



Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Кафедра менеджменту, управління економічними процесами та туризму



**«Економіка праці та
соціально-трудові відносини»:**

опорний конспект лекцій

для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
економічних спеціальностей

Мукачево - 2025

УДК 331.101.26:331.104(072)(075.8)

*Розглянуто та рекомендовано до друку Науково-методичною радою
Мукачівського державного університету
протокол № 9 від 22. 05. 2025 р.*

*Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри менеджменту, управління
економічними процесами та туризму
протокол № 15 від 24. 04. 2025 р.*

Автор

Шашовець Й. П. – к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму

Рецензент : Черничко Т. В., д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та фінансів МДУ

Е 45

«Економіка праці та соціально-трудова відносини» : опорний конспект лекцій для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти економічних спеціальностей / Автор Шашовець Й. П. – Мукачево : МДУ, 2025. – 96 с. (4,0 др. арк.)

Анотація

Опорний конспект лекцій створений з метою надання допомоги здобувачам в засвоєнні теоретичних знань та оволодінні практичними навичками щодо оцінювання стану та аналізу тенденцій розвитку ринку праці та системи соціально-трудова відносин на макrorівні, розуміння проблем зайнятості на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин та глобалізації; а також на формування необхідних знань та умінь у сфері управління трудовими ресурсами підприємств, планування кадрів, продуктивності праці, трудомісткості, оплати та мотивації. Представлений матеріал допомагає систематизувати знання з дисципліни, закріпити основні терміни та поняття, організувати самостійну роботу з вивчення дисципліни, перевірити та оцінити власний рівень знань за допомогою питань для самоконтролю та тестів, засвоїти алгоритми розв'язання типових задач курсу.

ЗМІСТ

Передмова	4
Програма навчальної дисципліни	7
 ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ.....	11
Тема 1. Праця як сфера життєдіяльності та провідний фактор виробництва.....	11
Тема 2. Населення, людський капітал і трудовий потенціал суспільства	15
Тема 3.Зайнятість населення і безробіття.....	19
Тема 4. Система соціально-трудових відносин.....	25
Тема 5. Ринок праці та його інфраструктура.....	29
Тема 6. Планування та організація праці на підприємстві.....	34
Тема 7. Нормування праці : сутність , зміст, завдання та методи.....	42
Тема 8. Продуктивність та ефективність праці.....	47
Тема 9. Оплата праці.....	52
Тема 10. Сучасні підходи до мотивації праці.....	58
 ТЕСТОВІ ЗАПИТАННЯ	63
Типові задачі з дисципліни.....	80
Перелік питань для підготовки до іспиту (заліку) з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».....	93
 РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	95

Передмова

Навчальна дисципліна «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є однією з основних, фундаментальних дисциплін, що формує майбутнього фахівця в галузі економіки. Це функціональна наука, яка досліджує суспільні виробничі відносини, що виникають у процесі організації суспільної праці і відтворення робочої сили. Вона вивчає конкретні форми і методи свідомого використання суспільством економічних законів у сфері підвищення ефективності виробництва, його матеріального та морального стимулювання, відтворення робочої сили

Майбутнім фахівцям-економістам, керівникам підприємств та їх підрозділів незалежно від фаху важливо бути грамотним в питаннях економіки праці. Під час ринкових трансформацій в країні найсуттєвіші перетворення відбуваються насамперед у соціально-трудовій сфері, зачіпаючи інтереси мільйонів мешканців держави. Помилкові управлінські рішення, нестача знань з економіки праці часто призводять до зниження продуктивності праці, економічних втрат, плинності кадрів, міграційних втрат людського капіталу, соціальної напруги в суспільстві. Вивчення економіки праці допоможе зменшити небезпеку загострення соціально-трудових відносин і конфліктів, уникати важких наслідків помилок в управлінні людьми на різних економічних рівнях, обирати оптимальні рішення для збереження людського потенціалу, підвищення ефективності трудової діяльності, конкурентоспроможності персоналу.

Об'єкт вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» - це система соціально-економічних та організаційно-правових відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в процесі праці. Предмет вивчення дисципліни - сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення належної якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

Мета опорного конспекту з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» — сформулювати у здобувачів вищої освіти теоретичні і практичні знання з питань функціонування розвитку та регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві, оплати праці, стимулювання оптимального використання людських ресурсів і підвищення продуктивності, ефективності праці, планування праці. Вивчення навчальної дисципліни дає можливість здобувачу вищої освіти набути досвіду : організації планування, координації, реалізації і контролю соціально-трудових процесів на підприємствах, в організаціях та установах; аналізу трудових показників; виявлення резервів підвищення ефективності використання персоналу, зростання продуктивності праці; удосконалення соціально-партнерських відносин між суб'єктами

соціально-трудових відносин; обґрунтування напрямів розвитку ринку праці; аналізу демографічної ситуації у країні.

Завданнями опорного конспекту є :

- висвітлення теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів сучасних проблем економіки праці і соціально-трудових відносин;
- формування у здобувачів практичних навичок і вмінь щодо управління працею та регулювання відносин у соціально-трудої сфері;
- розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, самостійності і відповідальності у роботі, здатності до самоконтролю;
- формування професійних здібностей у майбутніх фахівців щодо вирішення проблем економіки праці і соціально-трудових відносин.

У результаті вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудої відносини» **здобувач вищої освіти повинен знати :**

сутність категорій «праця», «зайнятість», «безробіття», «соціально-трудої відносини» тощо;

загальні положення про роль праці в розвитку суспільства, основні форми прояву праці;

основні принципи соціального захисту населення;

поняття про основні напрямки розвитку організації праці на підприємствах;

типи соціально-трудових відносин;

завдання, принципи і методи нормування праці;

методи планування потреб у чисельності персоналу;

шляхи регулювання рівня оплати праці;

сутність соціального партнерства;

зміст соціальної політики України;

сутність, критерії і показники ефективності й продуктивності праці;

сутність і значення організації праці, її місце в системі організації діяльності;

завдання, принципи, методи нормування праці на підприємстві;

основи організації заробітної плати в сучасних умовах та механізми її регулювання.

Здобувач вищої освіти повинен уміти :

визначити потребу організації в трудових ресурсах;

визначити показники ефективності праці;

обґрунтувати основні напрямки підвищення ефективності праці;

розрахувати показники продуктивності праці;

розробляти нормативи праці;

нормувати працю працівників підприємств;

проводити аналіз змісту і складності праці;

досліджувати трудовий процес працівників різних категорій;

розрізняти форми і системи оплати праці;

розраховувати розмір заробітної плати при відрядній й погодинній системах;

використовувати передовий досвід при розробці системи управління трудовою діяльністю та мотивації праці персоналу .

У процесі викладання навчальної дисципліни основна увага приділяється оволодінню здобувачами наступними професійними компетентностями :

Компетентності загальні (ЗК)

ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу

ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях

ЗК 5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

ЗК12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

Фахові компетентності (ФК)

ФК 1. Здатність визначати та описувати характеристики організації.

ФК 4. Вміння визначати функціональні області організації та зв'язки між ними.

ФК 5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.

ФК 6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо.

ФК 10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.

ФК 12. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення.

ФК 13. Розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності.

Результати вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» :

РН 6. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень.

РН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.

РН 12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.

РН 16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

Опорний конспект лекцій з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» передбачає стислий виклад програми курсу, перелік питань для теоретичної підготовки по кожній із тем, основні терміни та поняття, які необхідно засвоїти у процесі вивчення кожної з тем, питання для самоконтролю рівня засвоєння знань, тестові запитання, приклади типових задач та методичні поради щодо розв'язку деяких з них, рекомендовану літературу.

Програма навчальної дисципліни «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

Змістовий модуль 1. Загальні засади функціонування ринку праці та соціально-трудових відносин

Тема 1. Праця як сфера життєдіяльності та провідний фактор виробництва

Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження. Історичний екскурс у дослідження проблем економіки праці. Завдання, об'єкт, предмет вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини».

Види праці. Конкретна та абстрактна праця. Індивідуальна та колективна праця. Функціональна та професійна трудова діяльність. Відмінність між репродуктивною та творчою працею.

Тема 2. Населення, людський капітал і трудовий потенціал суспільства

Населення як демоекономічна категорія. Класифікація населення в економіці праці. Вікова структура населення та вікові групи. Прогресивний, стаціонарний (стабілізований) та регресивний типи вікових структур населення. Постійне, наявне, юридичне населення.

Відтворення населення. Режими відтворення населення: розширене, просте, звужене. Види руху населення : природний, міграційний, економічний, соціальний. Взаємозв'язок між видами руху населення.

Економічно активне населення. Рівень економічної активності : поняття та методика розрахунку. Зайняте населення та рівень зайнятості. Безробітні особи (за методологією МОП) та умови, за яких особа може відноситися до категорії безробітних. Економічно неактивне населення. Чинники, які визначають рівень економічної активності (неактивності) працездатного населення.

Трудові ресурси. Трудовий потенціал суспільства, регіону, організації, індивіда. Структура трудового потенціалу організації: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Людський капітал як соціально-економічна категорія. Особистісний, мікроекономічний та макроекономічний рівні визначення людського капіталу.

Тема 3.Зайнятість населення і безробіття

Сутність, форми і види зайнятості. Формальна (зареєстрована), неформальна (незареєстрована) зайнятість. Продуктивна (економічно доцільна), раціональна (економічно і соціально доцільна), ефективна (повна і раціональна) зайнятість. Система показників ефективної зайнятості. Самозайнятість як альтернативна форма зайнятості, її переваги та недоліки.

Безробіття як соціально-економічне явище. Види безробіття : циклічне, фрикційне, структурне, сезонне безробіття. Функції безробіття на ринку праці. Негативні соціально-економічні наслідки безробіття. Взаємозв'язок між рівнем безробіття і зміною обсягу ВВП(згідно із законом Оукена).

Показники економічної активності, зайнятості та безробіття населення.

Державне регулювання зайнятості : вітчизняний та міжнародний досвід. Діяльність Міжнародної Організації Праці (МОП) у сфері захисту прав на працю.

Тема 4. Система соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини як система. Суб'єкти соціально-трудових відносин : наймані працівники, роботодавці та держава. Функції держави як регулятора соціально-трудових відносин.

Чинники формування соціально-трудових відносин. Соціальна політика як важлива складова внутрішньої політики держави. Глобалізація та її вплив на сучасні соціально-трудові відносини. Розвиток суспільної праці та виробництва як чинник розвитку соціально-трудових відносин. Зміни в організації трудових відносин під впливом життєвого циклу розвитку підприємства.

Предмети соціально-трудових відносин, їх групування. Типи соціально-трудових відносин, їх загальна характеристика.

Тема 5. Ринок праці та його інфраструктура

Поняття ринку праці, його функції в сучасній економіці. Елементи ринку праці: пропозиція робочої сили, попит на робочу силу і ціна робочої сили. Попит та пропозиції на ринку праці, фактори їх формування. Кон'юнктура ринку праці.

Сегментація ринку праці. Критерії, за якими може здійснюватися сегментація. Види ринків праці. Первинний та вторинний ринки. Гнучкість ринку праці. Мобільність робочої сили. Форми трудової мобільності населення : просторова та професійна. Роль трудової мобільності як регулятора ринку праці.

Інфраструктура ринку праці та її складові елементи. Державна служба зайнятості та її функції.

Змістовий модуль 2. Організація, ефективність та оплата праці на підприємствах

Тема 6. Планування та організація праці на підприємстві

Персонал підприємства, його класифікація та планування чисельності. Показники руху кадрів на підприємствах.

Поняття, зміст і завдання організації праці. Групи завдань організації праці : економічні, організаційні, психофізіологічні, соціальні. Поділ і кооперування праці. Організація робочих місць. Трудовий процес і його раціоналізація.

Умови праці. Фактори формування умов праці на робочому місці. Охорона праці. Дисципліна праці. Методи зміцнення дисципліни праці: адміністративні, правові, організаційні, економічні, матеріальні і моральні.

Тема 7. Нормування праці : сутність , зміст, завдання та методи

Сутність нормування праці та його значення. Об'єкти нормування праці на підприємствах. Завдання, які мають вирішуватися завдяки нормуванню праці. Основні положення нормування праці.

Види норм праці, їх розрахунок. Норми часу та норми виробітку, їх взаємозв'язок. Норми обслуговування та категорії персоналу, для яких вони розраховуються. Норми керованості та норми чисельності працюючих. Методи розрахунку норм чисельності персоналу.

Виробнича операція як об'єкт нормування праці. Структура виробничих операцій. Методи нормування трудових процесів.

Тема 8. Продуктивність та ефективність праці.

Поняття продуктивності та ефективності праці. Показники виміру продуктивності праці, вимоги до них. Методи вимірювання продуктивності праці. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці. Управління продуктивністю праці на підприємстві.

Ефективність праці як міждисциплінарна категорія. Удосконалення підходів до оцінювання ефективності праці персоналу підприємств в різних умовах. Особливості трактування ефективності праці різних категорій персоналу. Поняття «соціальна ефективність праці».

Тема 9. Оплата праці

Основні функції заробітної плати. Поняття форм і систем заробітної плати. Сутність кожної з систем відрядної форми оплати праці. Почасова форма оплати праці.

Організація преміювання працівників. Критерії преміювання, важливість правильного вибору критеріїв для досягнення цілей організації. Гнучка, безтарифна та контрактна системи оплати праці, перспективи їх застосування. Державна політика оплати праці, її напрямки та основні інструменти.

Тема 10. Сучасні підходи до мотивації праці.

Сутність мотивації, її значення для підвищення ефективності праці.
Матеріальні та нематеріальні інструменти мотивації праці.

Змістовні теорії мотивації. Підходи до мотивації з погляду змісту потреб.
Процесуальні теорії мотивації. Сучасні проблеми мотивації праці.

Проблеми формування ефективного мотиваційного механізму в організації. Організаційна культура як дієвий інструмент мотивації персоналу.

ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

Тема 1. Праця як сфера життєдіяльності та провідний фактор виробництва

1. Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження.
2. Завдання, об'єкт, предмет вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини».
3. Види праці.

Мета : сформувати у здобувачів розуміння змісту та значення початкової дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини», закріпити розуміння терміну «праця» як економічної категорії та предмету наукового економічного дослідження.

Основні терміни і поняття (ключові слова) :

Праця – це свідомо цілеспрямована діяльність; докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; це процес перетворення природних ресурсів та факторів виробництва в цінності та блага.

Об'єкт вивчення дисципліни - це система соціально-економічних, організаційно-правових відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в процесі праці.

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

Конкретна праця - це праця конкретного працівника, перетворюючого предмет праці з метою надання йому певної корисності, така праця створює споживчу вартість.

Абстрактна праця служить для вимірювання та порівнювання затрат праці при виготовленні різних товарів чи послуг і створює вартість товару

Репродуктивна праця відрізняється стандартністю відтворюваних трудових функцій, її результат заздалегідь відомий і не несе в собі нічого нового. **Творча праця** властива не кожному працівнику, вона обумовлена як рівнем освіти і кваліфікації працівника, так і здатністю його до новацій.

Функціональна праця характеризується певним набором трудових функцій, характерних для конкретного виду трудової діяльності. **Професійна праця** є конкретизацією функціональної праці, здійснюється у межах відповідної професії та потребує певного рівня професійної підготовки.

Індивідуальна праця - це праця окремо взятого працівника або самостійного виробника. **Колективна праця** - це праця колективу, підрозділу підприємства, вона характеризує форму кооперації праці працівників.

Наймана праця має місце тоді, коли людина наймається за трудовим договором до власника засобів виробництва (роботодавця) виконувати певний набір трудових функцій в обмін на заробітну плату. **Самонайм (самозайнятість)** передбачає ситуацію, коли сам власник засобів виробництва створює для себе робоче місце або знаходить нові сфери прикладання праці (як правило, це приватні підприємці).

Питання для самоконтролю :

1. Яка роль дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» у підготовці фахівців економічних спеціальностей.
2. Охарактеризуйте взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» з іншими дисциплінами та науками.
3. Назвіть основні етапи еволюції підходів до вивчення проблематики праці у світовій економічній думці.
4. Які сучасні економічні, психологічні та соціально-правові науки розглядають проблематику праці та що саме є предметом їх вивчення ?
5. З якою метою застосовується класифікація видів праці ?
6. У чому проявляється відмінність між репродуктивною та творчою працею ?
7. У чому полягає відмінність між функціональною і професійною працею?
8. Поясніть, що таке конкретна і абстрактна праця та які види вартості вони створюють .

Рекомендована література : [2], [6] ,[12].

Ілюстративні матеріали до теми 1.

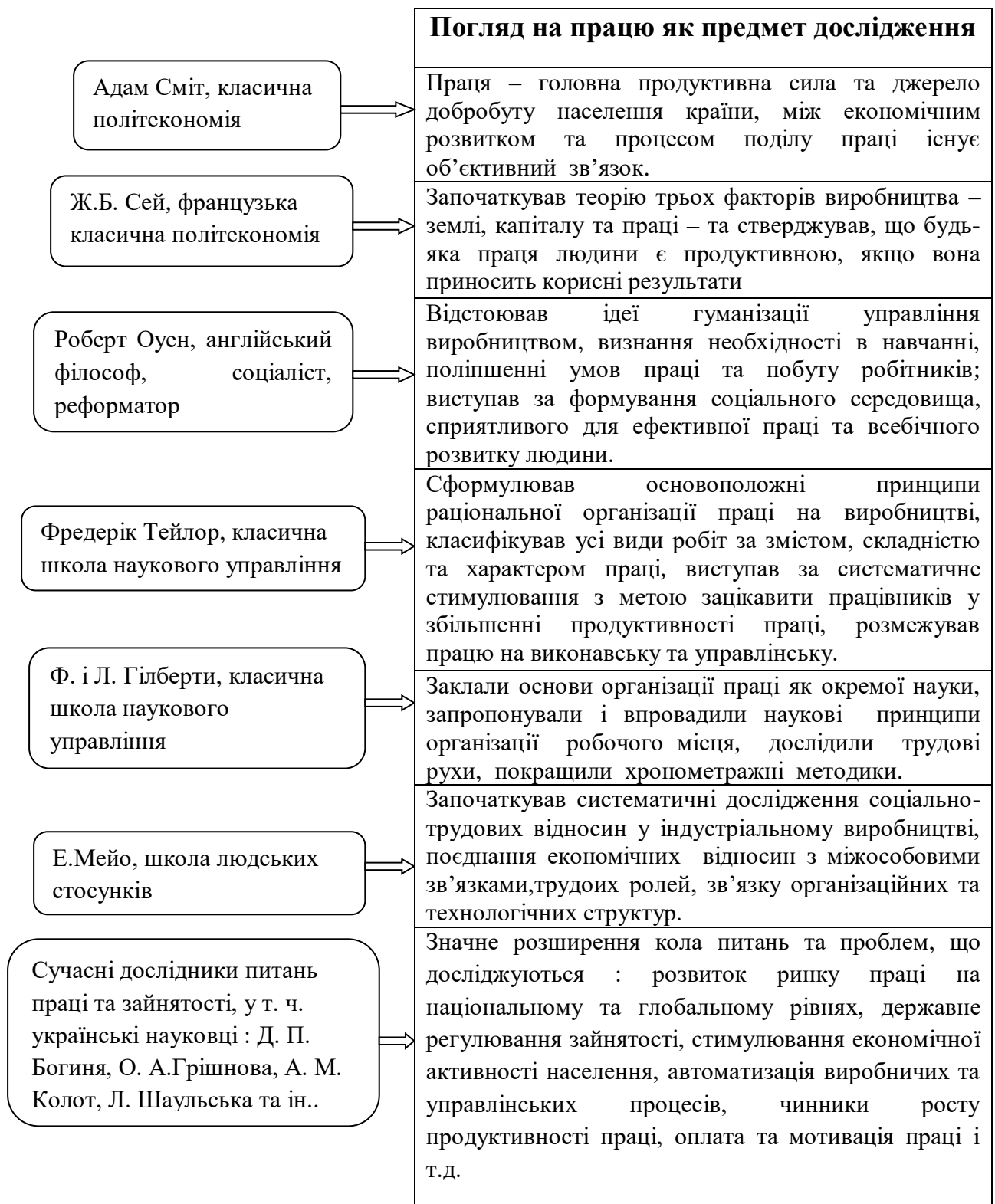


Рисунок 1. Еволюція проблематики праці у наукових економічних дослідженнях



Рисунок 2. Класифікація видів праці

Тема 2. Населення, людський капітал і трудовий потенціал суспільства

1. Населення як демоекономічна категорія. Класифікація населення в економіці праці.
2. Відтворення населення. Природний, міграційний, економічний, соціальний рух населення.
3. Економічно активне населення. Трудові ресурси.
4. Трудовий потенціал суспільства, його складові.
5. Людський капітал як соціально-економічна категорія.

