) 0,03;
- в) 0,01;
- г) 0,09;
- д) 0,12;
- е) 0,13.

3. Якщо середньорічна чисельність персоналу склала 1 450 осіб, чисельність персоналу, звільненого за порушення трудової дисципліни – 50 осіб, за власним бажанням – 10 осіб, а загальна кількість звільнених – 125 осіб, то коефіцієнт обороту з вибуття складає:

- а) 0,04;
- б) 0,03;
- в) 0,01;
- г) 0,09;
- д) 0,12;
- е) 0,13.

4. За користувачами виділяють такі види аудиту персоналу:

- а) внутрішній;
- б) зовнішній;
- в) періодичний;
- г) суцільний;
- д) відкритий;
- е) закритий.

5. За ступенем охоплення аудит персоналу буває:

- а) суцільний;
- б) вибірковий;
- в) внутрішній;
- г) зовнішній;
- д) усі відповіді правильні.

6. Форма статистичної звітності з праці 1-ПВ (міс.) носить назву:

- а) "Звіт з праці" (місячна);
- б) "Звіт з праці" (квартальна);

- в) "Звіт про якісний і кількісний склад" (місячна);
- г) "Звіт про якісний і кількісний склад" (квартальна);
- д) власний варіант відповіді.

7. Результати внутрішнього аудиту персоналу доступні лише для задоволення:

- а) потреб підприємства;
- б) потреб контролюючих органів;
- в) потреб банківських установ;
- г) потреб податкової інспекції;
- д) потреб партнерів.

8. Результати зовнішнього аудиту персоналу можуть бути застосовані для задоволення:

- а) потреб підприємства;
- б) потреб контролюючих органів;
- в) потреб банківських установ;
- г) потреб податкової інспекції;
- д) потреб партнерів.

9. Форми статистичної звітності з праці за періодичністю можуть бути:

- а) кварталними;
- б) місячними;
- в) річними;
- г) денними;
- д) власний варіант відповіді.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 5; 7; 11; 15; 17].

Тема 12. Організація та нормування праці

Зміст теми:

- 12.1. Сутність і завдання організації праці.
- 12.2. Механізм організації праці.
- 12.3. Організація робочих місць.
- 12.4. Сутність та завдання нормування праці.
- 12.5. Система нормування праці.

Основні терміни і поняття: праця, організація праці, нормування праці, норми праці, організація робочих місць.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Нормативні матеріали для організації і нормування праці.
2. Система норм і нормативів праці в різних країнах світу.
3. Зарубіжний досвід організації праці на підприємствах.

Тематика есе

1. Сучасний стан нормування праці на вітчизняних підприємствах.
2. Сучасні особливості організації праці на підприємствах.
3. Організація робочого місця менеджера з персоналу.

Запитання для самодіагностики:

1. Назвіть основні аспекти поняття "організація праці".
2. У чому полягають відмінності при розгляді питань організації праці залежно від ієрархічного рівня?
3. Які основні напрями організації праці?
4. Назвіть основні завдання організації праці та їх зміст.
5. Що розуміється під поняттям "трудовий процес"?
6. Як класифікуються трудові процеси?
7. Розкрийте сутність нормування праці і його значення.
8. Які ви знаєте методи нормування праці?
9. Розкрийте зміст аналітичного методу нормування праці.
10. У чому складаються особливості нормування праці в різних типах і галузях виробництва?
11. Назвіть структуру часу перебування робітника на виробництві і дайте характеристику його складових.

Тестові завдання:

1. Норма часу – це:
 - а) кількість робочого часу, необхідного на виготовлення одиниці виробу або виконання одиниці об'єму робіт;
 - б) кількість виробів, який необхідно виготовити в одиницю часу за одну годину, робочу зміну;
 - в) кількість об'єктів (машин, механізмів, робочих місць і т. д.), що працівники або група працівників повинні обслуговувати протягом одиниці робочого часу;

г) це час, необхідний для виконання конкретних робіт за визначений період;

д) кількість робітників певного профілю та кваліфікації, необхідна для виконання конкретних робіт за певний період.

2. Нормативи чисельності – це:

а) регламентовані витрати часу на виконання окремих елементів, що входять до складу операції;

б) регламентовані величини режимів роботи устаткування, що забезпечують найбільш доцільне його використання;

в) регламентована кількість працівників визначеного професійно-кваліфікаційного складу, які потрібні для виконання одиниці (або визначеного обсягу) роботи;

г) регламентовані величини витрат часу на обслуговування одиниці устаткування, робочого місця й інших виробничих одиниць.

3. Якщо середньорічна чисельність персоналу праця якого підлягає нормуванню склала 525 осіб, а чисельність персоналу, праця якого нормується 459 осіб, то рівень охоплення персоналу нормуванням становить:

а) 87,43 %;

б) 87,43;

в) 1,14;

г) 0,76;

д) власний варіант відповіді.

4. Норма виробітку – це:

а) кількість робітників певного профілю та кваліфікації, необхідна для виконання конкретних робіт за певний період;

б) кількість робочого часу, необхідного на виготовлення одиниці виробу або виконання одиниці об'єму робіт;

в) кількість виробів, який необхідно виготовити в одиницю часу за одну годину, робочу зміну;

г) кількість об'єктів (машин, механізмів, робочих місць і т. д.), що працівники або група працівників повинні обслуговувати протягом одиниці робочого часу.

д) це час, необхідний для виконання конкретних робіт за визначений період.

5. Якщо норма виробітку склала 100 деталей, а фактичний виробіток 135 деталей, то рівень виконання норм виробітку становить:

- а) 135 %;
- б) 100 %;
- в) 75 %;
- г) 1,02;
- д) немає правильної відповіді.

6. Залежно від ступеня деталізації норми праці бувають:

- а) індивідуальні;
- б) групові;
- в) перспективні;
- г) ретроспективні;
- д) усі відповіді правильні.

7. Технологічний поділ праці – це:

- а) поділ праці за операціями технологічного процесу, за фазами, видами робіт, виробами, деталями;
- б) поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт по професіям;
- в) поділ праці між групами працівників в залежності від складності виконуваних ними робіт;
- г) немає правильної відповіді.

8. Час технічного обслуговування – це:

- а) час, який затрачається працівником на прибирання робочого місця і вхідного до його складу устаткування, необхідного для виконання виробничого завдання;
- б) час, який затрачається працівником на підтримку робочого місця в робочому стані протягом зміни;
- в) час, затрачений на виконання випадкової і непродуктивної роботи (наприклад, на виправлення браку продукції);
- г) час, передбачений технологічним процесом;
- д) немає правильної відповіді.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 4; 8; 9; 11 – 14; 17].

Змістовий модуль 3

Соціальні аспекти економіки праці

Тема 13. Моніторинг соціально-трудової сфери

Зміст теми:

- 13.1. Система моніторингу соціально-трудової сфери.
- 13.2. Показники та індикатори моніторингу соціально-трудової сфери.
- 13.3. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.