Мета : закріпити у здобувачів розуміння змісту та значення основних демоекономічних категорій, таких як: населення, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал, економічно активне населення тощо; навчитися розраховувати рівень економічної активності (неактивності), зайнятості та безробіття населення та аналізувати й інтерпритувати ці показники.

Основні терміни і поняття (ключові слова) :

Населення – це сукупність проживаючих на деякій території людей, що історично склалася і безупинно відновлюється в процесі виробництва і відтворення життя ; це всі люди, незалежно від їхніх характеристик, тобто це найширше поняття для означення людських ресурсів.

Природний рух населення — це результат процесів народження та смерті людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбувається природний приріст або природне зменшення населення.

Міграційний рух населення – просторове переміщення населення, викликане різними причинами (політичними, економічними, релігійними, особистими тощо). Розрізняють міграцію зовнішню, пов'язану зі зміною країни постійного проживання (еміграцією називається виїзд за межі держави, імміграцією - прибуття з інших країн), та внутрішню, що відображає зміну людьми місця проживання в межах однієї країни.

Соціальний рух населення виявляється у зміні освітньої, професійно-кваліфікаційної, національної, структури зайнятості та інших структур населення.

Економічний рух населення - пов'язаний із зміною його трудової активності, тобто визначається тим, що люди розпочинають або припиняють трудову активність, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Економічно активне населення – це населення обох статей віком 15-70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. До складу економічно активного населення входять особи, які займалися економічною діяльністю або шукали роботу і готові приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні», визначені за методологією Міжнародної організації праці (МОП).

Рівень економічної активності визначають як відношення (у відсотках) кількості економічно активного населення віком 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

Трудові ресурси - це частка населення, що має необхідні для роботи у національній економіці здібності, знання, професійний та інтелектуальний рівень розвитку, а також фізичне здоров'я.

Трудовий потенціал - це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Це якісна інтегральна характеристика трудових ресурсів, яка містить у собі ті компоненти та чинники, які визначають рівень розвитку працездатного населення та його вмотивованості до праці. Трудовий потенціал залежить від демографічних, професійно-кваліфікаційних, соціально-економічних факторів і складається з багатьох компонентів: здоров'я; освіта; моральність, умотивованість та уміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; професіоналізм; ресурси робочого часу.

Людський капітал — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Питання для самоконтролю :

1. Назвіть особливості дослідження населення та його демоекономічних характеристик у економіці праці.
2. Охарактеризуйте три типи вікових структур населення та назвіть країни (регіони) світу, для яких вони характерні.
3. На які групи здійснюється розподіл населення за методологією МОП (Міжнародної організації праці) ?
4. Назвіть види руху населення та поміркуйте, який з них здійснює найбільш значний вплив на чисельність населення та трудовий потенціал окремих регіонів (наведіть приклади).
5. Поясніть, у чому полягає відмінність між категоріями «трудові ресурси» та економічно активне населення.
6. Назвіть умови, за наявності яких особа може бути віднесена до категорії «зайнятих».
7. Охарактеризуйте чинники, які впливають на рівень економічної активності населення. Поміркуйте, які причини призводять до економічної неактивності працездатного населення.
8. Поясніть, чому поняття «трудовий потенціал» значно ширше, ніж поняття «трудові ресурси», та назвіть його основні складові.
9. Розкрийте теоретичний аспект поняття «людський капітал» та особливості його трактування на різних рівнях : особистісному, мікро-економічному та макроекономічному.

Рекомендована література : [1], [2], [7] , [11], [12].

Ілюстративні матеріали до теми 2.

Таблиця 2.

Класифікація населення в економіці праці

Класифікаційні ознаки	Види чи групи населення
За віковими характеристиками та працездатністю	0-14 років — діти; 15-24 роки — ранній працездатний вік; 25-54 років — основний працездатний вік; 55-64 років — зрілий працездатний вік; 65 років і старше — літні люди
За ознакою присутності на певній території та юридичної реєстрації на ній	Постійне населення – це сукупність людей, що постійно проживають на певній території незалежно від того, чи перебувають вони в даний момент на цій території. Наявне населення – це сукупність людей, які перебувають на даній території, незалежно від тривалості перебування. Юридичне населення – це люди, які зазначені у списках мешканців даної території та зареєстровані на ній.
З огляду на здатність до трудової діяльності та відповідно до законодавства України	1. Особи молодші працездатного віку - від народження до 16 років. 2. Особи працездатного віку - від 16 до 60 років. 3. Особи, старші працездатного віку (старше 60 років).
За традиційною методикою	1) Трудові ресурси (працездатне населення в працездатному віці + працюючі підлітки + працюючі інваліди + працюючі пенсіонери) 2) Населення, що не належить до трудових ресурсів (діти та непрацюючі пенсіонери, в тому числі пільговики, підлітки, інваліди).
За методологією МОП (Міжнародної організації праці)	1) Економічно активне населення - всі, хто працює (зайняті) або активно шукає роботу(безробітні) 2) Економічно неактивне населення працездатного віку 3) Населення непрацездатного віку (молодше 15 і старше 70 років).

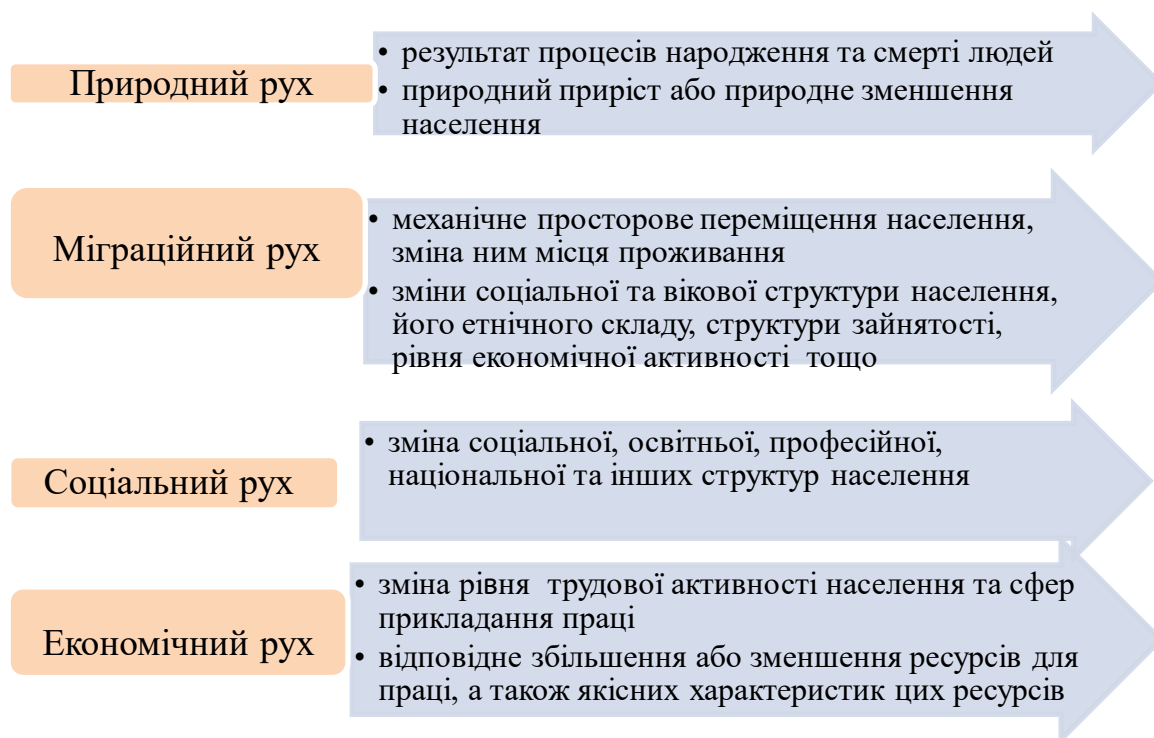


Рисунок 2. Види руху населення, характер прояву та наслідки.

Економічно активне населення - це населення обох статей віком 15-70 років, яке протягом певного періоду формує пропозицію праці у сфері виробництва товарів та послуг.	
Зайняті – це особи, які : - працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, тобто є найманими працівниками підприємств, установ та організацій усіх організаційно-правових форм та форм власності ; - самозайняті - особи, які забезпечують себе роботою самостійно, у тому числі члени особистих селянських господарств, як формально (зареєстровані підприємці), так і неформально зайняті ; - особи, що проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, - особи, які на законних підставах працюють за кордоном та мають доходи від такої зайнятості, - особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти та поєднують навчання з роботою.	Безробітні - особи у віці 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які : - не мають роботи (прибуткового заняття); - впродовж останніх чотирьох тижнів активно шукали роботу або намагались організувати власну справу; - впродовж найближчих двох тижнів готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу.

Рисунок 3. Структура економічно активного населення

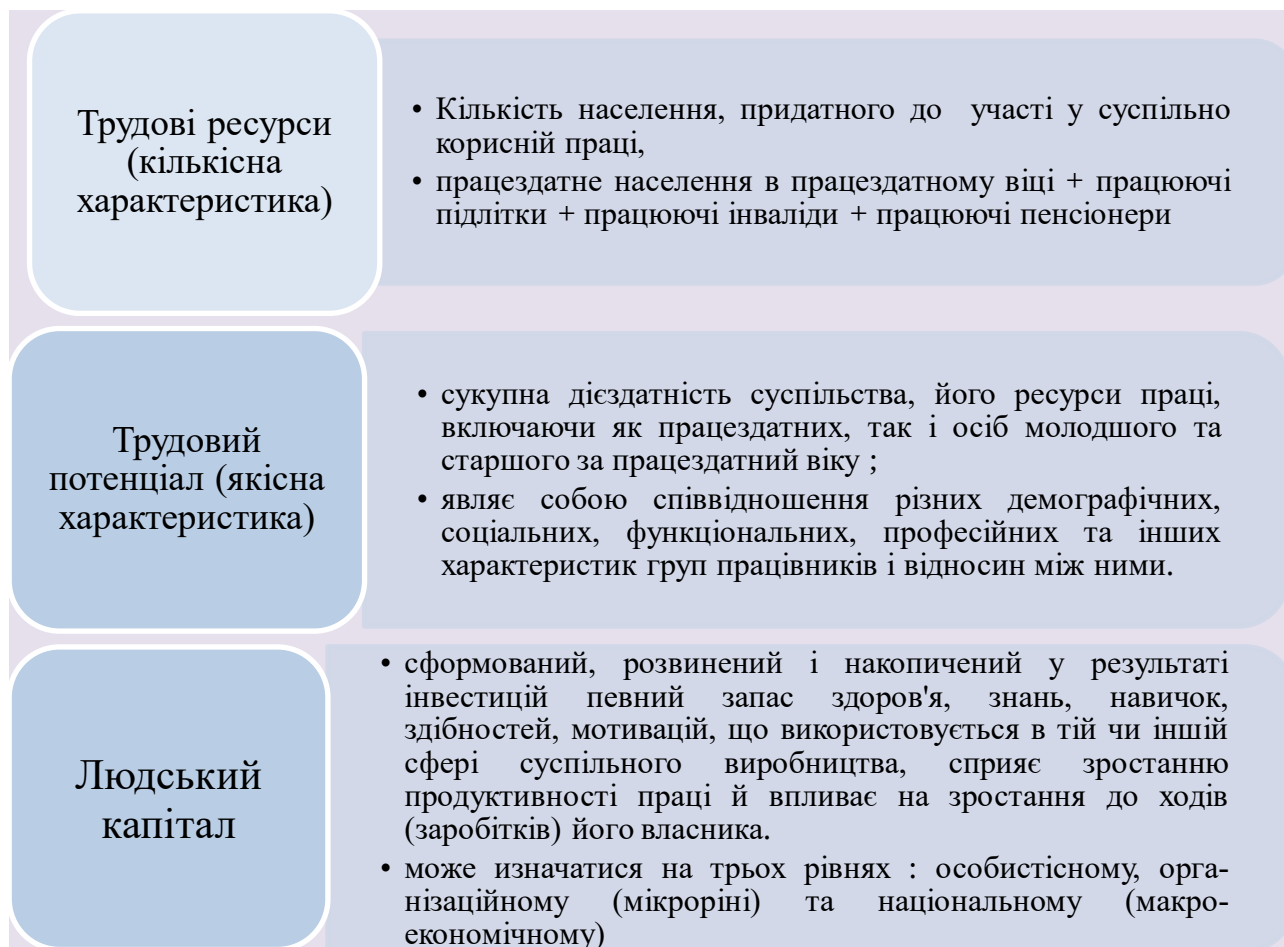


Рисунок 4. Зміст та співвідношення понять «трудові ресурси», «трудовий потенціал» та людський капітал

ТЕМА 3. Зайнятість населення і безробіття

1. Сутність, форми і види зайнятості.
2. Самозайнятість як альтернативна форма зайнятості.
3. Безробіття як соціально-економічне явище.
4. Показники економічної активності, зайнятості та безробіття населення.
5. Державне регулювання зайнятості : вітчизняний та міжнародний досвід.

Мета : узагальнити та закріпити матеріал щодо форм та видів зайнятості населення, системи показників, які використовуються для аналізу економічної активності, зайнятості та безробіття населення; більш глибоко ознайомитися із засадами, напрямками та інструментами регулювання зайнятості в Україні та за кордоном.

Основні терміни і поняття (ключові слова) :

Зайнятість – це трудова діяльність громадян, спрямована на задоволення особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить заробіток (трудоий дохід).

Форми зайнятості являють собою організаційно-правові способи та умови використання людської праці й розрізняються між собою:

- нормами правового регулювання тривалості та режимів праці, згідно з якими робочий день може бути повним або неповним, а режими праці та відпочинку — жорсткими або гнучкими;
- регулярністю трудової діяльності, яка може бути постійною, тимчасовою, сезонною або епізодичною;
- місцем виконання роботи — на підприємстві або вдома;
- статусом діяльності (основна, додаткова, вторинна та спеціальна зайнятість).

Формальна зайнятість – зайнятість на офіційно зареєстрованих робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях виключно формального сектору економіки.

Неформальна зайнятість – це загальна кількість неформальних робочих місць на будь-яких підприємствах формального або неформального секторів або у домогосподарствах упродовж певного періоду.

Самостійна зайнятість – охоплює усіх тих, хто самостійно знайшов собі прибуткове заняття (певний вид економічної діяльності), завдяки якому забезпечує собі достатній рівень трудового доходу. Основним критерієм, за яким зайнята особа може бути віднесена до категорії самозайнятих, є відсутність роботодавця, тобто об'єднання найманого працівника і роботодавця в одній особі.

Безробіття – це тимчасова незайнятість, соціально-економічна ситуація в суспільстві, при якій частина активних працездатних громадян не може знайти роботу.

Циклічне безробіття — викликане кризовою фазою економічного циклу, коли у фазі спаду відбувається скорочення сукупного попиту на товари та послуги та їх виробництво, що веде до скорочення зайнятості.

Фрикційне - тимчасова добровільна незайнятість, пов'язана з різними особистими причинами: переходом на іншу роботу; пошуком і очікуванням більш престижної, високооплачуваної роботи; пошуком роботи вперше, зміною місця проживання, народженням і доглядом за дитиною у жінок тощо.

Структурне безробіття — пов'язане із змінами в структурі економіки: скороченням і відмиранням «старих» галузей і виробництв та появою нових. В результаті відбувається вивільнення працівників занепадаючих галузей і професій і виникає попит на працівників нових професій, тобто структура пропозиції праці не відповідає структурі попиту.

Технологічне безробіття – є різновидом структурного безробіття і пов'язано із зміною в технологічній структурі виробництва, переходом на інноваційні технології (автоматизація, роботизація, впровадження безлюдних

технологій, штучного інтелекту, комп'ютеризація процесів виробництва та обслуговуючих процесів у невиробничій сфері). В результаті відбуваються зміни в технологічній структурі робочої сили і зайнятості.

Сезонне безробіття - викликане тимчасовим сезонним характером деяких видів діяльності та робіт, простоями в міжсезонний період.

Рівень зайнятості розраховують як відношення (у відсотках) кількості зайнятих віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку.

Рівень безробіття: (за методологією МОП) – відношення (у відсотках) кількості безробітних віком 15 років і старше до працездатного населення працездатного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

Безробітні (за методологією МОП) – особи віком 15 років і старше, які одночасно задовольняють трьома умовам: 1) не мали роботи; 2) впродовж останніх чотирьох тижнів активно шукали роботу або намагались організувати власну справу; 3) впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання зарплати або доходу.

Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) розраховують як відношення кількості зареєстрованих безробітних до кількості вільних робочих місць, вакантних посад, заявлених роботодавцями.

Питання для самоконтролю :

1. Що означають терміни «повна», «продуктивна», «раціональна» і «ефективна» зайнятість та з якою метою ці терміни застосовуються у теоретичних дослідженнях сфери зайнятості ?

2. У чому полягають причини різноманітності форм зайнятості у сучасній системі соціально-трудових відносин ?

3. Назвіть причини поширеності неформальної зайнятості в Україні та за кордоном.

4. Поясніть різницю між поняттями «неформальна зайнятість» та «самостійна зайнятість».

5. Назвіть переваги та недоліки самостійної зайнятості та можливі способи і засоби її державного регулювання.

6. У чому полягає відмінність між реальним та офіційно зареєстрованим безробіттям ?

7. Назвіть, які розрізняють види безробіття за причинами його виникнення. Який із цих видів безробіття визначає його природний рівень і чому ?

8. Перерахуйте негативні соціально-економічні наслідки, які породжує безробіття.

9. Назвіть законодавчі акти, які регулюють сферу зайнятості в Україні.

10. Охарактеризуйте напрямки державної політики зайнятості та системудержавних гарантій зайнятості та соціального захисту.

11. Перерахуйте основні функції і завдання державної служби зайнятості.

Рекомендована література : [1], [2], [4] , [6], [12].

Ілюстративні матеріали до теми 3.

Таблиця 3.

Класифікація форм зайнятості

Класифікаційні ознаки	Форми зайнятості
1. За способом участі в суспільній праці	- за наймом, - самостійна зайнятість.
2. За формами власності	- на державних підприємствах та установах; - на підприємствах колективної форми власності ; - на приватних підприємствах.
3. За мірою охоплення економічно активного населення	повна та неповна зайнятість
4. За кількісними характеристиками робочого часу	- повний та неповний робочий день, - повний та неповний робочий тиждень, - неоплачувані відпустки.
5. За легітимністю працевлаштування	- формальна (зареєстрована), - неформальна (незареєстрована) зайнятість.
6. За організаційними особливостями :	- стандартна (постійна робота, стаціонарне робоче місце); - нестандартна (робота вдома, сумісництво, маятникова трудова міграція, тимчасова зайнятість).
7. За регулярністю трудової діяльності	- постійна, - тимчасова, - сезонна, - епізодична зайнятість.
8. За статусом діяльності	- основна, - додаткова, - вторинна, - спеціальна зайнятість.

Таблиця 4.

Система показників структури зайнятості

Назва показника та його розрахунок	Зміст та значення відображуваної інформації
1. Рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві; розраховується відношенням кількості населення, зайнятого трудовою діяльністю, що приносить дохід, до загальної кількості працездатного населення	Відображає, з одного боку, потребу громадян у оплачуваній роботі, а з іншого – потребу суспільного господарства у працівниках.
2. Пропорції розподілу ресурсів праці за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності; співвідношення кількості найманих працівників та самостійно зайнятих .	Відображає ступінь зрілості соціально-трудова відносин та розвитку інституцій ринку праці, рівень тінізації економіки, рівень підприємницької активності населення.
3. Структура розподілу працівників за галузями економіки ; визначається питомою вагою зайнятих в окремих сферах та галузях народного господарства.	Відображає особливості галузевої структури економіки, трудомісткість виробничих чи обслуговуючих процесів у цих галузях.
4. Професійно-кваліфікаційна структура працюючих; визначається питомою вагою працівників окремих професій та певних освітньо-кваліфікаційних характеристик (рівня освіти) у загальній структурі зайнятих	Показує розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами і відображає міру збалансованості підготовки кадрів з потребою економіки у кваліфікаційних працівниках.

Таблиця 5.

Класифікація видів безробіття

Класифікаційні ознаки	Види безробіття
1. За повнотою обліку	- офіційно зареєстроване - реальне.
2. За формами вияву	- відкрите, - приховане (латентне).
3. За поширеністю	- загальне (у масштабах усі національної економіки), - галузеве, - регіональне.
4. За соціально-професійним складом безробітних	- професійне, - молодіжне, - безробіття серед осіб передпенсійного віку, - серед соціально-вразливих груп населення.
5. За причинами виникнення	- циклічне безробіття — викликане кризовою фазою економічного циклу, - фрикційне - тимчасова добровільна незайнятість, пов'язана з різними особистими причинами: відображає природний процес професійного, вікового, регіонального перерозподілу робочої сили (природний рівень безробіття) ; - структурне — пов'язане із змінами в структурі економіки: скороченням і відмиранням «старих» галузей і виробництв та появою нових; - технологічне - пов'язано із зміною в технологічній структурі виробництва, переходом на інноваційні технології ; - сезонне - викликане тимчасовим сезонним характером деяких видів діяльності та робіт, простоями в міжсезонний період.



Рисунок 5. Методи державного регулювання зайнятості населення.

ТЕМА 4. Система соціально-трудових відносин

1. Елементи системи соціально-трудових відносин
2. Чинники формування соціально-трудових відносин
3. Предмети і типи соціально-трудових відносин.

Мета : поглибити та закріпити розуміння сутності та закономірностей функціонування соціально-трудових відносин як багаторівневої системи, більш глибоко ознайомитися із правовими засадами та принципами їх формування, суб'єктами, ріннями та типами соціально-трудових відносин ; дослідити поняття «соціальна політика держави» та механізм її здійснення.

Основні терміни і поняття (ключові слова) :

Соціально-трудові відносини як система – це багаторівневі відносини, що існують між найманими працівниками, роботодавцями та державою у процесі трудової діяльності. Також **соціально – трудові відносини** можна визначити як сукупність економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення

робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни.

Найманий працівник – це громадянин, який уклав трудовий договір із роботодавцем, і, відповідно до цього договору, отримав відповідні права й обов'язки у трудовій сфері.

Роботодавець – власник підприємства, установи чи організації або уповноважений ним орган, незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, а також фізична особа, що використовує найману працю і здійснює найм працівників за трудовим договором.

Профспілка – масове суспільне об'єднання працівників однієї або суміжних галузей, професійної групи для захисту й представництва їх соціальних інтересів, яке самоуправляється.

Соціальна політика - це важлива складова внутрішньої політики держави, яка реалізує відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення ; включає законодавчо або іншим чином встановлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки та соціальної допомоги, що представляють собою різні системи заходів, диференційовані за адресною спрямованістю.

Соціальний захист – система законодавчих, економічних, соціальних гарантій, яка надає працездатним громадянам рівні умови для покращення свого добробуту за рахунок особистого трудового вкладу в конкретних економічних умовах, а непрацездатним та соціально вразливим верствам населення – перевагу в користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку, зниження податків і т.д.

Соціальна підтримка – система заходів з надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинилися у важкому економічному становищі (частково або повністю безробітні, молодь, що навчається та ін.), шляхом надання їм необхідної інформації, фінансових коштів, кредитів та інших пільг.

Типи соціально-трудових відносин - характеризують етичні, психологічні та правові форми взаємовідносин у процесі трудової діяльності ; визначаються їх характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються і здійснюються рішення в соціально-трудої сфері.

Патерналізм – практично повна державна регламентація відносин у сфері праці. Патерналізм на рівні підприємства здійснюється на основі використання жорсткої регламентації соціально-трудових відносин та має на меті турботу адміністрації підприємства про своїх працівників.

Соціальне партнерство – тип СТВ, за якого соціально-трудої відносини орієнтуються на пошук і досягнення соціального консенсусу, на забезпечення оптимального балансу інтересів суб'єктів (сторін відносин).

Солідарність – тип СТВ, за якого відносини у сфері зайнятості засновано на спільній відповідальності людей, злагоді, узгодженості і єдності інтересів у сполученні з особистою відповідальністю.

Субсидіарність – тип СТВ, що ґрунтується на особистій відповідальності. Згідно з цим принципом перевага надається самозахисту, ніж допомозі зі сторони, а при можливості перенесення соціальної відповідальності на третю особу, наприклад, на державу, перевага має надаватися «субсидіарній» допомозі. Принцип субсидіарності спрямований на посилення мотивів людей до самовідповідальності і самореалізації і покликаний запобігати перенесенню відповідальності на суспільство.

Дискримінація як тип СТВ - це необґрунтоване, основане на свавіллі незаконне обмеження прав і можливостей суб'єктів відносин. Прояви дискримінації можливі при виборі професії, при вступі до вищих навчальних закладів, при наймі на роботу, при просуванні по службі, в оплаті праці, у наданні підприємством пільг працівникам.

Трудовий конфлікт – різновид соціального конфлікту, причинами якого можуть бути обставини, пов'язані з техніко-технологічними параметрами виробництва, а також економічні, адміністративно-управлінські, соціально-психологічні аспекти діяльності організації. Трудовий конфлікт може мати різні форми прояву: мовчазне невдоволення, відкрите невдоволення, сварка, страйк, трудова суперечка.

Питання для самоконтролю :

1. Назвіть, хто є головними суб'єктами соціально-трудова відносин.
2. Опишіть роль держави як суб'єкта та як регулятора соціально-трудова відносин.
3. Розкрийте зміст поняття «соціальна політика держави».
4. Чому, на вашу думку, сучасна соціальна політика представляє собою синтез декількох напрямків державної політики ?
5. Охарактеризуйте вплив процесу глобалізації на сферу соціально-трудова відносин.
6. Чи впливає життєвий цикл підприємства на особливості формування його внутрішньої системи трудова відносин, і якщо так, то як саме ?
7. Перерахуйте, що є предметом соціально-трудова відносин на різних рівнях: на індивідуальному, виробничому (мікроекономічному), регіональному, галузевому та національному (макроекономічному) рівнях.
8. Назвіть основні принципи системи соціально-трудова відносин.
9. Перерахуйте та коротко охарактеризуйте існуючі типи соціально-трудова відносин.
10. Поясніть, чому соціальне партнерство вважають найбільш пріоритетним типом соціально-трудова відносин.
11. Що таке трудовий конфлікт, які він може мати форми прояву та наслідки ? Наведіть конкретні приклади трудова конфліктів в організаціях.

Рекомендована література : [2], [4] , [6], [8], [12], [16].

Ілюстративні матеріали до теми 4.



Рисунок 6. Суб'єкти системи соціально-трудових відносин

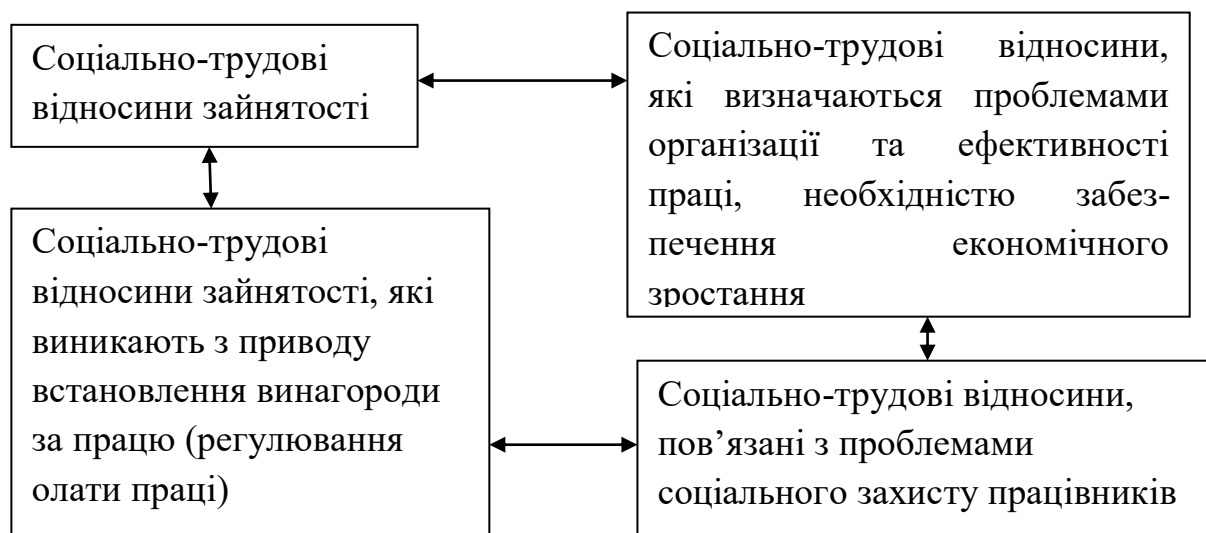


Рисунок 7. Групування предметів соціально-трудових відносин.

Національний рівень	• принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості; державного протекціонізму на ринку праці; створення сприятливих умов для підприємницької діяльності; підтримка національного виробника ; забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці та інших соціальних гарантій; забезпечення соціального страхування тощо.
Галузевий рівень	• специфічні питання праці у межах конкретної галузі, наприклад, нормування праці; мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки виробництва; забезпечення належних умов праці;
Регіональний рівень	• спільні для економічно активного населення адміністративної одиниці трудові проблеми, наприклад, створення нових робочих місць, підтримка місцевих виробників, рівень професійної підготовки працівників, стан соціальної інфраструктури регіону, покращення екологічної ситуації та ін.
Виробничий (мікроекономічний) рівень	• кадрова політика і (або) її окремі елементи : атестація кадрів, економічне зростання підприємства (організації), контроль та аналіз трудової діяльності, організація праці, оцінка ефективності праці, нормування праці, трудові конфлікти та їх розвиток, трудова мотивація.
Індивідуальний рівень	• трудове самовизначення, фахова орієнтація ; професійне навчання; найм та звільнення; соціально-професійний розвиток, фахова підготовка та перепідготовка ; підвищення кваліфікації, якість праці ; оцінка результатів праці, винагорода за працю, трудова активність.

Рисунок 8. Рівні формування предметів соціально-трудових відносин

Тема 5. Ринок праці та його інфраструктура

1. Поняття ринку праці, його елементи і функції.
2. Попит та пропозиції на ринку праці, фактори їх формування. Кон'юнктура ринку праці.
3. Сегментація та гнучкість ринку праці.
4. Інфраструктура ринку праці.
5. Державна служба зайнятості та її функції.

Мета : сформувати комплексне уявлення про механізм функціонування ринку праці, більш глибоко та детально з'ясувати особливості дії різних чинників на процеси формування попиту та пропозиції на ринку праці; дослідити поняття гнучкості ринку праці та його сегментації; дослідити роль елементів інфраструктури ринку праці у сучасних реаліях.

Основні терміни і поняття (ключові слова):

Ринок праці – це система суспільних відносин в процесі купівлі та продажу робочої сили як товару; це механізм узгодження попиту й пропозиції на робочу силу, ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками; це також економічний простір, у якому здійснюється перетин інтересів та потреб власників робочої сили та роботодавців – сфера працевлаштування .

Сукупна пропозиція включає всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати.

Поточна пропозиція – формується безробітними, що активно шукають роботу і готові до неї приступити, а також працівниками, які намагаються змінити місце роботи та особами, які бажають працювати у вільний від основної роботи або навчання час.

Сукупний попит визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни.

Поточний попит визначається поточною потребою у працівниках для заповнення вакантних робочих місць.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці на даний період. Існує трудодефіцитна, трудонадлишкова, рівноважна кон'юнктура ринку праці.

Сегментація ринку праці – розподіл робочих місць та працівників за загальними ознаками на відносно стійкі та замкнуті сектори, які своїми рамками обмежують мобільність трудових ресурсів (робочої сили). Найпоширенішими критеріями сегментації ринку праці є професійно-кваліфікаційна різноманітність професій, посад, робіт і працівників.

Гнучкість ринку праці – форма пристосування ринку праці до структурної перебудови економіки, що передбачає : оперативне реагування на зміну кон'юнктури ринку праці (зміна обсягу, структури, якості та ціни робочої сили); територіальну і професійну мобільність працівників; гнучкість виробництва (диверсифікація, удосконалення управління кадрами); різноманітність форм наймання, звільнення, професійно-кваліфікаційної підготовки, зайнятості тощо.

Трудова мобільність працівників - їх організаційна здатність та психологічна готовність до перенавчання, перекваліфікації та зміни місць роботи і проживання відповідно до умов та потреб ринку праці.

Просторова трудова мобільність - територіальне переміщення працездатного населення у пошуках роботи, іншими словами – це трудова міграція.

Професійна мобільність - здатність власників робочої сили перенавчатись, освоювати нові професії, поглиблювати свої знання у специфічних сферах, змінювати напрями діяльності відповідно до змін на ринку праці.

Інфраструктура ринку праці - це сукупність інституцій, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в державі і т.д.; вона включає державні та недержавні установи сприяння зайнятості, кадрові служби підприємства, суспільні фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечує взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці.

Питання для самоконтролю :

1. Назвіть основні елементи ринку праці.
2. Поясніть різницю між сукупною та поточною пропозицією, сукупним та поточним попитом на ринку праці.
3. Назвіть та поясніть зміст функцій, які виконує сучасний ринок праці.
4. Що таке кон'юнктура ринку праці та які розрізняють три її типи ? Який із цих типів кон'юнктури найбільш поширений ?
5. Перерахуйте та коротко охарактеризуйте фактори, що визначають обсяг сукупної пропозиції на ринку праці.
6. Під впливом яких факторів формується сукупний попит на ринку праці ?
7. Поясніть, за якими критеріями та з якою метою може здійснюватися сегментація ринку праці.
8. Що таке первинний та вторинний ринки праці, які ознаки для них характерні ?
9. У чому може проявлятися гнучкість ринку праці та чому ця його характеристика сприяє збалансуванню попиту й пропозиції праці ?
10. Назвіть та охарактеризуйте форми трудової мобільності населення та поясніть, чому вони є важливими регуляторами ринку праці.
11. Сформулюйте розширене трактування поняття «Інфраструктура ринку праці» та назвіть її основні складові.
12. Назвіть основні та додаткові функції Державної служби зайнятості.

Рекомендована література : [1], [2], [4] , [5], [6], [8], [13].

Ілюстративні матеріали до теми 5.



Рисунок 9. Сукупний і поточний попит та сукупна і поточна пропозиція на ринку праці : зміст і співвідношення понять.

Таблиця 6.

Фактори, які визначають кон'юнктуру ринку праці

Фактори, що визначають обсяг сукупної пропозиції на ринку праці	Фактори, що визначають обсяг сукупного попиту на ринку праці
✓ рівень заробітної плати	✓ економічна кон'юнктура (якщо спостерігається економічне зростання, збільшується і потреба суб'єктів господарювання в працівниках)
✓ дія закону зростання потреб	✓ ступінь та напрямки державного регулювання ринку праці
✓ зростання вартості життя	✓ тривалість робочого дня
✓ відсутність інших джерел доходу, крім заробітної плати, низькі трудові доходи від власності	✓ темпи структурних реформ у розвитку економіки
✓ зміст та умови праці на вакантних робочих місцях	✓ трудомісткість виробництва, рівень інтенсивності та продуктивності праці
✓ демографічні фактори (рівень народжуваності, смертності, середня тривалість життя тощо)	✓ рівень заробітної плати
✓ культурні та релігійні звичаї і традиції	
✓ рівень оподаткування заробітної плати і величини виплат до фондів соціального страхування	

Таблиця 7.

Сегментація ринку праці

Критерії поділу	Типи ринку праці
1. За рівнями та суб'єктами управління	міжнародний, загальнонаціональний, регіональний, локальний (міський / районний).
2. За ознакою легальності	відкритий та тіньовий ринки праці.
3. За галузевою та професійно-кваліфікаційною ознакою	ринок лікарів, освітян, інженерів, програмістів, будівельників, шахтарів, кухарів, спеціалістів у сфері торгівлі, логістики та інших професій і спеціальностей
4. За ступенем кваліфікованості робочої сили та рівнем вимог до неї	Первинний ринок - робочі місця вимагають високої кваліфікації й неперервного навчання працівників, високий рівень заробітної плати, стабільність зайнятості Вторинний ринок праці – об'єднує некваліфіковану або низько кваліфіковану роботу; висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість; невисокий рівень заробітної плати, низька конкурентоспроможність робочої сили.

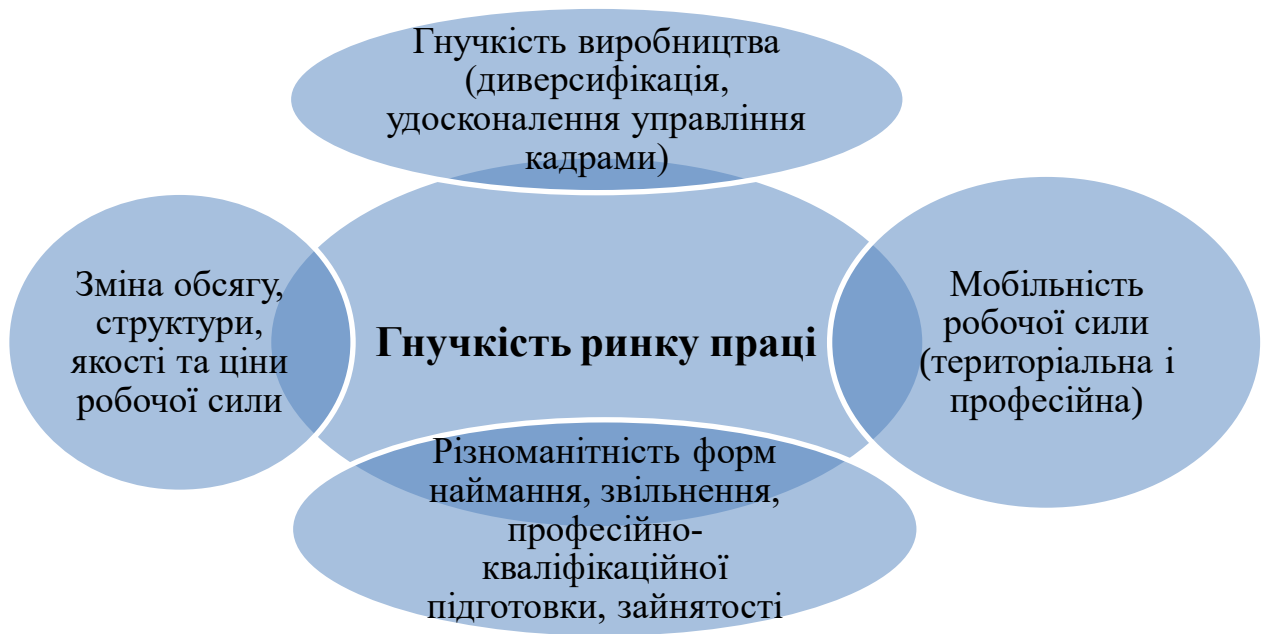


Рисунок 10. Гнучкість ринку праці та форми її прояву

Тема 6. Планування та організація праці на підприємстві

1. Персонал підприємства, розрахунок потреби у персоналі.
2. Показники руху кадрів на підприємстві.
3. Поняття, зміст і завдання організації праці.
4. Поділ і кооперування праці.
5. Організація робочих місць. Трудовий процес і його раціоналізація.
6. Умови праці і фактори їх формування.

Мета : узагальнити та систематизувати знання про персонал організацій та його категорії, методи розрахунку потреби у персоналі, ознайомитися з системою показників руху кадрів на підприємствах та їх прикладним застосуванням, поглибити та закріпити розуміння сутності та принципів організації праці та раціоналізації трудових процесів.

Основні терміни і поняття (ключові слова) :

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають практичний досвід і навички роботи. Крім постійних працівників, у роботі підприємства можуть брати участь на основі контракту інші працездатні особи.