Основні терміни і поняття: моніторинг, соціально-трудова сфера, моніторинг соціально-трудової сфери, демографічна ситуація, доходи населення.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Джерела інформації про стан соціально-трудової сфери.
2. Організація моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.
3. Методика розрахунку чисельності наявного населення.
4. Методика розрахунку середньорічної чисельності населення за рік.
5. Методика розрахунку коефіцієнту народжуваності.
6. Методика розрахунку коефіцієнту смертності.
7. Методика розрахунку коефіцієнту природного приросту.
8. Методика розрахунку коефіцієнту інтенсивності міграції населення.
9. Методика розрахунку коефіцієнту загального приросту населення за рік.

Практичні завдання для самостійного виконання:

Завдання 13.1. Зміст завдання:

- 1) здійснить моніторинг та охарактеризуйте демографічну ситуацію в Україні. Назвіть напрями вирішення демографічних проблем?
- 2) які показники можна визначити за вихідними даними наведеними в табл. 13.1? Розрахувати ці показники;
- 3) зробіть висновки про динаміку кількості народжених, померлих та коефіцієнтів народжуваності і смертності.
Вихідні дані наведені в табл. 13.1.

**Вихідні дані для здійснення моніторингу демографічної ситуації
в Україні (дані Державної служби статистики), тис. осіб**

Рік	Народжені	Померлі	Середньорічна чисельність населення
2008	460,4	758,1	46 796,3
2009	472,7	762,9	46 518,3
2010	510,6	754,5	46 288,3
2011	512,5	706,7	46 189,5
2012	497,7	698,2	45 934,2
2013	502,6	664,6	45 834,5
2014	520,7	663,1	45 731,0
2015	503,7	662,4	45 369,9
2016	465,9	632,3	43 013,6
2017	411,8	594,8	42 741,1

Запитання для самодіагностики:

1. Охарактеризуйте сутність та особливості моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Назвіть та дайте коротку характеристику основних джерел інформації про зайнятість та трудові відносини.
3. Які організації є виконавцями моніторингу соціально-трудової сфери України? Назвіть їх основні функції.
4. Назвіть основні напрямки моніторингу соціально-трудової сфери. Які основні проблеми є у кожному з напрямів моніторингу соціально-трудової сфери?

Тестові завдання:

1. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери в Україні:
 - а) моніторинг соціально-демографічних і міграційних процесів;
 - б) моніторинг зайнятості;
 - в) моніторинг доходів і рівня життя населення;
 - г) моніторинг соціально-трудових відносин на підприємстві;
 - д) моніторинг смертності і народжуваності.
2. Елементи системи моніторингу соціально-трудової сфери:
 - а) мета та завдання моніторингу;
 - б) принципи моніторингу;

- в) об'єкти моніторингу;
- г) суб'єкти моніторингу;
- д) показники моніторингу;
- е) інформаційна база моніторингу.

3. Моніторинг соціально-трудової сфери – це:

- а) система безперервного спостереження, збору та обробки інформації про стан соціально-трудової сфери;
- б) система періодичного збору інформації про стан соціально-трудової сфери;
- в) система збору, обробки та аналізу інформації, необхідної для ретроспективної оцінки трудових показників;
- г) система збору, обробки та аналізу інформації, необхідної для перспективної оцінки трудових показників.

4. Принципи моніторингу соціально-трудової сфери:

- а) принцип тотожності;
- б) принцип єдності інформації із різних джерел;
- в) принцип комплексності;
- г) немає правильної відповіді.

5. Демографічна ситуація в Україні характеризується:

- а) простим відтворенням;
- б) розширеним відтворенням;
- в) звуженим відтворенням;
- г) усі відповіді правильні.

6. Суб'єктами моніторингу є:

- а) домогосподарства України;
- б) державний комітет статистики;
- в) міністерство соціальної політики;
- г) профільні науково-дослідні інститути;
- д) трудові показники.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 4; 8; 10; 11 – 14; 17].

Практичне завдання

Завдання 13.1

Розрахунок коефіцієнтів народжуваності, смертності та природного приросту населення слід здійснювати із застосуванням формул (4.3) – (4.5). З метою моніторингу демографічної ситуації слід визначити абсолютні відхилення розрахованих показників.

Тема 14. Соціальна політика

Зміст теми:

- 14.1. Зміст соціальної політики та її складові.
- 14.2. Соціальна політика держави та її зв'язок з економічною політикою.
- 14.3. Нормативно-правова база соціальної політики.
- 14.4. Форми реалізації соціальної політики.
- 14.5. Напрями розвитку соціальної політики в Україні.

Основні терміни і поняття: соціальна політика, соціальний захист, соціальна підтримка, соціальні стандарти, соціальне забезпечення.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Роль соціальної політики в розвитку ринкової економіки та задоволенні соціальних потреб.
2. Інструменти й інститути соціальної політики.
3. Соціальна сфера та її роль у вирішенні соціальних проблем.
4. Структура соціальної сфери.

Тематика есе:

1. Види соціальних виплат.
2. Порядок розрахунку допомоги малозабезпеченим сім'ям.
3. Напрями реформування соціальної політики в Україні.
4. Характеристика системи соціального забезпечення в Україні.

Запитання для самодіагностики:

1. Розкрийте сутність соціальної політики, її мета та завдання.
2. Назвіть об'єкти та суб'єкти соціальної політики.

3. Розкрийте функції держави як суб'єкта соціальної політики.
4. Назвіть інструменти та інститути соціальної політики.
5. Дайте характеристику нормативно-правової бази соціальної політики.
6. Розкрийте сутність поняття "соціальний захист", його складові.
7. Назвіть об'єкти і суб'єкти соціального захисту.

Тестові завдання:

1. Держава, виконуючи функцію гаранта:

- а) несе відповідальність за дотримання на підприємствах законодавчо встановлених гарантій і норм по відношенню до персоналу, споживачів продукції або послуг, громадськості й інших суб'єктів;
- б) гарантує забезпечення основних потреб громадян на рівні встановлених законом державних соціальних стандартів і нормативів;
- в) розробляє і впроваджує нормативно-правові акти, які захищають права працівників і створюють необхідні умови для суспільного виробництва;
- г) всі відповіді правильні;
- д) власний варіант відповіді.

2. Держава, виконуючи функцію регулятора:

- а) несе відповідальність за дотримання на підприємствах законодавчо встановлених гарантій і норм по відношенню до персоналу, споживачів продукції або послуг, громадськості й інших суб'єктів;
- б) гарантує забезпечення основних потреб громадян на рівні встановлених законом державних соціальних стандартів і нормативів;
- в) розробляє і впроваджує нормативно-правові акти, які захищають права працівників і створюють необхідні умови для суспільного виробництва;
- г) всі відповіді правильні;
- д) власний варіант відповіді.

3. Якій функції держави відповідає це визначення: "функція полягає в тому, що вона розробляє й упроваджує нормативно-правові акти, які захищають права працівників і створюють необхідні умови для суспільного виробництва":

- а) гарант;
- б) регулятор;

- в) контролер;
- г) всі відповіді правильні;
- д) власний варіант відповіді.