Промислово-виробничий персонал — працівники основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та лабораторій, заводоуправління, складів, охорони — тобто всі зайняті у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні.

До **непромислового персоналу** входять працівники структур, які хоч і перебувають на балансі підприємства, але не пов'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва: житлово-комунальне господарство, гуртожитки, заклади харчування, спортивна інфраструктура, дитячі садки та ясла, амбулаторії, навчальні заклади тощо.

Керівники (менеджери, управлінці) – працівники, професії яких пов'язані зі здійсненням різноманітних функцій управління, що відрізняються за своєю складністю та відповідальністю, та у підпорядкуванні яких перебувають інші категорії персоналу.

Спеціалісти (фахівці) - працівники, які мають високий рівень знань та відповідну освіту у галузі технічних, економічних, правових, біологічних, педагогічних, агрономічних, медичних, гуманітарних чи інших наук, та виконують відповідні цьому посадові обов'язки.

Службовці - працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документації, облік та контроль, господарське обслуговування (тобто виконують суто технічну роботу), а також обслуговування клієнтів (операції грошового обігу, реєстрація чи передавання інформації, надання поштових послуг). Зокрема, це діловоди, обліковці, архіваріуси, креслярі, лаборанти, секретарі, оператори комп'ютерного набору, обслуговуючий персонал невиробничої сфери тощо.

Робітники – це персонал, безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей, а також зайнятий ремонтом, обслуговуванням виробничого обладнання, переміщенням вантажів, перевезенням пасажирів, наданням матеріальних послуг та ін.

Робітники залежно від відношення до процесу створення продукції поділяються на основних (які безпосередньо беруть участь у процесі виготовлення продукції або надання послуг) та допоміжних (які виконують функцію обслуговування основного виробництва).

Професія — це вид трудової діяльності, здійснювання якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань та практичних навичок.

Спеціальність — виділяється в межах певної професії і характеризує відносно вузький різновид трудової діяльності.

Кваліфікація характеризує якість, складність праці і є сукупністю спеціальних знань і навиків, які визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності.

Облікова чисельність працівників – це чисельність працівників облікового складу на визначену дату, наприклад, на перше або останнє число місяця, включаючи прийнятих працівників і виключаючи тих, які вибули в цей день.

Явочна чисельність працівників – чисельність працівників облікового складу, які вийшли на роботу станом на визначену дату.

Різниця між обліковою та явочною чисельністю характеризує кількість невиходів на роботу у зв'язку із відпустками, хворобами, відрядженнями та іншими причинами.

План із праці – вид управлінського планового документу, метою розроблення якого є визначення раціональної (економічно обґрунтованої) потреби підприємства в персоналі та забезпечення його ефективного використання у плановому періоді. План із праці складається з таких розділів: план з праці; план з чисельності працюючих; план із заробітної плати.

Рух кадрів на підприємстві – це прийом, звільнення, переведення на іншу посаду ; характеризується показниками обороту та постійності кадрів :

Коефіцієнт загального обороту (Ко.) – розраховується відношенням суми прийнятих (Чпр.) і звільнених (Чзв.) до середньооблікової чисельності (Чс.) штатних працівників організації, тобто $Ко. = (Чпр. + Чзв.) : Чс. \times 100$;

Коефіцієнт прийому (Ко.пр.) - визначається відношенням кількості прийнятих (Чпр.) за визначений період (місяць, квартал, рік) до середньооблікової чисельності працюючих (Чс.), тобто $Ко.пр. = Чпр. : Чс. \times 100$;

Коефіцієнт вибуття (звільнення) (Кзв.) визначається відношенням числа звільнених (Чзв.) за визначений період до середньооблікової чисельності працюючих (Чс.), тобто $Кзв. = Чзв. : Чс. \times 100$;

Коефіцієнт плинності кадрів (Ко.пл.) – розраховується як відношення кількості працівників, яких звільнено за звітний період за прогули та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді, а також за власним бажанням (крім звільнених за власним бажанням з поважних причин) до середньооблікової чисельності штатних працівників (Чс.)

Коефіцієнт відновлення працівників (Ко. відн.) – розраховується діленням кількості прийнятих працівників за звітний період на кількість працівників, які вибули за цей самий період.

Коефіцієнт постійності кадрів (Ко.пост.) - розраховується як відношення кількості працівників, які перебували в обліковому складі весь звітний період, до середньооблікової чисельності штатних працівників за той самий період.

Організація праці — сукупність технічних, організаційних, санітарно-гігієнічних заходів, що забезпечують ефективніше використання робочого часу, устаткування, виробничих навичок і творчих здібностей кожного працівника, усунення важкої ручної праці і здійснення сприятливих впливів на організм людини.

Поділ праці — це відокремлення різних видів робіт, які являють собою часткові процеси створення продукції, і закріплення їх за робочими місцями, дільницями виробничого процесу; це відокремлення різних видів трудової діяльності від загального цілого та закріплення їх за певними групами людей.

Кооперування праці — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі

праці для досягнення певного виробничого ефекту. Кооперування праці зумовлене спеціалізацією виробництва, рівнем технічної досконалості устаткування, виробничих процесів, формою організації праці, технологічною та організаційною структурами підприємства.

Робоче місце — це зона трудової діяльності робітника, або групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

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

Планування робочого місця передбачає раціональне розміщення у просторі матеріальних елементів виробництва, зокрема устаткування, технологічного та організаційного оснащення, а також робітника.

Атестація робочих місць за умовами праці – комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності. Результатом атестації робочих місць може бути їх паспортизація.

Умови праці - це складне об'єктивне суспільне явище, що формується в процесі праці під впливом взаємозв'язаних чинників соціально-економічного, техніко-організаційного і природного характеру, і впливає на здоров'я, працездатність людей, на їх відношення до праці і ступінь задоволеності працею, на ефективність праці і інші економічні результати виробництва.

Питання для самоконтролю :

1. Які категорії персоналу розрізняють на підприємствах ?
2. Які освітньо-кваліфікаційні вимоги висуваються щодо працівників, що займають посади керівників ? спеціалістів ? службовців ?
3. З якою метою здійснюється поділ робітників на основних та допоміжних ?
4. Які кількісні, якісні та структурні характеристики персоналу можуть використовуватися у процесі аналізу кадрового забезпечення організацій ?
5. На основі чого на підприємствах здійснюється планування чисельності персоналу різних категорій та оплати праці ?
6. Назвіть основні показники руху кадрів в організаціях.
7. Коротко охарактеризуйте завдання, які повинна вирішувати організація праці на підприємствах.
8. За якими напрямками може здійснюватися підвищення рівня організації праці ?
9. Поясніть значення та взаємозв'язок поділу та кооперації праці на підприємствах. Наведіть приклади .

10. Що включають у себе поняття «організація робочого місця» та «обслуговування робочих місць» ?

11. Що таке фактори формування умов праці на робочому місці та як вони впливають на ефективність та продуктивність праці персоналу ?

12. Які сучасні підходи можуть застосовуватися для вирішення проблеми поліпшення умов праці на підприємствах?

Рекомендована література : [4] , [5], [6], [8], [12], [13], [17], [18].

Ілюстративні матеріали до теми 6.



Рисунок. 11. Класифікація персоналу підприємства за принципом участі у виробничій діяльності



Рисунок 12. Комплекс завдань, які має вирішувати організація праці на підприємствах

Таблиця 8.

Напрямки підвищення рівня організації праці та її ефективності

№ п/п	Назва напрямку організації праці	Зміст дій та заходів, здійснюваних у межах напрямку організації праці
1	Розподіл і кооперація праці	Науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання їх у виробничі колективи та кооперування результаті їх праці
2	Організація й обслуговування робочих місць	Система заходів щодо просторового планування робочих місць, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування, тобто забезпечення їх протягом робочої зміни сировиною, матеріалами, заготівками, транспортними засобами, послугами ремонтного характеру й атестації.
3	Нормування праці	Визначення норм трудових затрат на виробництво продукції і надання послуг (норм часу, виробітку, обслуговування, керованості тощо)
4	Організація підбору персоналу та його розвиток	Планування, профорієнтація, профвідбір, політика найму персоналу, підвищення його кваліфікації, навчання, планування кар'єри тощо.
5	Оптимізація режимів праці і відпочинку	Встановлення найраціональнішого чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця; забезпечення прийняттого рівня гнучкості та адаптивності режимів праці
6	Раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці	Виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння оптимальних способів виконання виробничих завдань; вивчення передового досвіду, його науковий аналіз і узагальнення.
7	Поліпшення умов праці	Зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці.
8	Зміцнення дисципліни праці	Розробка правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають заходи заохочення за успіхи у праці.

Таблиця 9

Фактори формування умов праці на робочому місці

Фактори	Складові
Виробничі	Особливості техніки і технології, рівень механізації і автоматизації праці, якість оснащення робочих місць, режим праці і відпочинку
Санітарно-гігієнічні	Температура, вологість, забрудненість повітря, шум, вібрація, освітленість на робочому місці
Безпеки	Захист працівників від травм, уражень струмом, хімічного і радіаційного забруднення
Інженерно-психологічні	Комфортність на робочих місцях, досконалість конструкції техніки, органів управління і засобів контролю за ходом технологічного процесу, зручність обслуговування машин і механізмів
Естетичні	Красу виробничого середовища, приємність форм, кольорів і звуків на робочому місці, заспокійливе оформлення зон відпочинку тощо
Соціальні	Взаємовідносинами в трудовому колективі, стилем керівництва, місією і цілями підприємства та мірою їх ідентифікації з інтересами працівника. Під дією цих факторів формується морально-психологічний клімат в колективі

Таблиця 10

Фактори виробничого середовища, що впливають на працездатність і викликають втому людини

Фактори	Рівні
Фізичне зусилля	Незначне, середнє, важке і дуже важке
Нервова напруга	Незначна, середня, підвищена
Темп роботи	помірний, середній, високий

Робоче положення	Обмежене, незручне, незручно-обмежене і дуже незручне
Монотонність роботи	Незначна, середня, підвищена
Температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні	Незначний, підвищений (знижений), середній, високий, дуже високий
Забрудненість повітря	Незначна, середня, підвищена, сильна, дуже сильна
Виробничий шум	Помірний, підвищений і сильний шум
Вібрація, обертання, поштовхи на робочому місці	Підвищені, сильні, дуже сильні
Освітленість у робочій зоні	Недостатня і погана або осліплююча

Тема 7. Нормування праці : сутність, зміст, завдання та методи

1. Сутність нормування праці та його значення.
2. Види норм праці, їх розрахунок.
3. Виробнича операція як об'єкт нормування праці.
4. Методи нормування праці.

Мета : сформуванати комплексне розуміння змісту та значення нормування праці на підприємствах, ознайомити здобувачів з видами норм праці та способами їх розрахунку, методами нормування ; розкрити взаємозв'язок норм праці та комплексу показників і параметрів техніко-економічних планів підприємства.

Основні терміни і поняття (ключові слова) :

Нормування праці – це процес визначення об'єктивно необхідних витрат робочого часу у сферах діяльності людини на основі всебічного і глибокого вивчення всіх елементів трудового процесу, рівня його організації з технічної, економічної та фізіологічної точок зору.

Норма часу – це максимально допустимі витрати робочого часу на виготовлення одиниці продукції робітником (бригадою робітників) при

найбільш повному використанні устаткування за певних організаційно – технічних умов.

Норма виробітку — кількість натуральних (штук, метрів, тонн) чи умовних одиниць, які повинні бути виготовлені за одиницю часу (зміну, місяць) у певних організаційно-технічних умовах одним або групою працівників відповідної кваліфікації.

Норма обслуговування — встановлення кількості одиниць обладнання (кількість робочих місць, квадратних метрів площі і т. ін.), яке повинно обслуговуватися одним працівником або групою робітників відповідної кваліфікації за певних організаційно-технічних умов протягом зміни. Вона є похідною від норми часу. Для розрахунку норм обслуговування необхідно визначити норму часу обслуговування.

Норма часу обслуговування — кількість часу, необхідна за певних організаційно-технічних умов на обслуговування протягом зміни обладнання, квадратного метра виробничої площі і т. ін.

Норматив чисельності працівників — заздалегідь встановлена розрахункова величина, яка визначає чисельність працівників для виконання одиниці конкретної роботи чи обслуговування конкретних об'єктів

Норма керованості — кількість працюючих, якими повинен керувати той чи інший керівник відповідної кваліфікації при заздалегідь визначених організаційно-технічних умовах роботи.

Нормоване завдання — встановлений обсяг роботи, що його працівник або група працівників повинні виконати за певний період із дотриманням певних вимог до якості продукції.

Аналітичні методи нормування трудових процесів - це наукове обґрунтування норм праці на підставі встановлення норм на основі аналізу конкретного трудового і виробничого процесу, проектування раціональних режимів роботи технологічного устаткування і прийомів праці робітників, визначення норм за елементами трудового процесу з урахуванням специфіки конкретних робочих місць і виробничих підрозділів.

Сумарні методи нормування – передбачають встановлення норм в цілому на всю роботу без аналізу конкретного трудового процесу і проектування раціональної організації праці.

Питання для самоконтролю :

1. Назвіть об'єкти нормування праці на підприємствах.
2. Поясніть, чому нормування праці є базисом для розробки переважної більшості планів господарської діяльності підприємства.
3. Перерахуйте завдання, які покликані вирішувати нормування праці на підприємстві.
4. Поясніть, чому норми часу вважаються основою для розрахунку та обґрунтування усіх інших видів норм праці.

5. Які види витрат часу, крім затрат часу на основні операції технологічного процесу, можуть бути включені до технічно обґрунтованої норми часу на виготовлення одиниці продукції?

6. Що таке штучно-калькуляційний час, як і з якою метою він розраховується?

7. Для яких категорій працівників можуть розроблятися і застосовуватися норми обслуговування?

8. Від яких чинників, на вашу думку, залежить вибір методу нормування трудових процесів?

9. Що є об'єктом і метою проведення хронометражних спостережень за трудовими процесами?

10. У чому полягає перевага аналітичних методів нормування праці над сумарними?

Рекомендована література : [2], [4] , [6], [8], [12], [15], [17], [18].

Ілюстративні матеріали до теми 7



Рисунок 13. Завдання нормування праці на підприємствах

Види норм праці

45

Таблиця 12

Методи нормування трудових процесів

Назва методу нормування	Зміст методу	Сфера та можливості застосування
1) Аналітичні : -аналітично- розрахункові - аналітично-дослідницькі	Встановлення норм на основі аналізу конкретного трудового і виробничого процесу, проектування раціональних режимів роботи технологічного устаткування і прийомів праці робітників. - затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому визначаються на основі нормативних матеріалів (науково обґрунтованих міжгалузевих, галузевих чи місцевих нормативів); - затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому встановлюються на основі безпосередніх вимірювань цих затрат на досліджуваних робочих місцях шляхом проведення фотографії робочого часу або хронометражу	Крупномаштабне чи серійне виробництво, велика кількість стандартних виробничих операцій ; застосовуються за наявності усталеної нормативної бази виробничого нормування ; застосовуються при стандартних технологіях, сталих виробничих операціях та трудових процесах, які піддаються чіткому розмежуванню.
2) Сумарні - сумарно-статистичні - досвідні	Встановлення норм в цілому на всю роботу без поелементного аналізу конкретного трудового процесу і проектування раціональної організації праці на основі порівняння складності та обсягу даної роботи з такими, що виконувались раніше; - норми розраховуються на основі статистичних даних про фактичні затрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому; - норми визначаються на основі особистого досвіду фахівців із нормування	За умови неоднорідності та (або) нестандартності трудових процесів та складності їх розмежування на окремі стадії чи елементи ; за наявності системних даних про затрати часу і праці за попередні періоди; за наявності значного практичного досвіду нормування у спеціалістів підприємства та неможливості використання інших методів нормування
3) Мікроелементний	Виділяють та аналізують найпростіші елементи, з яких складаються складні та тривалі у часі трудові операції	Для нормування ручних і машинно-ручних трудових процесів

Тема 8. Продуктивність та ефективність праці

1. Поняття ефективності та продуктивності праці.
2. Показники виміру продуктивності праці та трудомісткості.
3. Методи вимірювання продуктивності праці.
4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці
5. Управління продуктивністю праці на підприємстві.

Мета : узагальнити та систематизувати знання про зміст економічних категорій «продуктивність» та «ефективність праці» та окреслити відмінності між ними, з'ясувати показники та методи їх вимірювання, напрямки використання у практиці управління підприємствами, розкрити поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці персоналу.

Основні терміни і поняття (ключові слова) :

Ефективність праці – це відносний показник, який обчислюється шляхом співставлення результатів праці із витратами на неї (найчастіше, витратами підприємства на заробітну плату персоналу.)

Продуктивність праці — це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого.

Виробіток — це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу.

Трудомісткість — це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

Технологічна трудомісткість визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість обслуговування визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва.

Виробнича трудомісткість складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування.

Трудомісткість управління визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців.

Повна трудомісткість продукції відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу.

Натуральний метод вимірювання продуктивності праці (виробітку) полягає в тому, що обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах).

Трудовий метод - використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних

робіт визначається в нормо-годинах, після чого його відносять до фактично відпрацьованого часу.

Вартісний (грошовий) метод вимірювання продуктивності праці - продуктивність праці за цим методом розраховується як відношення вартості виробленої продукції до затрат праці на її виробництво або середньооблікової чисельності працівників підприємства чи структурних підрозділів.

Управління продуктивністю праці – це один із складових елементів загального процесу управління підприємством, що включає вимірювання і оцінку досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема; пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності праці; розробку систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності; контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою управління продуктивністю, регулювання їх виконання та оцінку реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Чинники зростання продуктивності праці – це уся сукупність рушійних сил і причин, які призводять або можуть призводити до збільшення продуктивності праці персоналу, сприяють економії живої та уречевленої праці як загалом в економіці, так і на окремому виробництві. Включають матеріально-технічні, організаційно-економічні та соціально-психологічні чинники.

Питання для самоконтролю :

1. Розкрийте зміст та співвідношення категорій «продуктивність» та «ефективність праці».
2. Чому, на вашу думку, ефективність праці є ширшим поняттям, ніж продуктивність ?
3. Назвіть прямий та обернений показники рівня продуктивності праці.
4. Назвіть види трудомісткості, які розраховуються для планування і аналізу праці на підприємстві.
5. Які методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) застосовують на підприємствах ? Який із них найбільш поширений і чому ?
6. Що належить до матеріально-технічних чинників підвищення продуктивності праці ?
7. Які ви знаєте організаційно-економічні чинники, що впливають на зростання продуктивності праці ?
8. Назвіть соціально – психологічні чинники, які можуть визначати рівень продуктивності праці на підприємствах.
9. З якою метою розрізняють «тверді», стійкі та «м'які», нестійкі чинники рівня продуктивності праці ?

Рекомендована література : [2], [4] , [6], [7], [12], [17], [18], [19].

Ілюстративні матеріали до теми 8



Рисунок 14. Підходи, напрямки та рівні оцінювання ефективності праці



Рисунок 15. Показники та методи виміру продуктивності праці

Таблиця 13

Чинники, що впливають на продуктивність праці

Назва групи чинників	Перелік чинників	Характер впливу на продуктивність праці
Матеріально-технічні	- створення та впровадження нової техніки і прогресивних технологій; - підвищення якості і конкурентоспроможності продукції; - проведення автоматизації та механізації ручних робіт; - модернізація, оновлення й удосконалення функціонуючого устаткування; - застосування прогресивних видів сировини, - впровадження нових методів обробки матеріалів.	Сприяють економії живої та уречевленої праці як загалом в економіці, так і на окремому виробництві; дають змогу зменшити матеріаломісткість продукції; стандартизують виробничі процеси та саму продукцію, що економить трудові зусилля, спрямовані на здійснення контрольних заходів.
Організаційно-економічні	- удосконалення організації виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємствах; - поглиблення поділу і кооперації праці; - застосування передових методів і прийомів праці; - поліпшення нормування праці (впровадження технічно обґрунтованих норм затрат праці, розширення сфери нормування); - застосування гнучких форм організації праці; - поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; - поліпшення умов праці; - удосконалення матеріального стимулювання праці; - удосконалення організації управління виробництвом, упровадження автоматизованих систем управління виробництвом ; - поліпшення оперативного управління виробничими процесами	Забезпечують економію управлінської праці, сприяють зростанню якості праці робітників за рахунок підвищення їх кваліфікації та створення дієвої системи стимулювання праці ; усувають зайві непродуктивні витрати часу, забезпечують ефективне використання потенційного сукупного фонду робочого часу, зниження трудомісткості продукції та підвищення її якості
Соціально – психологічні	- підвищення кваліфікаційного й загальноосвітнього рівня працівників, - поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах, - підвищення дисциплінованості, стимулювання трудової активності та творчої ініціативи працівників, - удосконалення методів мотивації праці.	Формують такий соціально-економічний склад трудових колективів, та такий рівень їх мотивації, який забезпечує максимально можливий рівень продуктивності праці

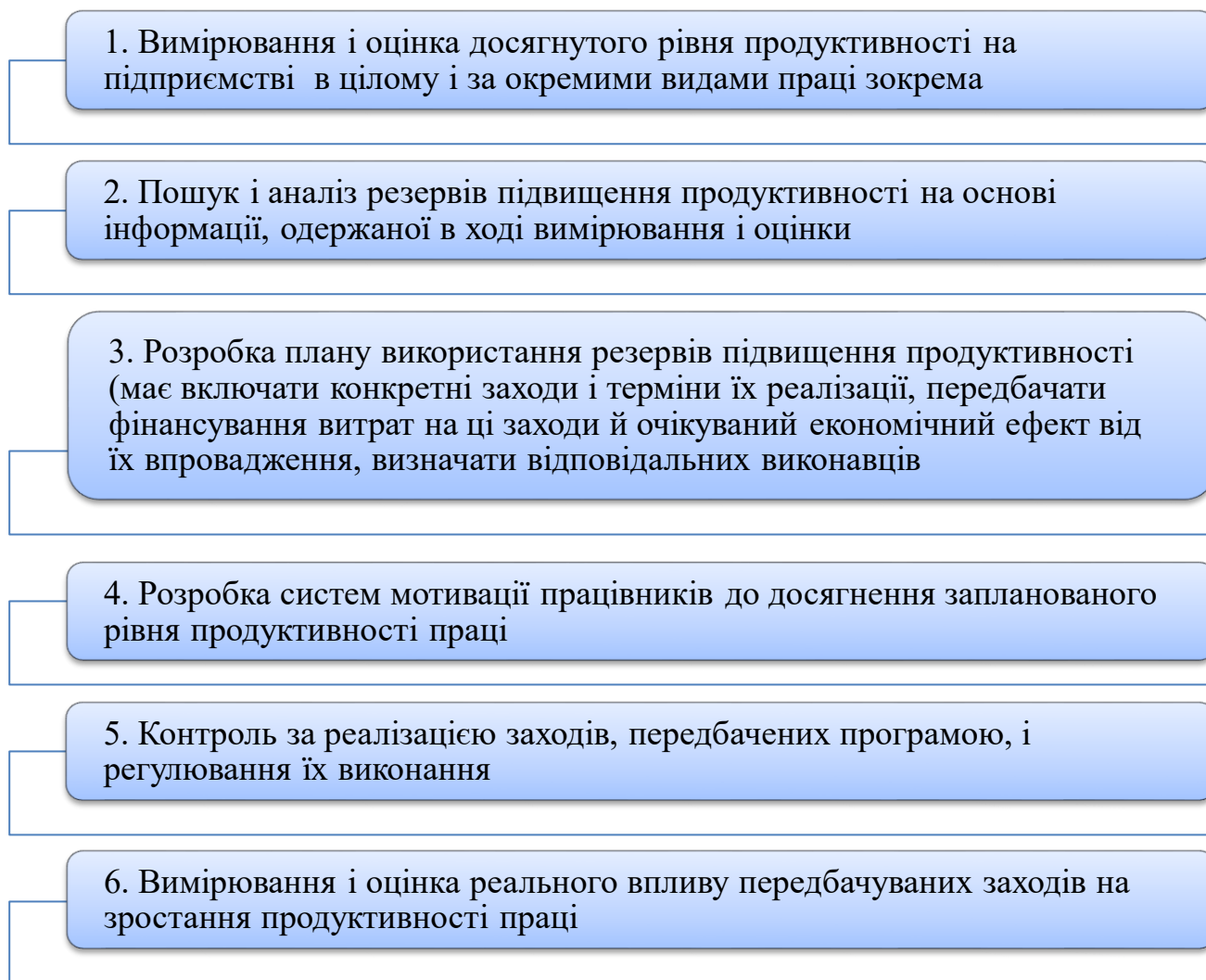


Рисунок 16. Етапи формування програми управління продуктивністю праці на підприємстві

Тема 9. Оплата праці

1. Поняття форм і систем заробітної плати.
2. Сутність кожної з систем відрядної форми оплати праці.
3. Почасова форма оплати праці.
4. Організація преміювання працівників.
5. Гнучка, безтарифна та контрактна системи оплати праці.

Мета : закріпити та узагальнити систему знань про підходи та принципи організації оплати праці на підприємствах, навчити здобувачів розрізняти форми і системи оплати праці; розраховувати розмір заробітної плати при відрядній й погодинній системах; визначати доцільність застосування гнучких

та контрактних систем оплати праці для підвищення рівня мотивації персоналу до ефективної праці.

Основні терміни і поняття (ключові слова) :

Форми заробітної плати – це способи нарахування заробітку працівникам за виконану ними роботу, які визначаються на основі обраної міри праці. Виділяють дві основні форми обчислення величини заробітної плати : відрядна і почасова. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці : перша - кількості виробленої продукції, друга - кількості відпрацьованого часу.

Відрядна форма заробітної плати - передбачає, що її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо встановлених норм часу (виробітку) та розцінок за одиницю продукції з урахуванням складності та умов праці.

Пряма (проста) відрядна система оплати праці - розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками.

Відрядно-преміальна система оплати праці - сутність її полягає в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії устанавлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

Відрядно-прогресивна система - виробіток робітників у межах виробничого завдання виплачується за твердими розцінками, а виробіток понад завдання – за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання.

Непряма відрядна система заробітної плати - застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують.

Акордна система оплати праці - її сутність полягає у тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із чинних норм часу і розцінок. За акордної системи заздалегідь визначені обсяг робіт і строк їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання.

Почасова форма оплати праці - передбачає оплату за працю певної тривалості (годину, день, місяць).

За простої почасової системи розмір заробітку визначається множенням тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу.

Почасово-преміальна - передбачає, що заробіток працівникові нараховується не тільки за відпрацьований час, а й за досягнення певних кількісних і якісних показників, виконання чи перевиконання планових і нормованих завдань.

Гнучка система оплати праці - це система, за якої певна частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг працівника і від загальної ефективності роботи підприємства. Під час визначення розміру оплати праці враховується значущість працівника, його здатність досягнути певних цілей щодо розвитку організації (фірми), а не лише стаж, кваліфікація чи професійна майстерність.

Тарифна система - являє собою основу для диференціації заробітної плати відповідно по кваліфікації, умовам і шкідливості праці, а також у районному, міжгалузевому, галузевому і внутрішньозаводському розрізах. Вона містить у собі нормативні документи, що характеризують якісні особливості різної конкретної праці, дозволяє зіставляти між собою всі різноманітні види праці, враховувати їхню складність, умови виконання і народногосподарське значення, відбивати якість праці в заробітній платі.

Безтарифна система оплати праці – це організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями (коефіцієнтами) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників тощо). У них не використовуються гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, більшість видів премій, доплат і надбавок.

Контрактна система оплати праці - ґрунтується на укладанні трудових договорів (контрактів) і може застосовуватися поряд з наявною на підприємстві системою оплати праці. Оформлення трудових відносин за допомогою трудового контракту досить широко використовується в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Контракт – це особлива форма трудового договору між роботодавцем та найманим працівником, в якому вказується термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови оплати праці та організації роботи працівників, а також умови щодо розірвання договору, які можуть установлюватися угодою двох сторін.

Питання для самоконтролю :

1. Поясніть, яким чином за допомогою вибору форм і систем нарахування заробітної плати забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (індивідуальними і колективними).
2. Назвіть вимоги, яким мають відповідати обрані на підприємстві форми та системи заробітної плати.
3. За яких умов найбільш доцільне застосування відрядної форми оплати праці ?
4. У чому полягає різниця між простою відрядною, відрядно-преміальною та відрядно-прогресивною системами оплати праці ?
5. Для яких категорій робітників, як правило, застосовується непряма відрядна система заробітної плати і чому ?

6. Які переваги, на вашу думку, має акордна система оплати праці ? У чому її особливості ?

7. У яких випадках на підприємствах, установах та організаціях доцільним є застосування почасової форми оплати праці ? Для яких категорій персоналу вона використовується ?

8. У чому полягає зміст організації преміювання на підприємствах (в організаціях) ?

9. Наведіть приклади, що може виступати у якості критеріїв преміювання персоналу у різних сферах та галузях економіки.

10. У чому полягають переваги гнучкої та контрактної систем оплати праці у порівнянні з традиційними їх формами ?

Рекомендована література : [2], [3], [4] , [6], [8], [11], [15], [18].

Ілюстративні матеріали до теми 9



Рисунок 17. Форми і системи оплати праці

Таблиця 14

Умови застосування відповідних форм оплати праці

Форми оплати праці	У яких випадках доцільно застосовувати	У яких випадках застосовувати не рекомендується
Відрядна	- є можливість точного обліку обсягів виконаних робіт та кількості виробленої продукції; - є значні замовлення на виготовлювану продукцію, а чисельність робітників обмежена; - одне зі структурних підрозділів підприємства (цех, ділянка, робоче місце) є «вузьким» місцем, тобто стримує випуск продукції в інших технологічно взаємозалежних підрозділах; - застосування цієї системи негативно не відобразиться на якості продукції; - існує гостра необхідність у збільшенні випуску продукції в цілому по підприємству.	- якщо погіршується якість продукції, зростає питома вага браку; - якщо порушуються технологічні режими; - якщо погіршується обслуговування устаткування; - якщо порушуються вимоги техніки безпеки; - якщо перевитрачаються сировина і матеріали.
Погодинна	- кількісний результат праці не може бути чітко виміряний та не є визначальним; - на підприємстві функціонують потокові і конвеєрні лінії зі строго заданим ритмом; - функції робітника зводяться до спостереження і контролю за ходом технологічного процесу; - витрати на визначення планової та облік зробленої кількості продукції відносно великі; - якість праці важливіша, ніж її кількість; - робота неоднорідна за своїм характером і нерегулярна по навантаженню; - на даний момент збільшення випуску продукції (робіт, послуг) є недоцільним для підприємства; - збільшення випуску продукції може призвести до браку або зниження її якості.	- за відсутності точного обліку і контролю за фактично відпрацьованим часом; - за відсутності обґрунтованих норм часу, нормованих завдань, норм обслуговування і нормативів чисельності ; - якщо існують резерви підвищення продуктивності праці саме завдяки інтенсифікації трудових зусиль працівників; - якщо робота пов'язана з виконанням нестандартних дій, гнучким робочим графіком, можливістю самостійного планування працівником свого робочого часу (стосується керівників та службовців).
Тарифна	- за необхідності диференціації заробітної плати відповідно по кваліфікації, умов і шкідливості праці, а також у районному, міжгалузевому, галузевому і внутрішньозаводському розрізах.	- у випадку неможливості розподілу робіт в залежності від їх складності, неоднорідності та мінливості умов та характеру праці.

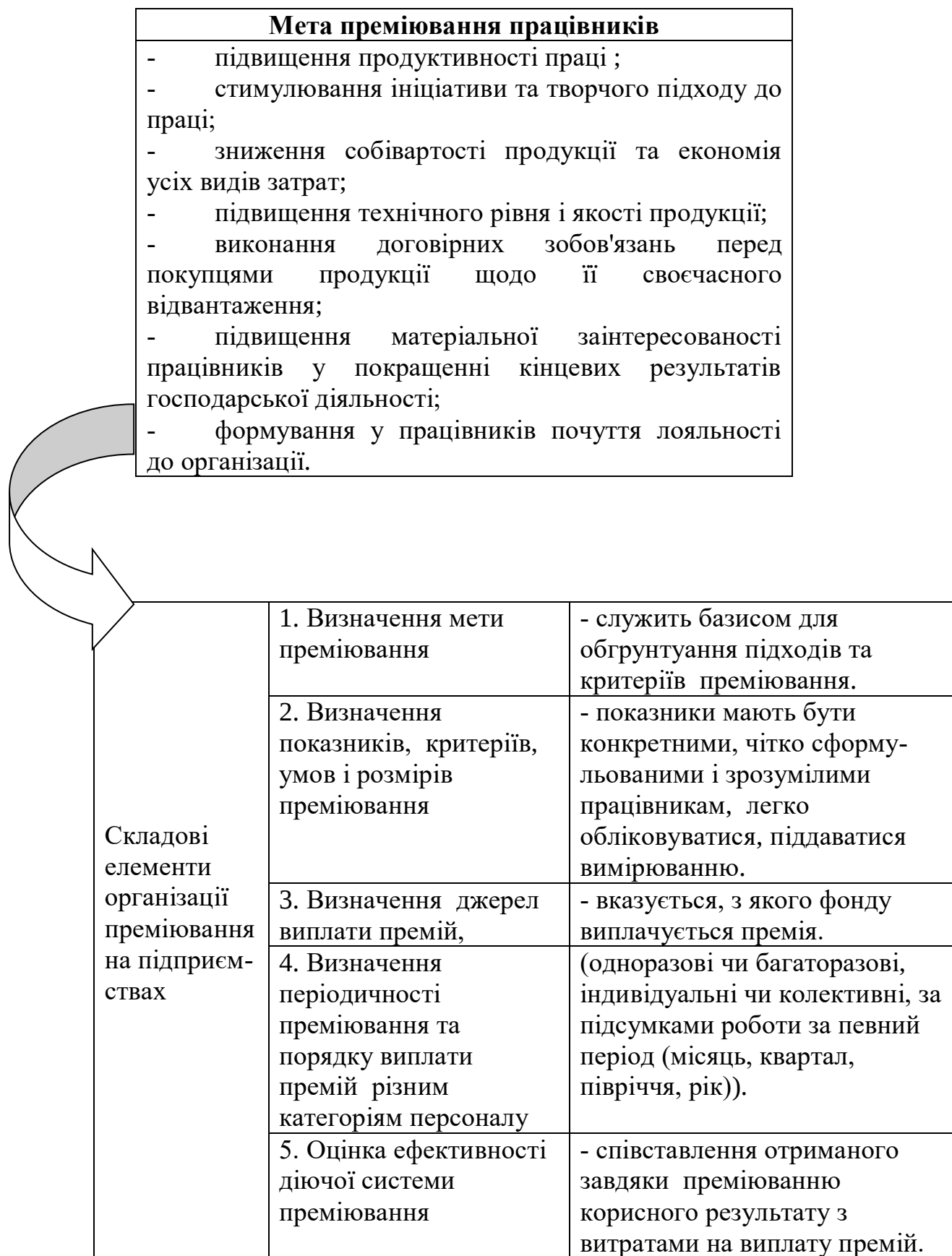


Рисунок 18. Організація преміювання персоналу на підприємствах

Тема 10. Сучасні підходи до мотивації праці

1. Зміст процесу мотивації праці персоналу
2. Матеріальні та нематеріальні інструменти мотивації.
3. Трансформація системи потреб та мотивів до праці сучасних працівників.

Мета : закріпити та узагальнити систему знань про функціонування системи мотивації праці на підприємствах, сформулювати комплексне розуміння змісту потреб працівників у сучасних умовах та загальних підходів до розробки ефективних мотиваційних механізмів для персоналу організацій.

Основні терміни і поняття (ключові слова) :

Мотивація праці – це спонукання персоналу до якісного виконання певної роботи та вирішення поставлених завдань для досягнення власних цілей і цілей підприємства.

Потреба – це відчуття фізичного, соціального дискомфорту, нестачі чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя і розвитку людини

Мотив – це усвідомлення того, що за допомогою певної дії чи сукупності дій, докладених зусиль чи витраченої праці можна буде досягнути певного рівня задоволення існуючої потреби (потреб).

Потреби у свідомості людини перетворюються на інтерес або мотив. В структуру мотиву праці входять: потреби, які хоче задовольнити працівник; цінності, що здатні задовольнити цю потребу; трудові дії, які необхідні для одержання благ; ціна — витрати матеріального і морального характеру, що пов'язані з трудовою діяльністю.

Стимул - це зовнішня причина, яка спонукає людину діяти для досягнення поставленої мети. **Стимулювання** - це застосовування по відношенню до людини стимулів, які діють на її зусилля, стоять перед організацією і включають відповідні мотиви.

Примус - метод мотивації праці, який ґрунтується на відчутті страху перед покаранням у разі невиконання чи неякісного виконання трудових обов'язків, наприклад, догана, сплата штрафу, звільнення чи пониження по посаді або інші наслідки.

Винагородження - метод мотивації, що ґрунтується на комбінації економічних та неекономічних стимулів для спонукання працівників до високопродуктивної роботи. Може включати збільшення заробітної плати, видачу бонусів або інших матеріальних винагород, а також використання нематеріальних стимулів, таких як похвали, визнання, можливість професійного зростання та інші.

Солідарність - метод мотивації, який полягає у розвитку у працівників системи власних цінностей та цілей, які збігаються з цінностями, цілями та

корпоративною культурою організації; відчуття приналежності та відданості компанії.

Непрямі методи мотивації – заходи, які не передбачають конкретного впливу на того чи іншого працівника. Мета такого стимулу - створити загальну атмосферу, яка викликає в персоналу підвищену зацікавленість до роботи й задоволення від виконання завдань. Мотиваційні заходи такого типу сприяють формуванню командного духу і єдності колективу, викликають захоплення від приналежності до саме цієї компанії. Непряма мотивація співробітників — це кар’єрні перспективи, можливість подальшого розвитку й навчання, цікава і змістовна робота тощо.

Прямі методи мотивації – передбачають безпосередній індивідуальний вплив на конкретного працівника. Тобто виконання чи невиконання певної дії передбачає реальні позитивні чи негативні результати для працівника. Заохочення прямого типу може бути матеріальним чи нематеріальним.

Матеріальна мотивація праці - це заохочення персоналу до продуктивної трудової діяльності із застосуванням різноманітних матеріальних благ. Матеріальна мотивація буває грошовою й негрошовою.

Грошова мотивація – включає всі види грошової винагороди за працю : основна та додаткова заробітна плата; премії, надбавки, бонуси; доплати за стаж роботи; відсоток від продажів і т. д. Такі заохочення бувають фіксовані (наприклад, оклад) чи змінні (залежать від ефективності праці).

Негрошова матеріальна мотивація персоналу - також ґрунтується на матеріальних мотивах до праці, однак безпосередньо не включається у систему оплати праці персоналу, а спрямовується на зменшення витрат працівників та забезпечення їх матеріального добробуту. Сюди можна віднести медичне страхування; соціальний пакет; пільги, що отримують працівники компанії; путівки у санаторно-курортні заклади; подарунки до свят; оплата оренди житла, витрати на транспорт і зв’язок тощо.

Нематеріальна мотивація - це сукупність інструментів, що дають можливість створити на роботі психологічно комфортні умови праці та досягнути бажаного рівня задоволення нематеріальних потреб (особистісних, соціальних, потреб у самореалізації.) До інструментів нематеріальної мотивації належить особисте та громадське визнання, похвала, мотивація цілями, збагачення праці, сприятливий і доброзичливий психологічний клімат у колективі, забезпечення можливості професійного та кар’єрного зростання тощо.

Питання для самоконтролю :

1. Коротко охарактеризуйте складові механізму мотивації праці персоналу та їх взаємозв'язки. Яка відмінність між поняттями «потреба», «мотив» та «стимул» ?

2. Якими, на вашу думку, мають бути оптимальні співвідношення між методами примусу, винагородження та солідарності у системі мотивації праці

персоналу ?

3. Чим відрізняються індивідуальні та колективні методи мотивації праці ? У яких випадках вони застосовуються ?

4. На яких принципах має ґрунтуватися система матеріальної мотивації праці персоналу ?

5. У чому полягає відмінність між грошовою й негрошовою матеріальною мотивацією праці ?