4. Форми реалізації соціальної політики:

- а) соціальне забезпечення;
- б) соціальні гарантії;
- в) соціальна підтримка;
- г) колективно-договірне регулювання;
- д) усі відповіді правильні.

5. Обмежений соціальний захист – це:

- а) забезпечення гарантованого мінімуму рівня життя всім членам суспільства;
- б) забезпечення державою гарантованого відносного благополуччя конкретній особі або категорії громадян з метою застрахувати окремих членів суспільства від можливого зменшення рівня їх доходів;
- в) забезпечення максимального рівня життя всім членам суспільства;
- г) захист населення в період надзвичайних подій;
- д) немає правильної відповіді.

6. Абсолютний соціальний захист – це:

- а) забезпечення державою гарантованого відносного благополуччя конкретній особі або категорії громадян з метою застрахувати окремих членів суспільства від можливого зменшення рівня їх доходів;
- б) забезпечення гарантованого мінімуму рівня життя всім членам суспільства;
- в) забезпечення максимального рівня життя всім членам суспільства;
- г) захист населення в період надзвичайних подій;
- д) немає правильної відповіді.

7. Види соціального страхування:

- а) соціальне страхування на випадок безробіття;
- б) соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, витратами, зумовленими народженням та похованням;
- в) соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання;

- г) пенсійне страхування;
- д) страхування доходів фізичних осіб.

8. Об'єктом соціальної політики є:

- а) все населення країни та кожна окрема людина з її матеріальними та соціальними потребами;
- б) лише хворі, інваліди, непрацездатне населення;
- в) лише пенсіонери, діти-сироти;
- г) лише соціально вразливі верстви населення;
- д) держава.

9. Суб'єктами соціальної політики є:

- а) держава;
- б) політичні партії, громадські організації;
- в) хворі, інваліди, непрацездатне населення;
- г) пенсіонери, діти-сироти;

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 5; 7; 10 – 14].

Тема 15. Рівень і якість життя населення та його регулювання

Зміст теми:

- 15.1. Сутність поняття "якість життя населення".
- 15.2. Показники якості трудового життя населення.
- 15.3. Регулювання рівня та якості життя населення.

Основні терміни і поняття: якість життя населення, якість трудового життя населення, рівень життя, оцінка.

Питання для самостійного опрацювання:

- 1. Кадрове планування.
- 2. Порівняльна характеристика методів планування персоналу.
- 3. Оцінка якості робочої сили.
- 4. Зарубіжний досвід підвищення кваліфікації.

Тематика есе:

1. Рівень і якість життя населення: спільне та відмінне.
2. Збалансована система показників оцінки якості життя населення.
3. Оцінка якості трудового життя населення.
4. Державна політика регулювання рівня та якості життя населення.

Запитання для самодіагностики:

1. Дайте характеристику понять "рівень" та "якість" життя населення. У чому полягає їх відмінність та взаємозв'язок?
2. Які підходи використовуються для оцінки рівня та якості життя населення?
3. Які парадигми розвитку людського потенціалу покладені в основу концепції розвитку людського потенціалу?
4. Наведіть компоненти структури якості життя населення. Обґрунтуйте доцільність використання кожної.
5. Перерахуйте основні показники рівня життя населення.

Тестові завдання:

1. Рівень життя населення – це:
 - а) кількісна та якісна характеристика ступеня досягнення компонент життя людини;
 - б) якісна характеристика ієрархії значення задоволення компонент життя людини;
 - в) система показників оцінки умов проживання та роботи працівників;
 - г) немає правильної відповіді.
2. Раціональний споживчий кошик – це:
 - а) набір продуктів харчування, предметів гігієни і побуту, послуг та майна, які забезпечують потреби людини для фізіологічного відновлення та індивідуальної творчої діяльності як окремої особи, так і середньостатистичної родини;
 - б) складова якості життя у період загострення крупних конфліктних ситуацій, розповсюдження терористичних актів насилля над людьми;
 - в) набір продуктів харчування, предметів гігієни і побуту, послуг та майна, які забезпечують потреби людини для фізіологічного відновлення;
 - г) немає правильної відповіді.

3. Мінімальний споживчий кошик – це:

а) набір продуктів харчування, предметів гігієни і побуту, які забезпечують потреби людини для фізіологічного існування як окремої особи, так і середньостатистичної родини;

б) складова якості життя у період загострення крупних конфліктних ситуацій, розповсюдження терористичних актів насилля над людьми;

в) межа фізіологічного виживання людини;

г) немає правильної відповіді.

4. Якість суспільства – це компонента якості населення, яка

а) розкриває зміст і якість існування окремої особистості, населенні в цілому, деяких соціальних груп, людей з обмеженими можливостями;

б) виражає в грошовій та умовно-грошовій формі споживання людьми різноманітних груп товарів та послуг;

в) характеризується наявністю організаційних та творчих здібностей до визначення напрямків розвитку малого бізнесу;

г) є фундаментом для забезпечення якості життя не тільки окремого працівника, а також населення в цілому.

5. Якість оточуючого середовища це компонента якості населення, яка

а) характеризує сферу послуг, що надаються населенню;

б) вимірюється кількістю і якістю вироблених товарів та інформації;

в) характеризують природно-кліматичні умови та екологічну стійкість;

г) немає правильної відповіді.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 4; 9; 10; 15; 16; 18].

Тема 16. Діяльність Міжнародної організації праці

Зміст теми:

16.1. Створення, розвиток та завдання Міжнародної організації праці.

16.2. Структура Міжнародної організації праці.

16.3. Основоположні документи МОП.

16.4. Методи роботи МОП.

16.5. Основні сфери діяльності МОП.

Основні терміни і поняття: Міжнародна організація праці, конвенції МОП, рекомендації МОП, імплементація.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.
2. Пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці.
3. Організація діяльності СТВ України в МОП.

Тематика есе

1. Пріоритетні напрями діяльності МОП в Україні.
2. Програми МОП в Україні.
3. Робота представництва МОП в Україні.
4. Характеристика конвенцій і рекомендацій МОП.

Запитання для самодіагностики:

1. З якою метою та коли було створено МОП?
2. Які основні стратегічні цілі МОП?
3. У чому полягають базові міжнародні норми стосовно дитячої праці?
4. Яку підтримку від МОП можуть отримати організації працівників та роботодавців?

Тестові завдання:

1. Основні документи, що регламентують діяльність Міжнародної організації праці:
 - а) декларація МОП основних принципів та прав у світі праці;
 - б) Філадельфійська декларація;
 - в) конвенції МОП;
 - г) рекомендації МОП;
 - д) усі відповіді правильні.

2. Міжнародна конференція з праці є:
 - а) законодавчим органом;
 - б) виконавчим органом;
 - в) судовим органом;
 - г) розпорядницьким органом;
 - д) арбітражним органом.

3. Міжнародна організація праці була заснована в:

- а) 1919 році;
- б) 1954 році;
- в) 2001 році;
- г) 1991 році;
- д) 1977 році.