6. Яка роль інструментів нематеріальної мотивації праці у стимулюванні трудової діяльності ?

7. Назвіть найбільш поширені методи та прийоми нематеріальної мотивації.

8. Які з інструментів мотивації праці мають (чи мали би) найбільш значний вплив особисто на вас. Обґрунтуйте свою думку.

Рекомендована література : [1], [3], [4] , [5], [10], [13], [19].

Ілюстративні матеріали до теми 10

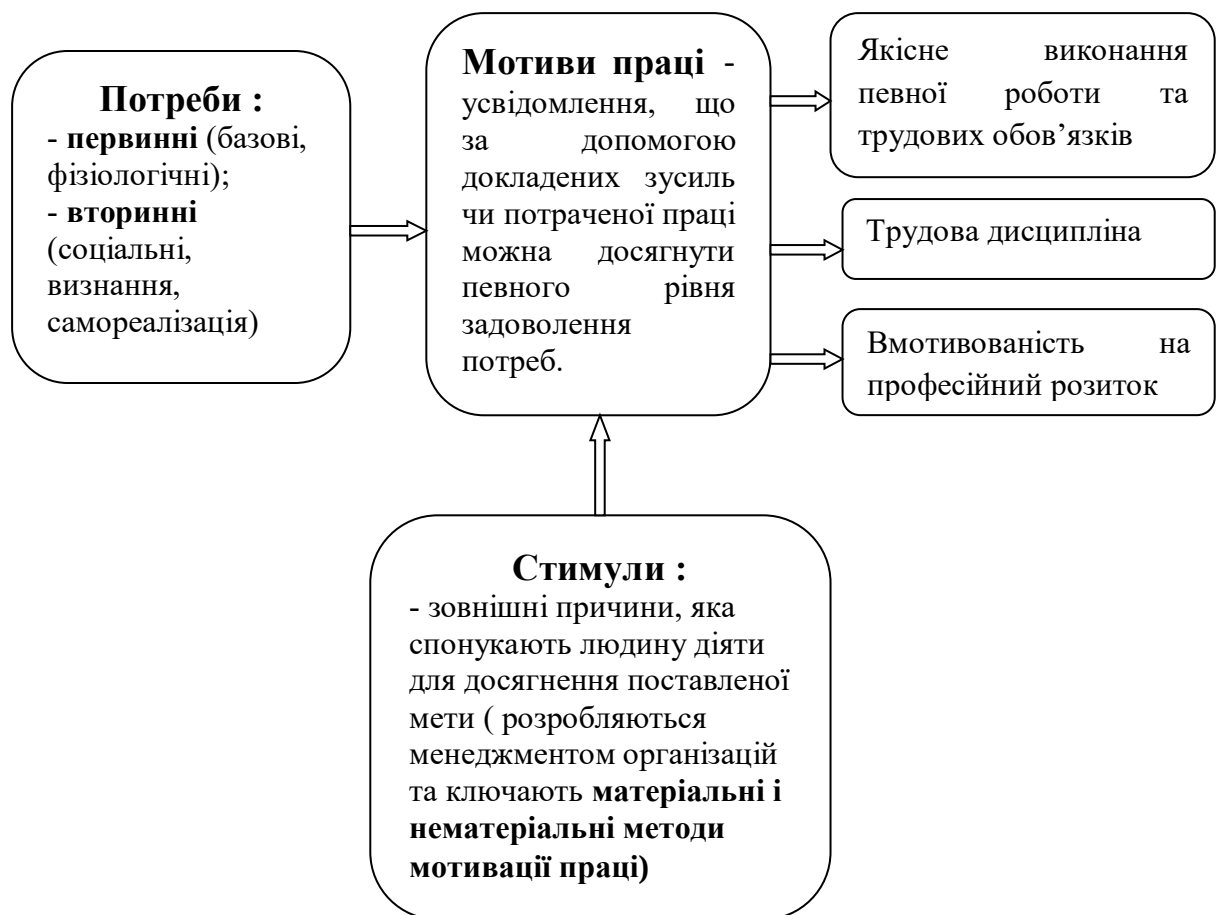


Рисунок 19. Функціонування механізму мотивації праці персоналу



Рисунок 20. Складові системи матеріального стимулювання праці .

Матеріальна мотивація праці (грошова)

Інструменти : основна та додаткова заробітна плата, премії , усі види одноразових та постійних доплат

- забезпечує взаємозв'язок між результатами праці та розміром винагороди за неї ;
- сприяє матеріальній зацікавленості персоналу у зростанні продуктивності праці.

Негрошова матеріальна мотивація персоналу

Інструменти : медичне страхування; соціальний пакет; пільги працівникам компанії; путівки у санаторно-курортні заклади; подарунки до свят; оплата оренди житла, витрати на транспорт і зв'язок і т.д.

- безпосередньо не включається у систему оплати праці персоналу,
- спрямовується на зменшення витрат працівників та забезпечення їх матеріального добробуту, формує почуття лояльності до компанії.

Нематеріальна мотивація

Інструменти : особисте та громадське визнання, похвала, мотивація цілями, збагачення праці, сприятливий і доброзичливий психологічний клімат у колективі, забезпечення можливості професійного та кар'єрного зростання тощо

- дає можливість досягнути бажаного рівня задоволення нематеріальних потреб працівників (особистісних, соціальних, потреб у самореалізації);
- переважно має опосередкований, колективний, груповий, а не індивідуальний вплив на працівників;
- доповнює систему матеріальних засобів впливу на персонал.

Рисунок 21. Матеріальні та нематеріальні інструменти мотивації праці персоналу

Тестові запитання

Змістовий модуль 1. Загальні засади функціонування ринку праці та соціально-трудових відносин

1. Положення про те, що праця є основним джерелом і причиною багатства країн і народів, уперше сформулював у своїх працях :

- а) Ж.Б. Сей ;
- б) А. Сміт ;
- в) Р. Оуен ;
- г) К. Маркс.

2. Теорію трьох факторів виробництва – землі, капіталу та праці – започатковано таким вченим як :

- а) Ж.Б. Сей ;
- б) А. Сміт ;
- в) Р. Оуен ;
- г) К. Маркс.

3. Визначальну роль поділу праці як ключового чинника зростання її продуктивності вперше обґрунтував :

- а) Р. Оуен ;
- б) Ф. Тейлор ;
- в) Й. Шумпетер ;
- г) А. Сміт .

4. Хто із перерахованих науковців належать до когорти сучасних дослідників проблематики економіки праці :

- а) М. Фоллет, Е. Мейо, А. Маслоу, С.Г.Струмлін ;
- б) Ф. Тейлор, Г. Гант, Г.Емерсон, А.Файоль ;
- в) Д. П.Богиня, О. А.Грішнова, А. М.Колот, Л. Шаульська ;
- г) Ж.Б. Сей, Р. Оуен, Й. Шумпетер.

5. Що з перерахованого не належить до предмету вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» :

а) сукупність теоретичних і практичних проблем формування трудового потенціалу;

б) закономірності протікання фізіологічних процесів і особливості їх регуляції при трудовій діяльності людини, тобто трудовий процес в його фізіологічних проявах.

- в) відносини зайнятості на рівні національного ринку праці;
- г) відносини зайнятості на рівні окремої організації.

6. Економіка праці сформувалася в окрему галузь економічної науки :

- а) наприкінці XVIII ст.;
- б) наприкінці XIX ст.;
- в) на початку XX ст.;
- г) у другій половині XX ст.

7. У якому з визначень об'єкт вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» сформульовано найбільш повно і точно:

а) система соціально-економічних та організаційно-правових відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в процесі праці ;

б) закономірності функціонування ринку праці як механізму регулювання зайнятості;

в) організаційні та технологічні аспекти використання робочої сили на виробництві;

г) конкретні форми і методи свідомого використання суспільством економічних законів у сфері підвищення ефективності виробництва.

8. Праця, яка відрізняється стандартністю відтворюваних трудових функцій, її результат заздалегідь відомий і не несе в собі нічого нового, це :

а) розумова праця;

б) фізична праця ;

в) репродуктивна праця ;

г) творча праця.

9. Праця, яка служить для вимірювання та порівнювання затрат праці при виготовленні різних товарів чи послуг і створює вартість товару, називається :

а) абстрактна праця;

б) конкретна праця;

в) індивідуальна праця ;

г) колективна праця.

10. Споживчу вартість виготовленого товару створює :

а) абстрактна праця;

б) конкретна праця;

в) індивідуальна праця ;

г) колективна праця.

11. За методами залучення людей до праці розрізняють :

а) вільну і регламентовану працю ;

б) продуктивну і непродуктивну працю ;

в) найману праця і самонайм (самозайнятість);

г) працю по позаекономічному примусу (рабство), працю з економічного примусу та добровільну, вільну працю, що визначається потребою людини в реалізації власного трудового потенціалу і здійснюється незалежно від винагороди.

12. Поділ праці на такі види як ручна, механізована, автоматизована та машинна здійснюється в залежності від :

а) умов праці;

б) засобів праці, що використовуються ;

в) методів залучення людей до праці ;

г) отримуваних результатів праці.

13. До складу трудових ресурсів відносяться :

- а) особи молодші працездатного віку та працюючі особи у працездатному віці;
- б) всі, хто працює або активно шукає роботу, тобто економічно активне населення ;
- в) особи працездатного віку, за винятком осіб з інвалідністю, та особи, старше працездатного віку ;
- г) працездатне населення в працездатному віці, працюючі підлітки, працюючі особи з інвалідністю та працюючі пенсіонери.

14. До складу економічно активного населення відносяться :

- а) наймані працівники та самозайняті;
- б) працездатне населення в працездатному віці, працюючі підлітки, працюючі особи з інвалідністю та працюючі пенсіонери ;
- в) населення віком 15-70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг, тобто зайняті і безробітні ;
- г) зайняті в офіційному секторі економіки та офіційно зареєстровані у державній службі зайнятості безробітні.

15. Які з перерахованих категорій не належать до складу економічно неактивного населення :

- а) особи, які не працюють, але шукають роботу;
- б) особи, які вийшли на пенсію по віку або на пільгових умовах ;
- в) особи, які виконують домашні (сімейні) обов'язки ;
- г) особи працездатного віку, які зневірились знайти роботу.

16. Розрізняють такі види руху населення як :

- а) прогресивний, стаціонарний, регресивний ;
- б) природний, міграційний, соціальний, економічний ;
- в) природний, механічний, внутрішній та зовнішній ;
- г) еміграційний та імміграційний.

17. Розподіл населення за методологією МОП (Міжнародної організації праці) передбачає такі групи :

- а) зайняті, безробітні та непрацездатні;
- б) особи молодші працездатного віку, працюючі особи у працездатному віці, особи старшого за працездатний віку;
- в) економічно активне населення, економічно неактивне населення, населення непрацездатного віку (молодше 15 і старше 70 років) ;
- г) постійне, наявне та юридичне населення.

18. Рівень безробіття (за методологією МОП) розраховується як

- а) відношення (у відсотках) кількості зареєстрованих у державній службі зайнятості безробітних до кількості вільних вакансій ;
- б) відношення (у відсотках) кількості безробітних до економічно активного населення;
- в) відношення (у відсотках) кількості безробітних до усього населення незалежно від вікових характеристик ;

г) відношення (у відсотках) кількості безробітних до населення віком 15-70 років.

19. Сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці це :

- а) робоча сила ;
- б) трудові ресурси;
- в) людський капітал ;
- г) трудовий потенціал.

20. Сформований і розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, компетентностей, який використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці, називається :

- а) робоча сила ;
- б) трудові ресурси;
- в) людський капітал ;
- г) трудовий потенціал.

21. Яких видів зайнятості не існує :

- а) формальна (зареєстрована), неформальна (незареєстрована) ;
- б) повна та неповна ;
- в) за наймом та самостійна зайнятість;
- г) природна , прогресивна та стаціонарна.

22. Повна зайнятість в ринковій економіці означає :

- а) достатність робочих місць для всіх бажаючих працювати;
- б) максимально можливе залучення до роботи усього працездатного населення;
- в) зайнятість, що характеризується оптимальністю суспільного поділу праці та якісною відповідністю робіт і працівників;
- г) достатність робочих місць для соціально вразливих категорій населення.

23. Які з перерахованих категорій населення не відносяться до зайнятих :

- а) працівники на неформальних (незареєстрованих) робочих місцях;
- б) особи, які проходять перенавчання та перекваліфікацію Державною службою зайнятості ;
- в) особи, які самостійно забезпечують себе роботою і трудовими доходами (самозайняті) ;
- г) особи, які проходять військову чи альтернативну службу.

24. Фрикційне безробіття - це :

- а) тимчасова добровільна незайнятість, пов'язана з різними особистими причинами ;
- б) безробіття, пов'язане із змінами в структурі економіки: скороченням і відмиранням одних галузей і виробництв та появою нових ;
- в) відсоткове перевищення над природним рівнем безробіття ;

г) безробіття, пов'язане із зміною в технологічній структурі виробництва, переходом на інноваційні технології.

25. Природний рівень безробіття визначається :

- а) циклічним безробіттям ;
- б) сезонним безробіттям;
- в) технологічним безробіттям ;
- г) фрикційним безробіттям.

26. Безробіття, яке пов'язано із переходом на інноваційні технології, такі як автоматизація, роботизація, впровадження «безлюдних» технологій, комп'ютеризація процесів виробництва та невиробничої сфери, називається :

- а) циклічним безробіттям ;
- б) структурним безробіттям;
- в) технологічним безробіттям ;
- г) фрикційним безробіттям.

27. Що з перерахованого можна віднести до умовно позитивних наслідків безробіття :

- а) резервування частини робочої сили з метою забезпечення галузевого та територіального руху праці ;
- б) необхідність додаткових суспільних витрат, пов'язаних із підтримкою безробітних;
- в) недовикористання економічного потенціалу суспільства, робочої сили;
- г) нівелювання здобутої раніше освіти незайнятими особами та необхідність оновлення професійних знань.

28. Згідно із законом Оукена перевищення рівня фактичного безробіття над його природним рівнем на 1% призводить до скорочення реального ВВП у порівнянні з його потенційним рівнем на :

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

29. Які з перерахованих умов не є обов'язковими для віднесення особи до категорії безробітних згідно із методологією МОП :

- а) відсутність роботи (прибуткового заняття);
- б) постановка на облік у Державній службі зайнятості, тобто офіційна реєстрація особи як безробітного;
- в) активний пошук роботи впродовж останніх чотирьох тижнів, що передували обстеженню;
- г) готовність впродовж найближчих двох тижнів приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві.

30. Яке з наведених визначень найбільш повно і точно характеризує зміст поняття «соціально – трудові відносини» :

- а) це відносини з приводу купівлі-продажу робочої сили на ринку праці;

б) це відносини з приводу регулювання державою питань найму та оплати праці ;

в) це багаторівневі відносини, що існують між найманими працівниками, роботодавцями та державою у процесі трудової діяльності ;

г) це відносини виключно між роботодавцями та найманими працівниками щодо питань найму, умов праці, оплати праці та соціальних гарантій.

31. Законодавчо або іншим чином встановлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки та соціальної допомоги, які представляють собою різні системи заходів, диференційовані за адресною спрямованістю це :

а) соціальна політика ;

б) соціальне забезпечення ;

в) політика зайнятості;

г) політика доходів населення.

32. Предметами соціально-трудових відносин на національному (макроекономічному) рівні є :

а) принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці, інших соціальних гарантій та соціального страхування ;

б) нормування праці; встановлення для працівників підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки виробництва;

в) спільні для економічно активного населення певної адміністративної одиниці трудові проблеми, наприклад, створення нових робочих місць, підтримка місцевих виробників, стан соціальної інфраструктури регіону;

г) кадрова політика, атестація кадрів, контроль та аналіз трудової діяльності, організація праці, оцінка ефективності праці, нормування праці на підприємстві, трудові конфлікти та їх регулювання , трудова мотивація.

33. Предметами соціально-трудових відносин на виробничому (мікроекономічному) рівні між найманими працівниками та роботодавцями є :

а) принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці, інших соціальних гарантій та соціального страхування ;

б) нормування праці; встановлення для працівників підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки виробництва;

в) спільні для економічно активного населення певної адміністративної одиниці трудові проблеми, наприклад, створення нових робочих місць, підтримка місцевих виробників, стан соціальної інфраструктури регіону;

г) кадрова політика, атестація кадрів, контроль та аналіз трудової діяльності, організація праці, оцінка ефективності праці, нормування праці на підприємстві, трудові конфлікти та їх регулювання , трудова мотивація.

34. Розрізняють такі типи соціально-трудових відносин :

- а) конфлікт, співпраця та дискримінація;
- б) патерналізм, соціальне партнерство, солідарність, субсидіарність та дискримінація ;
- в) патерналізм, субсидіарність та соціальний компроміс;
- г) конфлікт інтересів, солідарність та соціальне партнерство.

35. Існуюча в конкретний момент часу потреба у працівниках для заповнення вакантних робочих місць на ринку праці називається :

- а) кон'юнктурою ринку праці;
- б) поточною пропозицією на ринку праці;
- в) поточним попитом на ринку праці;
- г) сукупним попитом на ринку праці.

36. Сукупність безробітних, що активно шукають роботу і готові до неї приступити, працівників, які намагаються змінити місце роботи та осіб, які бажають працювати у вільний від роботи чи навчання час, формують :

- а) сукупну пропозицію на ринку праці ;
- б) поточну пропозицію на ринку праці;
- в) поточний попит на ринку праці;
- г) сукупний попит на ринку праці.

37. Сукупна пропозиція на ринку праці визначається :

- а) кількістю економічно активного населення ;
- б) кількістю населення працездатного віку ;
- в) кількістю вакантних робочих місць;
- г) кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни.

38. Що з перерахованих чинників призводитиме до зростання обсягу сукупної пропозиції на ринку праці :

- а) зростання доходів від власності (нерухомості, цінних паперів, нематеріальних активів тощо);
- б) підвищення рівня оподаткування заробітної плати і величини виплат до фондів соціального страхування;
- в) зниження трудомісткості виробництва;
- г) підвищення рівня заробітної плати.

39. Сукупний попит на ринках робочої сили зростатиме за умови :

- а) зростання вартості життя, що примушує шукати нове джерело доходів, щоб задовольнити існуючі потреби;
- б) низьких трудових доходів від власності;
- в) економічного зростання, розвитку та розширення сфер прикладання праці;
- г) підвищення рівня оподаткування заробітної плати і величини виплат до фондів соціального страхування.

40. Різноманітність форм найму, звільнення, професійно-кваліфікаційної підготовки, зайнятості є ознакою :

- а) тінізації ринку праці ;

- б) незбалансованості ринку праці;
- в) низького рівня гнучкості ринку праці ;
- г) високого рівня гнучкості ринку праці.

41. Мобільність робочої сили є ключовою ознакою :

- а) незбалансованості ринку праці ;
- б) сегментації ринку праці;
- в) гнучкості ринку праці;
- г) тінізації ринку праці.

42. Первинний ринок праці характеризується наступними рисами :

- а) індустріальними, трудомісткими технологіями виробництва товарів і послуг, мінімальними вимогами до кваліфікаційних характеристик працівників;
- б) стабільною зайнятістю і надійністю становища працівників, високим рівнем заробітної плати, значним обсягом інвестицій у людський капітал;
- в) високою плинністю кадрів і нестабільною зайнятістю;
- г) низькою продуктивністю праці та відсутністю необхідності вводити прогресивні, менш трудомісткі, ресурсозберігаючі технології.

43. Вторинний ринок праці відрізняється наступними рисами :

- а) індустріальними, трудомісткими технологіями виробництва товарів і послуг, мінімальними вимогами до кваліфікаційних характеристик працівників;
- б) стабільною зайнятістю і надійністю становища працівників, високим рівнем заробітної плати, значним обсягом інвестицій у людський капітал;
- в) високим рівнем заробітної плати, гуманізацією праці, забезпеченням гарантії збереження робочих місць й перспективи кар'єрного зростання;
- г) низькою плинністю кадрів і стабільною зайнятістю.

44. Що з перерахованого не відноситься до функцій, які виконує Державна служба зайнятості :

- а) облік вільних робочих місць та безробітних громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- б) послуги з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи ;
- в) допомога власникам/керівникам підприємств, установ, організацій різних форм власності у підборі необхідних працівників;
- г) допомога власникам/керівникам підприємств, установ, організацій різних форм власності у розробці та укладанні колективного договору з представниками трудових колективів.