4. Причини створення Міжнародної організації праці:

- а) соціальні;
- б) політичні;
- в) економічні;
- г) демографічні;
- д) правові.

5. Органи МОП:

- а) Міжнародна конференція праці;
- б) Міжнародне бюро праці;
- в) Адміністративна рада;
- г) постійно діючі комітети;
- д) немає правильної відповіді.

6. До складу постійних комітетів МОП включаються:

- а) розпорядчий;
- б) фінансовий;
- в) комітет з перевірки повноважень;
- г) комітет із застосування конвенцій і рекомендацій.

7. Адміністративна рада є органом:

- а) виконавчої влади;
- б) законодавчої влади;
- в) судової влади;
- г) всіх гілок влади;
- д) немає правильної відповіді.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 5; 10; 11; 14 – 17].

Тема 17. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудо­вих відносин

Зміст теми:

17.1. Моделі регулювання соціально-трудо­вих відносин.

17.2. Німецький та французький досвід регулювання соціально-трудо­вої сфери.

17.3. Регулювання соціально-трудо­вих відносин в Японії та США.

Основні терміни і поняття: соціально-трудо­ві відносини, регулювання соціально-трудо­вих відносин, модель регулювання соціально-трудо­вих відносин.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Основні сфери використання різноманітних програм регулювання соціально-трудо­вих відносин в міжнародній практиці. Підготовка.

2. Застосування конвенцій країнами-членами МОП.

3. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.

4. Досвід Франції, Японії та Німеччини в регулюванні соціально-трудо­вих відносин.

Тематика есе:

1. Переваги і недоліки китайської моделі регулювання соціально-трудо­вих відносин.

2. Переваги і недоліки американської моделі регулювання соціально-трудо­вих відносин.

3. Порівняльна характеристика європейської і континентальної моделі соціально-трудо­вих відносин.

Запитання для самодіагностики:

1. Сутність Міжнародна організація праці. Її цілі та завдання.

2. Типові моделі регулювання соціально-трудо­вих відносин.

3. Порівняльна характеристика Європейської, Англосаксонської та Китайської моделі соціально-трудо­вих відносин.

4. Організаційно-правові засади регулювання соціально-трудо­вих відносин у Німеччині та Франції.

5. Особливості соціально-трудо­вих відносин в Японії та США.

Тестові завдання:

1. Держава, виконуючи функцію контролера:

а) несе відповідальність за дотримання на підприємствах законодавчо встановлених гарантій і норм по відношенню до персоналу, споживачів продукції або послуг, громадськості й інших суб'єктів;

б) гарантує забезпечення основних потреб громадян на рівні встановлених законом державних соціальних стандартів і нормативів;

в) розробляє і впроваджує нормативно-правові акти, які захищають права працівників і створюють необхідні умови для суспільного виробництва;

г) усі відповіді правильні;

д) власний варіант відповіді.

2. Моделі соціально-трудоових відносин:

а) європейська;

б) англосаксонська;

в) китайська;

г) американська;

д) австрійська;

е) змішана.

3. Для якої моделі регулювання соціально-трудоових відносин характерний низький рівень диференціації заробітної плати:

а) європейської;

б) англосаксонської;

в) американської;

г) китайської;

д) змішана.

4. Англосаксонська модель регулювання соціально-трудоових відносин використовується в таких країнах, як:

а) Великобританія;

б) США;

в) Австралія;

г) Нова Зеландія;

д) Китай.

5. Китайська модель:

- а) поєднує жорстке регулювання трудових відносин і відносно високу соціальну захищеність робітників у державному секторі і повну відсутність правового регулювання в приватному і концесійному секторах;
- б) характеризується низьким рівнем диференціації заробітної плати;
- в) характеризується високим рівнем диференціації заробітної плати;
- г) низьким рівнем безробіття.

6. Багатоваріантність правових норм характерна для системи регулювання соціально-трудова відносин

- а) Японії;
- б) Великобританії;
- в) Німеччини;
- г) США;
- д) Китай;
- е) Україна.

7. Модель чистого представництва працівників відрізняється тим, що:

- а) трудовий колектив вибирає своїх власних представників у раду (або комітет, що має консультативно-інформаційні повноваження), які й ведуть переговорний процес із роботодавцем;
- б) до ради, що обирається трудовим колективом, включаються також представники роботодавця;
- в) інтереси працівників представляє профспілка;
- г) немає правильної відповіді.

8. Модель змішаного представництва працівників відрізняється тим, що:

- а) до ради, що обирається трудовим колективом, включаються також представники роботодавця;
- б) трудовий колектив вибирає своїх власних представників у раду (або комітет, що має консультативно-інформаційні повноваження), які й ведуть переговорний процес із роботодавцем;
- в) інтереси працівників представляє профспілка;
- г) немає правильної відповіді.

9. Модель змішаного представництва характерна для таких країн:
- а) Іспанія;
 - б) Греція;
 - в) Португалія;
 - г) Китай.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 6; 11; 13; 14].

Змістовий модуль 4

Основи управління трудовими ресурсами

Тема 18. Людський розвиток – мета і критерій соціально-економічного прогресу

Зміст теми:

- 18.1. Концепція та чинники людського розвитку.
- 18.2. Методика оцінки людського розвитку.
- 18.3. Динаміка показників людського розвитку в Україні.

Основні терміни і поняття: людський розвиток, індекс людського розвитку, субіндекс освіти, субіндекс тривалості життя, субіндекс доходу.

Питання для самостійного опрацювання:

- 1. Індекс людського розвитку регіонів України.
- 2. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
- 3. Рівень життя, нерівність і людський розвиток.
- 4. Звіти ООН про людський розвиток

Практичні завдання для самостійного виконання:

Завдання 18.1. Розрахуйте індекс людського розвитку країни. Визначте її місце в рейтингу. Цільові орієнтири та фактичні значення показників для розрахунку індексу людського розвитку наведені в табл. 18.1.

Вихідні дані для розрахунку індексу людського розвитку

Назва показника	Цільові орієнтири		Фактичні значення по Норвегії
	Максимальне значення	Мінімальне значення	
Очікувана тривалість життя при народженні	85	20,0	81,5
Середня тривалість навчання	15	0	12,6
Очікувана тривалість навчання	18	0	17,6
ВНД на душу населення (за ПКС у дол. США)	75 000	100	63 909

Довідково: $\ln(75\,000) = 11,225$; $\ln(100) = 4,605$; $\ln(1904) = 7,552$; $\ln(11477) = 9,348$;
 $\ln(13364) = 9,5$; $\ln(63909) = 11,062$. $\sqrt[3]{0,8412} = 0,944$; $\sqrt[3]{0,1025} = 0,468$; $\sqrt[3]{0,3717} = 0,719$;
 $\sqrt[3]{0,3764} = 0,722$.