Змістовий модуль 2. Організація, ефективність та оплата праці на підприємствах

45. Вид управлінського планового документу, метою розробки якого є визначення раціональної, економічно обґрунтованої потреби підприємства в персоналі та забезпечення його ефективного використання у плановому періоді, називається :

- а) план з оплати праці;
- б) план з розвитку персоналу ;
- в) план з праці;
- г) виробничий план.

46. Робітники залежно від відношення до процесу створення продукції поділяються на :

- а) промислових та непромислових ;
- б) основних та допоміжних ;
- в) штатних та позаштатних ;
- г) кваліфікованих та некваліфікованих.

47. Чисельність працівників облікового складу, які вийшли на роботу станом на визначену дату, називається :

- а) явочною чисельністю ;
- б) середньосписковою чисельністю;
- в) нормативною чисельністю;
- г) фактичною чисельністю.

48. Середньоблікова чисельність працівників це :

- а) чисельність працівників облікового складу на визначену дату, наприклад, на перше або останнє число місяця ;
- б) підсумок кількості штатних працівників за кожний календарний день звітного періоду (місяця) або на першу чи останню дату місяця, поділений на кількість календарних днів звітного місяця або на кількість місяців у кварталі чи році ;
- в) чисельність працівників облікового складу, які вийшли на роботу станом на визначену дату;
- г) різниця між обліковою та явочною чисельністю працівників.

49. Що з перерахованого не відноситься до показників руху кадрів на підприємстві :

- а) коефіцієнт плинності кадрів ;
- б) коефіцієнт загального обороту кадрів ;
- в) середньоспискова чисельність штатних працівників;
- г) коефіцієнт вибуття.

50. Який з показників руху кадрів розраховується відношенням суми прийнятих і звільнених протягом відповідного періоду працівників до середньоблікової чисельності штатних працівників організації :

- а) коефіцієнт плинності кадрів ;
- б) коефіцієнт відновлення працівників ;
- в) коефіцієнт постійності кадрів ;
- г) коефіцієнт загального обороту кадрів.

51. Коефіцієнт плинності кадрів розраховується :

- а) відношенням числа звільнених за визначений період працівників, незалежно від причин звільнення, до середньоблікової чисельності працюючих;

б) відношенням кількості працівників, які перебували в обліковому складі весь звітний період, до середньооблікової чисельності штатних працівників за той самий період;

в) відношенням кількості працівників, яких звільнено за звітний період за прогули та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді, а також за власним бажанням (крім звільнених за власним бажанням з поважних причин) до середньооблікової чисельності штатних працівників ;

г) відношенням суми прийнятих і звільнених протягом відповідного періоду працівників до середньооблікової чисельності штатних працівників організації.

52. Який з показників руху кадрів розраховується як відношення кількості працівників, які перебували в обліковому складі весь звітний період, до середньооблікової чисельності штатних працівників за той самий період:

- а) коефіцієнт плинності кадрів ;
- б) коефіцієнт відновлення працівників ;
- в) коефіцієнт постійності кадрів ;
- г) коефіцієнт загального обороту кадрів.

53. Поділ виробничого процесу за однорідними видами робіт, фазами і циклами виробництва – це :

- а) технологічний поділ праці ;
- б) поопераційний поділ праці ;
- в) професійний поділ праці ;
- г) кваліфікаційний поділ праці .

54. Організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту називається :

- а) поділом праці ;
- б) кооперуванням праці ;
- в) організацією праці;
- г) обслуговуванням робочих місць.

55. Закріплення за працівниками окремих операцій при виготовленні виробу для скорочення виробничого циклу передбачає :

- а) технологічний поділ праці ;
- б) функціональний поділ праці ;
- в) професійний поділ праці ;
- г) поопераційний поділ праці.

56. Комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності – це :

- а) атестація робочих місць ;
- б) обслуговування робочих місць ;
- в) раціоналізація трудових процесів;

г) просторове планування робочих місць.

57. Головною метою атестації робочих місць є :

- а) визначення стану основних елементів виробничих приміщень ;
- б) регулювання відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах ;
- в) раціоналізація трудових процесів, покращення рівня організації праці;
- г) скорочення тривалості виробничого циклу, усунення зайвих витрат праці.

58. Прийоми і методи праці слід вважати раціональними, якщо :

- а) їх застосування сприяє максимально можливному скороченню виробничих та трудових затрат ;
- б) у результаті їх застосування усуваються шкідливі чи небезпечні для здоров'я умови праці ;
- в) їх застосування дає ефективні результати праці (її високу продуктивність) при забезпеченні високої якості продукції, дотриманні вимог щодо правил використання обладнання, норм витрат матеріалів та енергії;
- г) у результаті їх застосування зростає виробіток у розрахунку на одного працюючого.

59. Що з перерахованого не належить до об'єктів нормування праці :

- а) робочий час ;
- б) чисельність персоналу усіх категорій;
- в) обсяг робіт у натуральних показниках ;
- г) витрати сировини та матеріалів.

60. Для нормування праці основних робітників використовуються :

- а) нормативи чисельності та норми обслуговування;
- б) норми виробітку та норми обслуговування ;
- в) норми часу та норми виробітку ;
- г) норми часу та норми керованості.

61. Які з перерахованих видів норм праці використовуються для нормування роботи допоміжних робітників :

- а) норми часу ;
- б) норми виробітку ;
- в) норми обслуговування ;
- г) норми керованості.

62. Які з перерахованих затрат робочого часу не включаються до норми штучного часу :

- а) витрати підготовчо-завершального часу;
- б) витрати часу на обслуговування робочого місця ;
- в) перерви на відпочинок і особисті потреби ;
- г) регламентовані перерви з організаційно-технічних причин

63. Обсяг роботи (кількість одиниць роботи), який необхідно виконати за одиницю часу, це :

- а) норма часу ;

- б) норма чисельності ;
- в) норма часу обслуговування ;
- г)) норма виробітку.

64. Які з перерахованих видів норм праці використовуються по відношенню до керівників :

- а) норми виробітку ;
- б) норми керованості ;
- в) норми обслуговування ;
- г) зони обслуговування.

65. Аналітично-розрахункові методи нормування трудових процесів полягають у тому, що :

а) затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому встановлюються на основі безпосередніх вимірювань цих затрат на досліджуваних робочих місцях шляхом проведення фотографії робочого часу або хронометражу ;

б) норми визначаються на основі особистого досвіду нормувальника ;

в) затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому визначаються на основі нормативних матеріалів ;

г) норми визначаються на основі статистичних даних про фактичні затрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому.

66. Аналітично-дослідницькі методи нормування трудових процесів полягають у тому, що :

а) затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому встановлюються на основі безпосередніх вимірювань цих затрат на досліджуваних робочих місцях шляхом проведення фотографії робочого часу або хронометражу ;

б) норми визначаються на основі особистого досвіду нормувальника ;

в) затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому визначаються на основі нормативних матеріалів ;

г) норми визначаються на основі статистичних даних про фактичні затрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому.

67. Сумарно-статистичні методи нормування трудових процесів полягають у тому, що :

а) затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому встановлюються на основі безпосередніх вимірювань цих затрат на досліджуваних робочих місцях шляхом проведення фотографії робочого часу або хронометражу ;

б) норми визначаються на основі особистого досвіду нормувальника ;

в) затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому визначаються на основі нормативних матеріалів ;

г) норми визначаються на основі статистичних даних про фактичні затрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому.

68. Показник продуктивності праці розраховується як :

а) відношення вартості продукції до затрат праці на її виробництво або середньооблікової чисельності працівників підприємства чи виробничого структурного підрозділу ;

б) відношення затрат праці на виробництво продукції до вартості виробленої продукції ;

в) відношення вартості продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу до загальної вартості продукції, виробленої підприємством чи виробничим структурним підрозділом ;

г) відношення обсягу витрат на оплату праці основних робітників до обсягу матеріальних витрат на виробництво продукції.

69. Трудомісткість — це показник, обернений до :

а) ефективності праці ;

б) витрат на оплату праці ;

в) виробітку ;

г) матеріаломісткості.

70. Які існують методи вимірювання продуктивності праці (виробітку):

а) аналітично-розрахунковий, аналітично-дослідницький, сумарний ;

б) натуральний, трудовий, вартісний ;

в) натуральний, умовно-натуральний, грошовий та інтегральний ;

г) за трудомісткістю виробничої програми, за нормами виробітку, за нормами обслуговування.

71. Натуральний метод вимірювання продуктивності праці може застосовуватися :

а) на робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах;

б) на робочих місцях, у бригадах, на окремих дільницях тих галузей, які виготовляють складнотехнічну продукцію з значною доданою вартістю;

в) на робочих місцях, у бригадах, на окремих дільницях тих галузей, які виробляють однорідну продукцію;

г) усі відповіді правильні.

72. Якщо обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах, то це означає застосування такого методу вимірювання продуктивності праці як :

а) натуральний,

б) трудовий,

в) вартісний,

г) будь-якого з перерахованих методів.

73. Сутність відрядної форми заробітної плати полягає в тому, що :

а) відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із чинних норм часу і розцінок ;

б) вона застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників ;

в) розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу ;

г) її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції належної якості на основі попередньо встановлених норм часу (виробітку) та розцінок за одиницю продукції.

74. Сутність акордної системи заробітної плати полягає в тому, що :

а) відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із чинних норм часу і розцінок ;

б) вона застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників ;

в) розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу ;

г) її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції належної якості на основі попередньо встановлених норм часу (виробітку) та розцінок за одиницю продукції.

75. Яка з вимог є обов'язковою для правильної організації почасової форми оплати праці :

а) необхідність стимулювати зростання обсягів виробництва або скорочувати чисельність працівників за рахунок інтенсифікації праці ;

б) наявність розроблених та обґрунтованих нормованих виробничих завдань, які визначають кожному почасовику обсяг роботи за зміну, тиждень або місяць;

в) відсутність резервів підвищення продуктивності праці за рахунок її інтенсифікації ;

г) наявність розробленої системи преміювання за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників праці.

76. Яка система оплати праці передбачає, що виробіток робітників у межах виробничого завдання виплачується за твердими розцінками, а виробіток понад завдання - за підвищеними, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання :

а) проста відрядна ;

б) відрядно-преміальна;

в) відрядно-прогресивна ;

г) акордна.

77. Непряма відрядна система заробітної плати застосовується для оплати праці :

а) основних робітників ;

б) допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників ;

в) службовців та технічного персоналу ;

г) усі відповіді правильні.

78. Якщо відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, то така система оплати праці називається :

- а) почасова ;
- б) проста відрядна ;
- в) непряма відрядна ;
- г) акордна.

79. Система, за якої певна частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг працівника і від загальної ефективності роботи підприємства, називається :

- а) відрядно-преміальна система оплати праці;
- б) безтарифна система оплати праці ;
- в) гнучка система оплати праці ;
- г) непряма система оплати праці.

80. Матеріальна грошова мотивація праці не включає :

- а) медичне страхування за рахунок підприємства;
- б) премії ;
- в) доплати за стаж роботи ;
- г) доплати за понаднормові години роботи.

81. До інструментів негрошової матеріальної мотивації персоналу відносять :

- а) особисте та громадське визнання, похвалу, мотивацію цілями, збагачення праці, сприятливий і доброзичливий психологічний клімат у колективі ;
- б) медичне страхування; соціальний пакет; пільги, що отримують працівники компанії; путівки у санаторно-курортні заклади; подарунки до свят;
- в) основну та додаткову заробітну плату; премії, надбавки, бонуси; доплати за стаж роботи; відсоток від продажів і т. д.
- г) тільки змінні матеріальні заохочення, тобто ті, що залежать від ефективності праці і не мають фіксованого характеру.

82. Що з перерахованого належить до інструментів нематеріальної мотивації праці :

- а) медичне страхування за рахунок підприємства;
- б) часткова оплата витрат на освіту та підвищення кваліфікації.
- в) забезпечення перспектив професійного і кар'єрного зростання ;
- г) житлова допомога: іпотечні позики на пільгових умовах, сприяння в отриманні житла, компенсація квартплати.

83. Негрошова матеріальна мотивація персоналу :

- а) спрямовується на зменшення витрат працівників та забезпечення їх матеріального добробуту;
- б) забезпечує чіткий взаємозв'язок між якістю та інтенсивністю праці та розміром зарплати ;
- в) забезпечує перспективи професійного і кар'єрного зростання ;

г) сприяє формуванню командного духу і єдності колективу, захоплення від приналежності до саме цієї компанії.

84. Прийнято вважати, що для того, щоб премії грали роль дійового стимулюючого фактора, вони повинні складати :

- а) не менше 10 % основного заробітку.
- б) не менше 20 % основного заробітку.
- в) не менше 30 % основного заробітку.
- г) не менше 50 % основного заробітку.

Ключ відповідей до тестових запитань

№ тестового запитання	Правильний варіант відповіді	№ тестового запитання	Правильний варіант відповіді
1.	б	43.	а
2.	а	44.	г
3.	г	45.	в
4.	в	46.	б
5.	б	47.	а
6.	г	48.	б
7.	а	49.	в
8.	в	50.	г
9.	а	51.	в
10.	б	52.	в
11.	г	53.	а
12.	б	54.	б
13.	г	55.	г
14.	в	56.	а
15.	а	57.	б
16.	б	58.	в
17.	в	59.	г
18.	б	60.	в
19.	г	61.	в
20.	в	62.	а
21.	г	63.	г
22.	а	64.	б
23.	б	65.	в
24.	а	66.	а
25.	г	67.	г
26.	в	68.	а
27.	а	69.	в
28.	г	70.	б
29.	б	71.	в
30.	в	72.	б
31.	а	73.	г
32.	а	74.	а
33.	г	75.	б
34.	б	76.	в
35.	в	77.	б
36.	б	78.	г
37.	а	79.	в
38.	г	80.	а
39.	в	81.	б
40.	г	82.	в
41.	в	83.	а
42.	б	84.	в

Типові задачі з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

ЗАДАЧА 1

Населення області на 01.01.2018 р. склало 400 тис. чол., а на 01.01.2019 р. – 440 тис. чол. Протягом року в області народилося 6300 чол. і померло 4200 чол. За цей же рік в область в'їхало на постійне проживання 44800 чол. Виїхало за межі області 6900 чол. Визначити коефіцієнти, що характеризують інтенсивність і результати природного і механічного руху населення області.

Методичні поради щодо розв'язку :

1. Знаходимо середньорічну кількість населення області :

$$400 \text{ тис.} + 440 \text{ тис.} / 2 = 420 \text{ тис.}$$

2. Природний рух населення характеризується коефіцієнтами народжуваності та смертності. Розрахунок коефіцієнту народжуваності здійснюється за формулою :

$$K_n = \frac{Ч_n}{Ч_{сер}} \times 1000 \text{ ‰}$$

Де $Ч_n$ - чисельність народжених, $Ч_{сер}$ - середньорічна кількість населення регіону.

‰ **проміле** (лат. *per mille* — на тисячу) — одна тисячна частина якої-небудь величини, інакше — десята частина відсотка (процента).

$$K_n = \frac{6300}{420.000} \times 1000 = 15$$

Коефіцієнт смертності розраховуються за формулою :

$$K_c = \frac{Ч_c}{Ч_{сер}} \times 1000$$

Де $Ч_c$ - чисельність померлих.

$$K_c = \frac{4200}{420.000} \times 1000 = 10$$

Розраховані значення показників означають, що на кожні 10 тисяч населення протягом року народилося 15 осіб ($K_n = 15$), померло 10 осіб ($K_c = 10$).

3. Механічний рух населення характеризується показниками :

Коефіцієнт прибуття — визначається як відношення кількості прибулих на дану територію за рік (Пр) до середньорічної чисельності населення даної території (Чсер), в розрахунку на 1000 населення:

$$K_{\text{пр}} = \text{Пр} / \text{Чсер} \times 1000 \text{ ‰}$$

Коефіцієнт вибуття — визначається як відношення кількості вибулих з даної території за рік (В) до середньорічної чисельності населення даної території (Чсер), у розрахунку на 1000 населення:

$$K_{\text{виб}} = \text{В} / \text{Чсер} \times 1000 \text{ ‰}$$

Показник механічного приросту — визначається як відношення різниці прибулих і вибулих з даної території за рік (Пр - В) до середньорічної чисельності населення даної території (Чсер), в розрахунку на 1000 населення.

ЗАДАЧА 2

Чисельність населення регіону – 2600 тис. осіб. В тому числі:

- молодше працездатного віку – 420 тис. осіб;
- працездатного віку – 1685 тис. осіб, з яких:
 - 1) інваліди I-II групи – 3,7 тис. осіб;
 - 2) пільгові пенсіонери – 1,3 тис. осіб.,
- старше працездатного віку – 495 тис. осіб, в тому числі працюючі пенсіонери – 198 тис. осіб.

Визначити кількість трудових ресурсів регіону ; частку трудових ресурсів в загальній чисельності населення ; загальний рівень працездатності населення регіону; рівень працездатності населення у працездатному віці.

Методичні поради щодо розв'язку :

1. Розраховуємо кількість трудових ресурсів регіону :

$$\text{Тр.рес.} = 1685 + 198 - 3,7 - 1,3 = 1878 \text{ тис. осіб}$$

2. Розраховуємо частку трудових ресурсів у загальній чисельності населення :

$$1878 / 2600 \times 100 \% = 72,2 \%$$

3. Визначаємо загальний рівень працездатності населення :

$$(1685 - 3,7) / 2600 \times 100 \% = 64,7 \%$$

4. Визначаємо рівень працездатності населення у працездатному віці :

$$(1685 - 3,7) 1685 \times 100 = 99,8 \%$$

ЗАДАЧА 3

Чисельність населення працездатного віку країни на початок 2022 року складала 26,6 млн. осіб; чисельність померлих у працездатному віці протягом року 0,14 млн. осіб; чисельність молоді, яка досягла в даному році працездатного віку – 0,37 млн. осіб; чисельність осіб, які досягли пенсійного віку цього року, – 0,55 млн. осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку на початок 2020 року.

ЗАДАЧА 4

Чисельність працездатного населення області на початок 2023 року склала 590,2 тис. осіб, осіб пенсійного віку й підлітків до 16 років, які працюють – 58 тис. осіб.

Протягом року в структурі працездатного населення відбулися наступні зміни: вступило в робочий вік 8,5 тис. осіб; прибуло з інших областей – 11 тис. осіб; залучено для роботи в економіці 5,3 тис. осіб пенсійного віку; перейшло в пенсійний вік, на інвалідність і померло – 6,1 тис. осіб працездатного віку; 8 тис. пенсіонерів перестали працювати; вибуло в інші регіони – 13,3 тис. осіб працездатного віку.

Визначити чисельність трудових ресурсів на початок і кінець року; загальний, природний і механічний приріст трудових ресурсів, середньорічну чисельність трудових ресурсів області.

ЗАДАЧА 5

Використовуючи методику МОП, визначити чисельність економічно активного та економічно неактивного населення, рівень зайнятості, безробіття та економічної активності. Зробити висновки про динаміку змін.

Показники	Базовий рік	Звітний рік
	тисяч осіб	
1. Всього населення регіону, у т.ч. у віці 15-70 років	4893,9 3710,8	4623,0 3620,8
2. Зайняте населення :		
2.1. у працездатному віці	1921,7	1980,5
2.2. старше працездатного віку	155,4	144,4
2.3. молодше працездатного віку	38,0	32,0
3. Безробітні	228,1	140,2

ЗАДАЧА 6

Визначити чисельність населення працездатного віку на кінець року, якщо за поточний рік є такі дані:

- чисельність населення працездатного віку на початок року - 70 млн. чол.;
- чисельність померлих в працездатному віці протягом року - 0,2 млн. чол.;
- чисельність молоді, що досягла в поточному році працездатного віку, - 2 млн. чол.;
- чисельність осіб, що досягли пенсійного віку в поточному році, - 1,6 млн. чол.

ЗАДАЧА 7

Визначити рівень зайнятості трудових ресурсів, рівень зайнятості навчанням, шукаючих роботу, тимчасово незайнятих трудових ресурсів, якщо загальна чисельність трудових ресурсів - 29 млн. осіб.