Запитання для самодіагностики:

1. У чому полягає основний принцип концепції людського розвитку?
2. Охарактеризуйте основні елементи концепції людського розвитку.
3. Якими принциповими особливостями концепція людського розвитку відрізняється від інших концепцій розвитку?
4. Що є індексом людського розвитку та за якими вимірами він розраховується?
5. Чому показник ВВП на душу населення використовується при обчислюванні індексу людського розвитку, незважаючи на його недостатню адекватність?

Тестові завдання:

1. При розрахунку індекса людського розвитку використовуються такі компоненти:
 - а) освіта;
 - б) доходи;
 - в) життя;
 - г) заробітна плата;
 - д) гендерна нерівність;
 - е) усі відповіді правильні.
2. Які організації не займаються визначенням індекса людського розвитку:
 - а) ООН;
 - б) МОП;

- в) МФВ;
- г) ЄС;
- д) СНД.

3. Індекси людського розвитку визначаються країн визначається ООН:

- а) щорічно;
- б) щомісяця;
- в) щоденно;
- г) щоквартально.

4. З якого року розраховуються ООН індекси людського розвитку:

- а) 1990 року;
- б) 2000 року;
- в) 1900 року;
- г) 2005 року;
- д) немає правильної відповіді.

5. Україна належить до групи країн з:

- а) дуже високим рівнем людського розвитку;
- б) високим рівнем людського розвитку;
- в) середнім рівнем людського розвитку;
- г) низьким рівнем людського розвитку;
- д) невизначеним рівнем людського розвитку.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 6; 11; 13; 14].

Практичне завдання

Завдання 18.1

Методика визначення індексу людського розвитку:

1) розрахунок індексу людського розвитку за формулою:

$$ІЛР = (І_{ж} \times І_{о} \times І_{д})^{1/3}, \quad (18.1)$$

де $I_{ж}$ – субіндекс очікуваної тривалості життя;

$I_{о}$ – субіндекс освіти;

$I_{д}$ – субіндекс доходу.

2) розрахунок будь-якого з субіндексів здійснюється за формулою:

$$I = \frac{\text{макс} - \text{факт}}{\text{макс} - \text{мін}}, \quad (18.2)$$

де макс – максимальне значення показника, що формує субіндекс;

мін – мінімальне значення показника, що формує субіндекс;

факт – фактичне значення показника, що формує субіндекс.

3) розрахунок субіндексу освіти:

$$I_o = \frac{I_{o.т} + I_{с.т}}{2}, \quad (18.3)$$

де $I_{o.т}$ – субіндекс очікуваної тривалості навчання;

$I_{с.т}$ – субіндекс середньої тривалості навчання.

Тема 19. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал

Зміст теми:

19.1. Сутність та структура людського капіталу.

19.2. Класифікація інвестицій у людський капітал.

19.3. Основи оцінки людського капіталу.

Основні терміни і поняття: людський капітал, інвестиції, людські ресурси, трудовий потенціал, капітал.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Розвиток концепції людського капіталу.

2. Інвестиції в людський капітал.

3. Вирішення завдання щодо оцінки трудового потенціалу.

4. Фактори впливу на трудовий потенціал.

Тематика есе:

1. Структура людського капіталу.

2. Сутність поняття "людський капітал".

3. Співвідношення понять "людський капітал" та "трудова потенціал".

Запитання для самодіагностики:

1. Дайте порівняльну характеристику понять "трудова потенціал" та "людський капітал".

2. Що таке інвестиції в людський капітал? Визначте види інвестицій в людину.

3. Визначте структуру людського капіталу. Які складові, на вашу думку, в найбільшому ступені впливають на перспективи формування й накопичення людського капіталу?

4. Які існують методики оцінки рівня людського капіталу? Обґрунтуйте переваги та недоліки кожної з них.

Тестові завдання:

1. Трудовий потенціал – це:

а) гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду;

б) очікувана величина використання людських ресурсів;

в) інвестиції в розвиток капіталу;

г) усі відповіді правильні.

2. Людський капітал – це:

а) сукупність наукових, професійних й загальних знань людини, її досвід, вміння, навички, що сформовані за рахунок інвестицій, й використовуються з метою одержання додаткової вартості;

б) гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду;

в) очікувана величина використання людських ресурсів;

г) усі відповіді правильні.

3. Складовими людського капіталу є:

а) професійно-кваліфікаційна складова;

б) мотиваційна складова;

в) складова здоров'я та працездатності;

г) усі відповіді правильні.

4. Для оцінки людського капіталу можуть бути використані такі методики аналізу:

а) методика визначення інтегрального показника оцінки людського капіталу;

б) методика комплексного аналізу людського капіталу;

- в) методика коефіцієнтного аналізу людського капіталу;
- г) методика експертної оцінки людського капіталу.

5. Людський капітал можна розглядати на таких рівнях управління:

- а) державному;
- б) регіональному;
- в) організаційному;
- г) індивідуальному.

6. Людський капітал можна трактувати як:

- а) реалізований трудовий потенціал;
- б) реалізовані можливості робочої сили;
- в) невикористані можливості робочої сили;
- г) немає правильної відповіді.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 14].

Тема 20. Основи управління персоналом

Зміст теми:

- 20.1. Сутність управління персоналом.
- 20.2. Принципи, функції та методи управління персоналом.
- 20.3. Технологія управління персоналом.
- 20.4. Кадрова політика підприємства.
- 20.5. Ефективність управління персоналом.

Основні терміни і поняття: персонал, управління, управління персоналом, кадрова політика, ефективність управління персоналом.

Питання для самостійного опрацювання:

- 1. Суспільна організація праці.
- 2. Умови праці і фактори їх формування.
- 3. Сутність реактивної кадрової політики.
- 4. Характеристика пасивної кадрової політики.

Практичні завдання для самостійного виконання:

Завдання 20.1. Визначте та проаналізуйте динаміку показників ефективності витрат на оплату праці сільськогосподарського підприємства. Вихідні дані наведені в табл. 20.1.

Таблиця 20.1

Вихідні дані для аналізу показників ефективності витрат на оплату праці

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Товарна продукція підприємства, тис. грн	1 200	1 400
Витрати на оплату праці, тис. грн	250	267
Чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн	925	825
Валовий прибуток, тис. грн	100	92
Чистий прибуток, тис. грн	45	32

Завдання 20.2. Визначте та проаналізуйте динаміку непрямих показників ефективності роботи служби управління персоналом: продуктивності праці, відсотка рекламацій, кількості скарг персоналу у розрахунку на одного працівника; кількості травм та нещасних випадків в розрахунку на одного працівника; показника абсентеїзму. Вихідні дані наведені в табл. 20.2. За результатами розрахунків зробити висновки.

Таблиця 20.2

Вихідні дані для аналізу непрямих показників ефективності роботи служби управління персоналом

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	230	255	?
Випуск продукції, тис. грн	50 200	68 600	?
Вартість випущеної продукції, повернутої покупцями як неякісна, тис. грн	300	900	?
Кількість травм і нещасних випадків	3	2	?
Кількість скарг персоналу	18	12	?
Кількість робочих годин, пропущених персоналом на підприємстві, годин	420	510	?
Загальна кількість робочих годин за графіком, годин	478 400	530 400	?

Запитання для самодіагностики:

1. Розкрийте сутність управління персоналом.
2. Назвіть об'єкт та суб'єкт управління персоналом.
3. Назвіть цілі управління персоналом у системі СТВ.
4. Охарактеризуйте структуру системи управління персоналом.
5. Розкрийте сутність та зміст планування персоналу.
6. Охарактеризуйте сутність залучення та відбору персоналу.
7. Розкрийте особливості професійного навчання персоналу.
8. Розкрийте сутність вертикального і горизонтального переміщення персоналу
9. Назвіть функції управління персоналом.

Тестові завдання:

1. Методи управління персоналом підрозділяються на:
 - а) економічні;
 - б) організаційно-адміністративні;
 - в) соціально-психологічні;
 - г) трудові;
 - д) усі відповіді правильні.
2. Типи кадрової політики:
 - а) активна;
 - б) пасивна;
 - в) змішана;
 - г) реактивна;
 - г) превентивна.
3. Види ефективності управління персоналом:
 - а) комплексна;
 - б) інтегральна;
 - в) економічна;
 - г) організаційна;
 - д) соціальна.
4. Система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей, задач, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до форму-

вання механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування підприємств – це:

- а) концепція управління персоналом;
- б) методологія управління персоналом;
- в) технологія управління персоналом;
- г) методика управління персоналом.

5. Технологія управління персоналом включає організацію:

- а) наймання, добору, прийому персоналу;
- б) ділової оцінки персоналу;
- в) профорієнтації й адаптації персоналу;
- г) навчання, управління діловою кар'єрою і службово-професійним просуванням;
- д) стимулювання праці;
- е) вивільнення персоналу.

6. Об'єкт управління персоналом – це:

- а) окремий працівник, а також певна їх сукупність, що виступає як трудовий колектив;
- б) профспілкова організація;
- в) робітники основного виробництва;
- г) працівники рекрутингових агентств;
- д) персонал консалтингових та аудиторських фірм.

7. Підходи до управління персоналом:

- а) економічний підхід;
- б) органічний підхід;
- в) гуманістичний підхід;
- г) комбінований підхід;
- д) немає правильної відповіді.

8. Відповідність системи управління персоналом передовим закордонним і вітчизняним аналогам – це:

- а) принцип прогресивності;
- б) принцип комплексності;
- в) принцип ефективності;
- г) принцип безперервності.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 4; 9; 10; 15; 16; 18].

Практичні завдання

Завдання 20.1

До показників ефективності витрат на оплату праці належать:
1) виробництво товарної продукції на 1 грн витрат на оплату праці;
2) чиста виручка на 1 грн витрат на оплату праці;
3) сума валового прибутку на 1 грн витрат на оплату праці;
4) сума чистого прибутку на 1 грн витрат на оплату праці.

Завдання 20.2

Порядок розрахунку непрямих показників ефективності роботи служби управління персоналом:

середньорічна продуктивність праці – відношення річного випуску продукції до середньооблікової кількості персоналу;

відсоток рекламацій – відношення вартості випущеної продукції, повернутої покупцями як неякісна до річного випуску продукції;

кількість скарг персоналу у розрахунку на одного працівника – відношення загальної кількості скарг персоналу до середньооблікової кількості персоналу;

кількість травм та нещасних випадків в розрахунку на одного працівника – відношення кількості травм та нещасних випадків до середньооблікової кількості персоналу;

показника абсентеїзму – відношення кількості робочих годин, пропущених персоналом на підприємстві до загальної кількості робочих годин за графіком.

Тема 21. Якість робочої сили

Зміст теми:

21.1. Якість та принципи підготовки робочої сили.

21.2. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу.

21.3. Зарубіжний досвід формування якісної робочої сили.

Основні терміни і поняття: робоча сила, якість робочої сили, підготовка робочої сили, перепідготовка робочої сили, конкурентоспроможність робочої сили, підвищення кваліфікації.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Освіта – база професіоналізації і соціальна гарантія.
2. Врахування нахилів, здібностей при виборі професії і роботи.
3. Самомаркетинг.
4. Основні напрями пошуку роботи.
5. Підготовка інформації про себе на ринку праці.

Тематика есе:

1. Поняття про якість робочої сили.
2. Підходи до оцінки якості робочої сили.
3. Сучасні напрями підвищення якості робочої сили.

Запитання для самодіагностики:

1. Визначте сутність поняття "якість робочої сили"?
2. На що управління формуванням високої якості робочої сили має бути спрямоване?
3. Визначте сутність поняття "кваліфікація".
4. Визначте основні риси кваліфікації конкурентоспроможної робочої сили.
5. На досягнення яких цілей спрямована професійна освіта?
6. Що впливає на конкурентоспроможність робочої сили?
7. Визначте сутність поняття "підвищення кваліфікації"?
8. За якими основними моделями сьогодні в європейських країнах здійснюється професійна підготовка якісної робочої?
9. Визначте сутність концепції підготовки якісної робочої сили за кордоном.

Тестові завдання:

1. Якість робочої сили – це:
 - а) динамічна суспільно організована система, у якій відбувається процес відтворення робочої сили, а також забезпечуються умови й процес взаємодії працівника, коштів і предметів праці;
 - б) комплекс взаємовідносин між найманими працівниками й роботодавцями за участю держави в процесі праці, які спрямовані на за-

безпечення гідного рівня та якості трудового життя працівників і високої ефективності роботи підприємств;

в) сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці та охоплюють кваліфікацію й особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, гнучкість, мобільність;

г) сукупність якісних характеристик робочої сили, що проявляються в процесі праці;

д) система оціночних показників, що використовуються в аналізі якісних характеристик персоналу на підприємстві.

2. Якісна характеристика працівників певної професії – це:

- а) кваліфікація;
- б) якість робочої сили;
- в) розвиток персоналу;
- г) якісний рівень робочої сили.

3. Підготовка якісної робочої сили здійснюється в:

- а) професійно-технічних закладах;
- б) навчальних комбінатах;
- в) безпосередньо на виробництві;
- г) середньоосвітніх школах.

4. Форми підвищення кваліфікації:

- а) з відривом від виробництва і без відриву від виробництва;
- б) індивідуальна та курсова;
- в) комбінована;
- г) професійна та вільна.

5. Якщо учень вивчає теоретичний курс самостійно, а виробничі навички і вміння одержує на робочому місці, то це:

- а) індивідуальна форма навчання;
- б) курсова форма навчання;
- в) змішана форма навчання;
- г) власний варіант відповіді.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 6; 9 – 11; 13].

Тема 22. Види, джерела і структура доходів населення

Зміст теми:

- 22.1. Сутність та структура доходів населення.
- 22.2. Характеристика джерел формування доходів населення.
- 22.3. Структура доходів працівника.