З них зайнято - 19, 5 млн. осіб, учні – 1,1 млн. осіб, призвані до армії - 0, 4 млн. осіб, шукають роботу 1,3 млн. осіб.

ЗАДАЧА 8

Розрахуйте, як змінилася структура зайнятих в економіці (абсолютно і відносно) у звітному періоді. Вихідні дані подано у таблиці.

Показники	Періоди			
	базисний	%	звітний	%
Всього зайнятих				
У матеріальному виробництві	13,77		13,18	
У сфері послуг	9,98		9,81	

ЗАДАЧА 9

Розрахувати рівень економічної активності населення та рівень безробіття у регіоні, якщо :

- загальна кількість населення – 10.820 тис. осіб ;
- кількість населення віком 15-70 років – 9.035 тис. осіб ;
- кількість працівників підприємств, установ та організацій - 3.892 тис. осіб ;
- кількість самостійно зайнятих усіх категорій – 1.121 тис. осіб ;

- кількість осіб, які дійсно шукають роботу і готові працювати – 682 тисячі.

Методичні поради щодо розв'язку :

1). Рівень економічної активності населення визначають за наступною формулою :

$$РАН = \frac{Ч_{ек.ак.н}}{Ч_{н.15-70 \text{ р.}}} \times 100 \%$$

де : РАН - рівень економічної активності населення (за методологією МОП) ;

Ч ек.ак.н. - кількість економічно активного населення віком 15-70 років;

Ч н. 15-70 р. – загальна кількість населення віком 15-70 років.

2.) Загальна кількість економічно активного населення (ЕАН) – це сума чисельності усіх категорій зайнятих (найманих працівників підприємств, установ та організацій та самостійно зайнятих) та безробітних, які шукають роботу і готові працювати, тобто :

$$ЕАН = \text{Зайняті} + \text{Безробітні}$$

3.) Рівень безробіття населення визначають за наступною формулою :

$$Р б = \frac{К б}{Ч_{ек.ак.н}} \times 100 \%$$

де : Р б - рівень безробіття (за методологією МОП) ;

К б – загальна кількість безробітних віком 15–70 років ;

Ч ек.ак.н. - кількість економічно активного населення віком 15-70 років

ЗАДАЧА 10

Визначити навантаження на одне робоче місце, вакансію за даними таблиці.

Показники	Фактично у наявності	Чисельність зареєстрованих безробітних	Навантаження на 1 робоче місце
Вакансії: - робітників на виробництві	2458	4890	
- посади службовців	585	2517	
- робочі місця, які не	440	3523	

потребують професій			
Разом			

ЗАДАЧА 11

Визначити зайнятість населення регіону та питому вагу зайнятих у складі населення регіону, якщо загальна чисельність населення у звітному році 2700 тис. осіб., у тому числі економічно активне населення 46 %, з них безробітних – 7%. У плановому році намічаються такі зміни : все населення зменшиться на 2 %, економічно активне – зросте на 3 %, чисельність безробітних – зросте на 15 %.

ЗАДАЧА 12

Визначте середньоспискову чисельність працівників підприємства за січень, а також за 1-й квартал, та середньорічну чисельність, якщо:

- на 1.01. облікова чисельність працівників становить 1725 чол.;
- 4.01. звільнено 2 чол.;
- 10.01. прийнято 4 чол.;
- 15.01. прийнято 3 чол.;
- 20.01. звільнено 2 чол.;
- 25.01. звільнений 1 чол.;
- 28.01. прийнято 3 чол.

Середньоспискова чисельність працівників у лютому становить 1635 чол., у березні – 1610 чол., в 2-му кварталі – 1590 чол., в 3-му кварталі – 1540 чол., в 4-му кварталі – 1515 чол.

Методичні поради щодо розв'язку :

1) Середньоспискова чисельність працівників за місяць розраховується шляхом підсумовування чисельності працівників спискового складу за кожний календарний день звітної місяця і ділення одержаної суми на число календарних днів ; або шляхом знаходження середнього арифметичного значення чисельності працівників на початок та на кінець місяця :

$$\text{Ч сер (за місяць)} = \frac{\text{Ч поч.пер.} + \text{Ч кін.пер.}}{2}$$

Де Ч сер (за місяць) - середньоспискова чисельність працівників за місяць;

Ч поч. пер. - чисельність працівників на перше число місяця;

Ч кін. пер. - чисельність працівників на останнє число місяця.

2) Середньоспискова чисельність працівників за квартал розраховується шляхом підсумовування середньоспискової чисельності персоналу у кожному з трьох місяців кварталу і діленням отриманої суми на 3.

$$\text{Ч сер (за квартал)} = \frac{\text{Ч 1 міс} + \text{Ч 2 міс} + \text{Ч 3 міс.}}{3}$$

3) Річна середньоспискова чисельність працівників розраховується шляхом підсумовування середньоспискової чисельності персоналу за чотири квартали і діленням отриманої суми на 4 ; або додаванням середньоспискової чисельності за кожен місяць року та діленням отриманої суми на 12.

$$\text{Ч сер (річна)} = \frac{\text{Ч 1 кв} + \text{Ч 2 кв} + \text{Ч 3 кв} + \text{Ч 4 кв}}{4}$$

ЗАДАЧА 13

Розрахувати показники руху кадрів підприємства за наведеними даними:

Показники	Кількість, осіб
Облікова чисельність працівників на початок року	1530
Прийнято працівників	25
Вибуло працівників, усього	59
з них:	
у зв'язку з переходом на денну форму навчання	5
призив на військову службу	6
вихід на пенсію	12
закінчення терміну контракту	5
за власним бажанням	23
з ініціативи адміністрації	7
Облікова чисельність працівників на кінець року	1470

Методичні поради щодо розв'язку :

До показників, що характеризують рух персоналу, відносяться:

1) показники обороту персоналу:

- загальний коефіцієнт обороту (Ко.) характеризує відношення суми прийнятих (Ч пр.) і звільнених (Ч зв.) до середньооблікової чисельності (Ч сер.) працюючих в організації, тобто :

$$\text{Коб.} = (\text{Чпр.} + \text{Чзв.}) : \text{Ч сер.} \times 100;$$

- частковий коефіцієнт обороту по прийому (Ко.пр.) визначається відношенням кількості прийнятих (Чпр.) за визначений період (місяць, квартал, рік) до середньооблікової чисельності працюючих (Ч сер.),

$$\text{Ко.пр.} = \text{Чпр.} : \text{Чсер.} \times 100;$$

- частковий коефіцієнт обороту по звільненню (Кзв.) визначається відношенням числа звільнених (Чзв.) до середньооблікової чисельності працюючих (Ч сер.),

$$\text{Ко. зв.} = \text{Чзв.} : \text{Чсер.} \times 100;$$

2) показники плинності кадрів:

- загальний коефіцієнт плинності (К плин.), що визначається відношенням суми числа працівників, що звільнилися за власним бажанням (Чз.в.б.) та числа працівників, звільнених з ініціативи адміністрації за прогули й інші порушення трудової дисципліни (Чп.т.д.) до середньооблікової чисельності працюючих (Чс.),

$$\text{Кплин.} = (\text{Чз.в.б.} + \text{Ч п.т.д.}) : \text{Чсер.} \times 100;$$

- часткові коефіцієнти плинності, що характеризують рівень плинності в окремих підрозділах або групах працівників визначаються аналогічно загальному коефіцієнтові плинності.

ЗАДАЧА 14

Середньоспискова чисельність працівників підприємства в 1-му кварталі становить 5300 чол. За цей період прийнято 240 чол., звільнено за власним бажанням 140 чол., за порушення трудової дисципліни – 65 чол., у зв'язку із призовом в армію – 35 чол., на пенсію – 15 чол., з інших причин – 10 чол. Визначити коефіцієнти обороту робочої сили, прийому та плинності кадрів.

ЗАДАЧА 15

Розрахувати планову чисельність персоналу (робітників основного виробництва), якщо кількість одиниць продукції, яку необхідно виготовити у запланованому періоді, становить 55.000 шт.; дійсний фонд часу роботи одного

робітника – 1870 год., середній коефіцієнт виконання норм на підприємстві – 1,05; норма часу на обробку однієї деталі – 0,5 нормо-годин.

Методичні поради щодо розв'язку :

1) Для розрахунку планової чисельності робітників основного виробництва використовується наступна формула :

$$\text{Чор} = \frac{N \times T_{шт}}{\Phi_d \times K_{вн}} (\text{чол.})$$

Де N – кількість одиниць продукції, яку необхідно виготовити у планованому періоді, шт.;

Φ_d – дійсний фонд часу роботи одного робітника (визначається за балансом робочого часу середньоспискового робітника), год.;

$K_{вн}$ – середній коефіцієнт виконання норм на підприємстві;

$T_{шт}$ – норма часу на обробку однієї деталі, нормо-год.; хв.

2). Підставляємо дані задачі у формулу :

$$\text{Чор} = \frac{55.000 \text{ шт.} \times 0,5 \text{ н.-год.}}{1870 \text{ год.} \times 1,05} = 14 \text{ чол.}$$

ЗАДАЧА 16

Квартальна програма виробничої ділянки – 620 комплектів деталей. Час на обробку одного комплекту: з токарних робіт – 8,2 год., з фрезерних – 7,1 год., норми виробітку, що плануються на токарні роботи – 110 %, на фрезерні – 115 %. У кварталі 70 робочих днів, тривалість зміни – 8 годин. Визначити чисельність робітників.

Методичні поради щодо розв'язку :

1.) Визначається ефективний фонд робочого часу за квартал шляхом множення кількості робочих змін за даний період на тривалість зміни у годинах:

$$\begin{aligned}\Phi_{\text{еф}} &= D_{\text{роб}} \times t_{\text{зм}}; \\ \Phi_{\text{еф}} &= 70 \times 8 = 560 (\text{год.})\end{aligned}$$

2.) Визначається чисельність робітників за формулою:

$$\text{Чо} = \frac{N \times T_{шт.}}{\Phi \times K_{вн}} (\text{чол.}),$$

3.) На основі норм часу на обробку одного комплекту деталей та планової норми виробітку розраховуємо необхідну чисельність токарів:

$$Ч_о = \frac{620 \times 8,2}{560 \times 1,1} = 8,25 \text{ (чол.)},$$

Таким чином, необхідна (планова) чисельність токарів – 8 чоловік.

4.) Аналогічно розраховуємо необхідну чисельність фрезерувальників :

$$Ч_{фр} = \frac{620 \times 7,1}{560 \times 1,15} = 7 \text{ (чол.)}.$$

Таким чином, необхідна (планова) чисельність фрезерувальників – 7 чоловік.

ЗАДАЧА 17

Розрахувати планову чисельність робітників за професіями на основі наступних даних. Трудомісткість виконання окремих видів робіт у розрахунку на один виріб:

токарних – 12 нормо-годин;
свердлильних – 15 нормо-годин;
фрезерних – 10 нормо-годин;
шліфувальних – 8 нормо-годин;
складальних – 17 нормо-годин.

Виробнича програма дорівнює 50 тис. шт. / рік. Середній процент виконання норм – 110 %, а річний ефективний фонд робочого часу одного середньоспискового робітника 1780 год/ рік. Чисельність допоміжних робітників становить 30 % чисельності основних робітників.

ЗАДАЧА 18

Визначте норму часу на партію деталей, якщо:

основний час – 8 хв,
допоміжний час – 1,6 хв,
час обслуговування – 0,5 хв,
час на відпочинок – 0,25 хв,
час підготовчо-завершальної роботи на партію деталей 54 шт. – 25 хв.

ЗАДАЧА 19

Визначити норму часу на виконання операції в умовах дрібносерійного виробництва, якщо відомо, що:

№ з/п	Показники	Значення
1.	оперативний час, хв.	44
2.	час на обслуговування робочого місця, % від оперативного часу	10
3.	на відпочинок і особисті потреби, % від оперативного часу	15
4.	час на ознайомлення з кресленням, на інструктаж майстра, одержання інструменту, заготовок та здачу партії деталей, год	5,5
5.	кількість деталей, шт	30

ЗАДАЧА 20

У попередньому році промисловим підприємством було виготовлено продукції на суму 215 млн. грн. У наступному році випуск продукції планується збільшити на 5 %. Чисельність працюючих у попередньому році становила 250 осіб, у плановому році передбачено скоротити її на 30 осіб. Визначити, яке підвищення продуктивності праці заплановане на підприємстві.

Методичні поради щодо розв'язку :

1. Визначаємо продуктивність праці (ПП) у звітному та плановому періодах за формулою:

$$ПП = Q / Ч$$

а) у звітному році :

$$ПП_{зв} = 215\,000 / 250 = 860 \text{ тис. грн.}$$

б) у плановому році з урахуванням збільшення вартості випущеної продукції та зменшення чисельності працюючих :

$$ПП_{пл} = \frac{215\,000 \times 1,05}{250 - 30} = 1026,14 \text{ тис. грн.}$$

2. Заплановане підвищення продуктивності праці:

$$ПП = (ПП_{пл} / ПП_{зв}) \times 100 \% - 100 \%$$

$$ПП = (1026,14 / 860) \times 100 \% - 100 \% = 19,32 \%$$

ЗАДАЧА 21

На обробку деталі витрачали 35 хв. Після удосконалення технологічного процесу норму часу переглянули і встановили – 32 хв. На скільки % знизилася трудомісткість виготовлення деталі і зросла продуктивність праці ?

Методичні поради щодо розв'язку :

1.) Знаходимо, як змінилася трудомісткість у відсотковому вираженні :

$$\Delta \text{Тр} = 32/35 \times 100 \% = 91,4 \% - \\ 100 \% - 91,4\% = 8,6 \%,$$

отже, трудомісткість знизилась на 8,6 %.

2.) Знаходимо, як змінилася трудомісткість у відсотковому вираженні за допомогою формули:

$$\Delta \text{ПП} = \frac{\Delta \text{Тр}}{(100 \% - \Delta \text{Тр})} \times 100 \% \\ \Delta \text{ПП} = \frac{8,6 \%}{(100 \% - 8,6 \%)} \times 100 \% = 9,41\%$$

ЗАДАЧА 22

Чисельність промислово-виробничого персоналу на підприємстві в базовому періоді становила 3500 чол., а обсяг виробництва продукції 7 500 000 грн. У звітному році обсяг виробництва зріс на 5 %, а чисельність працюючих зменшилась на 86 чоловік. Обчислити приріст продуктивності праці у звітному році.

ЗАДАЧА 23

Визначити відрядний заробіток працівника за відрядно-прогресивною оплатою праці. Норма виробітку працівника – 42 одиниці продукції за зміну. Відрядна розцінка за одиницю продукції становить: 17,3 грн. – при виконанні норми і 20,4 грн. – при перевиконанні норми. Робітник за зміну виробив 49 одиниць продукції.

ЗАДАЧА 24

Робітник – погодинник відпрацював 184 год. Годинна тарифна ставка робітника 62 грн. За діючим на підприємстві положенням за виконання місячного завдання виплачується премія у розмірі 8 %, а за кожен % перевиконання плану – 1,5 % заробітку робітника по тарифу. Завдання

виконано на 106 %. Розрахувати заробіток робітника та частку премії в заробітній платі.

ЗАДАЧА 25

Визначити місячну заробітну плату робітника при відрядно-преміальній системі оплати праці, якщо норма часу становить 0,8 нормо-год, розцінка – 10,4 грн., виготовлено за місяць 250 виробів. За виконання норми виробітку встановлено премію у розмірі 1,7 % відрядного заробітку. Відпрацьовано 22 робочі дні при 8-годинній тривалості робочого дня.

Перелік питань для підготовки до іспиту / заліку з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»

1. Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження.
2. Завдання, об'єкт, предмет вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини».
3. Види праці.
4. Населення як демоекономічна категорія. Класифікація населення в економіці праці.
5. Відтворення населення. Природний, міграційний, економічний, соціальний рух населення.
 1. Економічно активне населення. Трудові ресурси.
 2. Трудовий потенціал суспільства, його складові.
 3. Людський капітал як соціально-економічна категорія.
 4. Сутність, форми і види зайнятості.
 5. Самозайнятість як альтернативна форма зайнятості.
 6. Безробіття як соціально-економічне явище.
 7. Показники економічної активності, зайнятості та безробіття населення.
8. Державне регулювання зайнятості : вітчизняний та міжнародний досвід.
 9. Елементи системи соціально-трудових відносин.
 10. Чинники формування соціально-трудових відносин
 11. Предмети та типи соціально-трудових відносин.
 12. Поняття ринку праці, його елементи і функції.
 13. Попит та пропозиції на ринку праці, фактори їх формування.
- Кон'юнктура ринку праці.
 14. Сегментація та гнучкість ринку праці.
 15. Інфраструктура ринку праці.
 16. Державна служба зайнятості та її функції.
 17. Поняття, зміст і завдання організації праці.
 18. Поділ і кооперування праці.
 19. Організація робочих місць.
 20. Трудовий процес і його раціоналізація.
 21. Умови праці і фактори їх формування.
 22. Сутність нормування праці та його значення.
 23. Види норм праці, їх розрахунок.
 24. Виробнича операція як об'єкт нормування праці.
 25. Методи нормування праці.
 26. Поняття продуктивності та ефективності праці.
 27. Показники виміру продуктивності праці, вимоги до них.
 28. Методи вимірювання продуктивності праці.
 29. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці.

30. Управління продуктивністю праці на підприємстві.
31. Поняття форм і систем заробітної плати.
32. Сутність кожної з систем відрядної форми оплати праці.
33. Почасова форма оплати праці.
34. Організація преміювання працівників.
35. Гнучка, безтарифна та контрактна системи оплати праці.
36. Сутність мотивації, її значення для підвищення ефективності праці.
37. Матеріальні та нематеріальні інструменти мотивації праці
38. Змістовні теорії мотивації.
39. Процесуальні теорії мотивації.
40. Сучасні проблеми мотивації праці.

Рекомендована література

1. Буряк П. Ю, Карпінський Б.А., Григор'єва М. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібн. К. : Центр початкової літератури, 2004. 440 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. – 5-те вид., оновлене. - К. : Знання, 2011. – 390 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навч. метод. посібник/ За заг. ред. проф. Качана Є. П. -Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711с.
5. Економіка праці: навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків: ХНЕУім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запирченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. – Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. – 228 с.
7. Економіка праці і соціально-трудові відносини [Електронний ресурс] : підручник для здобувачів ступеня бакалавра, за спеціальністю 051 «Економіка» / О. І. Іляш, Н. О. Черненко, О. А. Шевчук, О. О. Трофименко, С. С. Гринкевич, Я. І. Глущенко ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023.
8. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник для студентів вищ. навч. закладів . Київ: Кондор, 2004. 432 с.
9. Іваницька С.Б., Галайда Т.О. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навчальний посібник – Полтава: ПолтНТУ ім. Юрія Кондратюка, 2019. – 217 с.
10. Ільїч Л. М., Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Підручник. Київський університетім. Б. Грінченка, 2020 р. – 952 с.
11. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с.
12. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. – Суми : Сумський державний університет, 2024. – 349 с.
13. Качан Є. П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. 358 с.
14. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл.: рек. МОНУ / В. М. Лукашевич. - 2-ге вид., перероб. і доп. - Львів, 2012.
15. Мікловда В. П., Кубіній Н. Ю., Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник. ДВНЗ «Ужгородський національний університет. Ужгород, 2012. – 282 с.
16. Ососька Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. К.: Кондор, 2003. 224 с.

17. Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Балан О. Д., Гаврилюк І. П. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посібник. Київ: НУБіП України, 2022. 616 с

18. Ткачук В.А. Практикум з економіки праці і соціально-трудових відносин: навч. посібник / В.А. Ткачук, Є.О. Ланченко, Т.О. Костюк. – К.: НУБіП України, 2018. – 555 с.

19. Червінська Л. П. Економіка праці : навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. : рек. МОНУ. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 287 с.

Навчально-методичне видання

**«Економіка праці та
соціально-трудові відносини»:
опорний конспект лекцій з вивчення дисципліни
для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
економічних спеціальностей**

Шашовець Й.П.
Мукачево, МДУ, 2025. 96 с. (4,0 др.арк.)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої
продукції ДК № 6984 від 20.11.2019 р.

Редакційно-видавничий відділ МДУ
89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