Основні терміни і поняття: доходи населення, грошові доходи населення, сукупні доходи населення, реальні доходи, номінальні доходи.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Динаміка доходів і витрат населення.
2. Принципи формування доходів у ринковій економіці.
3. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності.
4. Функціональний і особистий розподіл доходів.

Практичні завдання для самостійного виконання:

Завдання 22.1. Проаналізуйте динаміку доходів населення України за областями із застосуванням MS Excel. У табличній формі подайте результати аналізу та формалізований вигляд розрахунків. Графічно зобразіть динаміку доходів населення Київської, Харківської, Тернопільської та Одеської областей в 2016 – 2017 рр. (побудувати гістограму). За результатами аналізу зробіть висновки із застосуванням MS Word. Вихідні дані наведено в табл. 22.1.

Таблиця 22.1

Вихідні дані для аналізу динаміки доходів населення України

Області	Сума, млн. грн		Відхилення	
	2016 рік	2017 рік	абсолютне, тис. осіб	відносне, %
1	2	3	4	5
Україна, в тому числі області:	1 516 768	1 735 858		
Вінницька	49 418	59 646		
Волинська	27 986	33 250		
Дніпропетровська	136 810	163 262		
Донецька	142 745	114 108		
Житомирська	36 814	44 068		
Закарпатська	29 988	36 173		
Запорізька	68 327	80 308		
Івано-Франківська	37 848	46 019		

1	2	3	4	5
Київська	63 342	74 798		
Кіровоградська	28 901	34 576		
Луганська	56 233	42 454		
Львівська	79 378	95 690		
Миколаївська	36 373	43 320		
Одеська	80 438	98 819		
Полтавська	49 928	59 461		
Рівненська	33 314	39 399		
Сумська	35 375	43 423		
Тернопільська	26 892	32 975		
Харківська	95 897	114 601		
Херсонська	30 077	37 296		
Хмельницька	38 853	47 619		
Черкаська	36 694	43 717		
Чернівецька	22 941	27 557		
Чернігівська	31 998	37 961		
м. Київ	240 198	285 358		

Запитання для самодіагностики:

1. Дайте визначення поняттю "доходи населення".
2. Наведіть класифікацію особистих доходів населення.
3. Охарактеризуйте грошові та натуральні доходи.
4. Проаналізуйте взаємозв'язок номінальних і реальних доходів.
5. Назвіть основні принципи формування доходів населення.
6. Назвіть джерела доходів населення.
7. Що належить до доходів, які одержуються з державного бюджету й державних позабюджетних фондів?
8. Дайте визначення поняттю "соціальні трансферти".
9. Що відноситься до доходів, які одержуються від власності громадян?

Тестові завдання:

1. Реальні доходи – це:
 - а) сукупність надходжень грошових і натуральних коштів, отриманих за рахунок праці працівників й інших джерел за певний проміжок часу, які використовує людина з метою споживання й нагромадження;
 - б) дохід до сплати податків й обов'язкових платежів (брутто-доход);
 - в) доходи, отримані в грошовому вираженні;
 - г) номінальні грошові доходи поточного періоду, скоректовані на індекс споживчих цін;
 - д) надходження в натуральній і грошовій формі.

2. Грошові доходи населення включають надходженні у вигляді:

- а) доходів у вигляді заробітної плати;
- б) доходів від здійснення підприємницької діяльності;
- в) пенсій, стипендій і інших соціальних трансфертів;
- г) доходів від надання в оренду (лізинг) майна;
- д) заробітної плати, отриманої в натуральній формі;
- е) доходів від продажу нерухомого майна та рухомого майна;
- є) доходів у вигляді активів, що передаються у спадщину.

3. Доходи населення – це:

- а) сукупність надходжень в грошовій і натуральній формі, отриманих за рахунок праці працівників й інших джерел за певний проміжок часу, які використовує людина з метою споживання й нагромадження;
- б) дохід до сплати податків й обов'язкових платежів (брутто-доход);
- в) доходи, отримані в грошовому вираженні;
- г) номінальні грошові доходи поточного періоду, скоректовані на індекс споживчих цін;
- д) надходження в натуральній і грошовій формі.

4. Якщо середньомісячна номінальна заробітна плата дорівнює 3 560 грн, а індекс споживчих цін 1,05, то реальна заробітна плата дорівнює:

- а) 3290 грн;
- б) 3390 грн;
- в) 3738 грн;
- г) 3,78 грн.

5. Загальний дохід – це дохід:

- а) до сплати податків й обов'язкових платежів;
- б) після сплати податків і обов'язкових платежів;
- в) номінальні доходи скориговані на індекс споживчих цін;
- г) реальні доходи до сплати податків і платежів;
- д) всі варіанти правильні.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 4; 8; 9; 11; 12; 14]

Практичні завдання

Завдання 22.1

- 1) набрати таблицю з вихідними даними в редакторі MS Word з використанням одинарного інтервалу шрифту Times New Roman 12 кеглю. Заголовок таблиці слід набрати 14 шрифтом;
- 2) скопіювати таблицю з вихідними даними в MS Excel;
- 3) визначити абсолютне відхилення в доходах за областями як різницю між значеннями доходів у 2016 і 2017 роках. Формулу ввести в комірку "Україна", потім протягнути по інших комірках;
- 4) визначити відносне відхилення в доходах за областями як відношення абсолютного відхилення до суми доходів в 2016 році, помножене на 100. Формулу ввести в комірку "Україна", потім протягнути по інших комірках;
- 5) результати розрахунків скопіювати в MS Word;
- 6) вивести на екран і скопіювати в MS Word формалізований вигляд розрахункової таблиці;
- 7) побудувати графік динаміки доходів населення Київської, Харківської, Тернопільської та Одеської областей в 2016 – 2017 роках. Для створення діаграми слід на окремому аркуші Книги MS Excel внести вихідні дані по цим 4 областям. Далі виділити діапазон даних, натиснути кнопку типу діаграми "Гістограма" на панелі "Діаграми" вкладки "Вставка", підписати осі координат (шрифт 12 Times New Roman). Назва рисунка має бути підписана під рисунком. Діаграма має бути розміщена на окремому робочому аркуші;
- 8) скопіювати рисунок в MS Word;
- 9) в MS Word набрати висновки за результатами аналізу (до 0,5 сторінки).

Тема 23. Диференціація доходів населення

Зміст теми:

- 23.1. Сутність та чинники диференціації доходів населення.
- 23.2. Оцінка диференціації доходів населення.

Основні терміни і поняття: доходи населення, диференціація доходів населення, Крива Лоренца, коефіцієнт Джині.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Освіта, культура, інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку.
2. Порівняльна характеристика методик оцінки рівня життя.
3. Методи оцінки диференціації доходів населення.

Тематика есе:

1. Причини значної диференціації доходів населення України.
2. Методи аналізу рівня диференціації доходів населення.
3. Рівень диференціації доходів населення в Європі.

Запитання для самодіагностики:

1. Що становить основу поняття "диференціація доходів населення"?
2. Для чого використовуються показники, що відображають диференціацію доходів населення?
3. Від чого залежить диференціація доходів населення та які коефіцієнти диференціації доходів існують?
4. Що вимірюють та яким чином розраховуються децильний коефіцієнт диференціації та коефіцієнт фондів?
5. Охарактеризуйте методи вивчення диференціації доходів населення.
6. Що визначають медіанний рівень доходів та мода? Для чого використовуються ці характеристики?

Тестові завдання:

1. В умовах абсолютно рівномірного розподілу доходів населення коефіцієнт Джині дорівнює:
 - а) 0;
 - б) 1;
 - в) 2;
 - г) 10;
 - д) власний варіант відповіді.
2. В умовах абсолютної нерівномірності розподілу доходів населення коефіцієнт Джині дорівнює:
 - а) 1;
 - б) 0;

- в) 2;
- г) 10.

3. Чим більше значення набирає індекс Джині, тим

- а) більша існуюча в обстежуваній вибірці нерівність за показником доходів населення;
- б) менша існуюча в обстежуваній вибірці нерівність за показником доходів населення;
- в) несуттєва нерівномірність в розподілі доходів населення.

4. Різниця в рівні доходів різних груп населення, зумовлена неоднаковим відношенням до засобів виробництва, створеного продукту, економічної та політичної влади, демографічних факторів, роду занять – це:

- а) диференціація доходів населення;
- б) рівномірність доходів населення;
- в) динаміка доходів населення;
- г) регулювання доходів населення.

5. Фактори впливу на рівень диференціації доходів населення:

- а) економічні фактори;
- б) демографічні фактори;
- в) політичні фактори;
- г) соціальні фактори;
- д) усі відповіді правильні.

6. Причини диференціації доходів населення:

- а) відмінності в здібностях (фізичних та інтелектуальних);
- б) відмінності освіти й кваліфікації;
- в) рівень мотивації;
- г) професійна ініціативність і схильність до ризику;
- д) походження, розмір і склад сім'ї;
- е) володіння власністю й становище на ринку;
- є) можливі прояви дискримінації

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел [1 – 8; 10; 12; 14; 17].

Рекомендована література

Основна

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – Київ : Знання, 2011. – 390 с.
2. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Гриньова. – Київ : Знання, 2010. – 310 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / за ред. Г. В. Назарової. – Київ : Знання, 2012. – 573 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот [та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук., проф. А. М. Колота ; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.

Додаткова

5. Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. В. Акіліна, Л. М. Ільч. – Київ : Алерта, 2010. – 733 с.
6. Березюк А. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / А. М. Березюк, С. М. Мельников, О. С. Попов ; Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського "Харк. авіац. ін-т". – Харків : ХАІ, 2011. – 105 с.
7. Гаврилук Л. А. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Л. А. Гаврилук, А. Л. Бержанір, М. І. Дяченко ; за ред. проф. Л. А. Гаврилюка ; Уман. нац. ун-т садівництва. – Умань : [б. в.], 2011. – 416 с.
8. Гармідер Л. Д. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Л. Д. Гармідер, С. О. Філатова ; Дніпропетровський ун-т економіки та права. – Дніпропетровськ : Вид. ДУЕП, 2009. – 638 с.
9. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум : навч. посіб. / О. А. Грішнова, О. М. Білик. – Київ : Знання, 2012. – 286 с.
10. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Багорова І. В. [та ін.] ; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. – Дніпропетровськ : Дніпропетр. держ. фінанс. акад., 2014. – 581 с.

11. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / С. М. Пилипенко, М. В. Горобинська, Л. І. Піддубна та ін. – Харків : ХНЕУ, 2008. – 296 с.

12. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гриневич. – Київ : Знання, 2010. – 476 с.

13. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / А. В. Калина ; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. – Київ : Персонал, 2014. - 4987 с.

14. Управління персоналом та економіка праці : [навч. посіб.] / [М. І. Погорелов та ін.] ; за ред. проф. Погорелова М. І. [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : Щедра садиба плюс : НТУ "ХПІ", 2015. – 521 с.

Інформаційні ресурси

15. Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

16. Журнал "Управление персоналом" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.top-personal.ru>.

17. Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України. – Режим доступу : <http://www.idss.org.ua>.

18. Співтовариство кадровиків і спеціалістів з управління персоналом. – Режим доступу : <http://hrliga.com>.

Методичне забезпечення

19. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / за ред. Г. В. Назарової. – Київ : Знання, 2012. – 573 с.

20. Мішина С. В. Робоча програма навчальної дисципліни "Економіка праці" для студентів спеціальності 051 "Економіка" напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" денної форми навчання / уклад. С. В. Мішина, Н. К. Назаров. – Харків : ХНЕУ, 2014. – 62 с.

21. Мішина С. В. Методичні рекомендації до виконання курсової роботи з навчальної дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини" [Електронний ресурс] / С. В. Мішина. – Режим доступу : <http://www.ikt.hneu.edu.ua/course/view>.

Зміст

Вступ.....	3
Змістовий модуль 1. Сутність та макроекономічні аспекти економіки праці	4
Тема 1. Економіка праці як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна	4
Тема 2. Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності	7
Тема 3. Соціально-трудова відносина як система	12
Тема 4. Населення і трудовий потенціал.....	18
Тема 5. Ринок праці.....	23
Тема 6. Регулювання зайнятості населення.....	27
Тема 7. Соціальне партнерство	32
Змістовий модуль 2. Мікроекономічні аспекти економіки праці.....	36
Тема 8. Сутність, фактори та резерви зростання продуктивності праці	36
Тема 9. Організація заробітної плати та стимулювання праці	41
Тема 10. Аналіз і планування трудових показників	48
Тема 11. Звітність і аудит у сфері праці.....	54
Тема 12. Організація та нормування праці	57
Змістовий модуль 3. Соціальні аспекти економіки праці	61
Тема 13. Моніторинг соціально-трудова сфери	61
Тема 14. Соціальна політика	64
Тема 15. Рівень і якість життя населення та його регулювання ...	67
Тема 16. Діяльність Міжнародної організації праці	69
Тема 17. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин	72
Змістовий модуль 4. Основи управління трудовими ресурсами	75
Тема 18. Людський розвиток – мета і критерій соціально-економічного прогресу.....	75
Тема 19. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал	78
Тема 20. Основи управління персоналом.....	80
Тема 21. Якість робочої сили	84
Тема 22. Види, джерела і структура доходів населення.....	87
Тема 23. Диференціація доходів населення	90

Рекомендована література.....	93
Основна	93
Додаткова	93
Інформаційні ресурси.....	94
Методичне забезпечення	94

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

**Методичні рекомендації
до самостійної роботи студентів
спеціальності 051 "Економіка"
першого (бакалаврського) рівня**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладач **Мішина** Світлана Володимирівна

Відповідальний за видання *Г. В. Назарова*

Редактор *О. І. Черненко*

Коректор *В. Ю. Труш*

План 2018 р. Поз. № 188 ЕВ. Обсяг 97 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*