



**ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА**

**ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА  
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА**

---

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Перший проректор

\_\_\_\_\_ **Олег Омельчук**  
(підпис) (ініціали, прізвище)

\_\_\_\_\_ 2020 року  
М.П.

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ**  
з навчальної дисципліни  
**«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»**  
для підготовки на першому освітньому рівні  
здобувачів вищої освіти ступеня бакалавра  
за спеціальністю 072 Фінанси, банківська справа та страхування  
галузі знань 07 Управління та адміністрування

м. Хмельницький  
2020

## ЗМІСТ

			Стор.
1.	Структура вивчення навчальної дисципліни		– 3
	1.1.	Тематичний план навчальної дисципліни	– 3
	1.2.	Лекції	– 4
	1.3.	Семінарські заняття	– 6
	1.4.	Самостійна робота студентів	– 28
	1.5.	Підсумковий контроль	– 33
2.	Схема нарахування балів		– 36
3.	Рекомендовані джерела		– 38
4.	Інформаційні ресурси в Інтернеті		– 45

# 1. Структура вивчення навчальної дисципліни

## 1.1. Тематичний план навчальної дисципліни

№ теми	Назва теми	Кількість годин											
		Денна форма навчання						Заочна форма навчання					
		Усього	у тому числі					Усього	у тому числі				
			Лекції	Сем. (прак.)	Лабор.	Ін.зав.	СРС		Лекції	Сем. (прак.)	Лабор.	Ін.зав.	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Економіка праці й соціально-трудові відносини як навчальна дисципліна	8	2	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-
2.	Соціально-трудові відносини та їх регулювання	8	2	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-
3.	Населення як суб'єкт та об'єкт економічних й інших суспільних процесів і явищ	9	2	2	-	-	5	-	-	-	-	-	-
4	Трудовий потенціал і людський капітал суспільства та їх роль у забезпеченні сталого розвитку	9	2	2	-	-	5	-	-	-	-	-	-
5.	Ринок праці в системі соціально-трудових відносин	9	2	2	-	-	5	-	-	-	-	-	-
6.	Регулювання зайнятості населення та безробіття	9	2	2	-	-	5	-	-	-	-	-	-
7.	Рівень і якість життя населення як складові людського розвитку	10	2	2	-	-	6	-	-	-	-	-	-
8.	Ефективність використання робочої сили	9	2	2	-	-	5	-	-	-	-	-	-
9.	Заробітна плата в ринкових умовах та її регулювання	10	2	4	-	-	4	-	-	-	-	-	-
10.	Організація праці	8	2	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-
11.	Нормування праці як основа її організації	8	2	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-
12.	Міжнародне співробітництво у сфері праці та сприянні сталому розвитку.	8	2	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-
	Всього годин:	<b>105</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	-	-	<b>55</b>	-	-	-	-	-	-

## 1.2. Лекції

№ з/п	Назва і план теми	Кількість годин
1	2	3
1.	<i>Економіка праці й соціально-трудові відносини як навчальна дисципліна</i>	2
1.1.	Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження.	
1.2.	Мета, завдання, об'єкт, предмет вивчення дисципліни. Взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами та науками.	
1.3.	Становлення, розвиток та актуальні проблеми економіки праці як самостійної наукової дисципліни.	
1.4.	Соціально-економічна сутність категорії «праця» та її функції.	
1.5.	Зміст і характер праці. Законодавство, що регулює сферу праці.	
2.	<i>Соціально-трудові відносини та їх регулювання</i>	2
2.1.	Сутність та загальна характеристика системи соціально-трудових відносин.	
2.2.	Соціально-трудові відносини у державах загального добробуту. Соціальна політика.	
2.3.	Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудових відносин. Концепція гідної праці.	
2.4.	Сутність, передумови виникнення та чинники розвитку соціального партнерства.	
2.5.	Суб'єкти соціального партнерства.	
3.	<i>Населення як суб'єкт та об'єкт економічних й інших суспільних процесів і явищ</i>	2
3.1.	Населення як суб'єкт соціально-економічних відносин, його якісна характеристика.	
3.2.	Види та режими відтворення населення.	
3.3.	Взаємозалежність між населенням та ресурсами праці.	
3.4.	Демографічна політика держави.	
4.	<i>Трудовий потенціал та людський капітал суспільства та їх роль у забезпеченні сталого розвитку</i>	2
4.1.	Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу.	
4.2.	Рівнева та компонентна структура трудового потенціалу.	
4.3.	Розвиток концепції людського капіталу.	
4.4.	Людський капітал як соціально-економічна категорія та його зв'язок з трудовим потенціалом. Інвестування в людський капітал.	
4.5.	Сталий людський розвиток як мета соціально-економічної політики. Роль соціального капіталу у забезпеченні сталого людського розвитку.	
4.6.		
5.	<i>Ринок праці в системі соціально-трудових відносин</i>	2
5.1.	Ринок праці як підсистема ринкової економіки, його особливості.	
5.2.	Елементи та функції ринку праці.	
5.3.	Типи і види ринків праці.	
5.4.	Сегментація ринку праці.	
5.5.	Глобалізаційні процеси в системі світового ринку праці.	
6.	<i>Регулювання зайнятості населення та безробіття</i>	2
6.1.	Поняття, види та форми зайнятості населення.	
6.2.	Державне регулювання зайнятості населення.	
6.3.	Безробіття: сутність, види та показники. Чинники формування безробіття.	

6.4.	Стан і проблеми зайнятості та безробіття в Україні.	
7.	<i>Рівень і якість життя населення як складові людського розвитку</i>	2
7.1.	Сутність людського розвитку та його складові.	
7.2.	Рівень та якість життя як соціально-економічні категорії.	
7.3.	Принципи формування, рівень і види доходів населення.	
7.4.	Економічна нерівність населення. Державне регулювання доходів населення.	
8.	Ефективність використання трудового потенціалу	2
8.1.	Сутність та показники ефективності використання робочої сили. Ефективність праці.	
8.2.	Сутність, показники, методи вимірювання продуктивності праці.	
8.3.	Умови, резерви та шляхи підвищення ефективності використання робочої сили.	
8.4.	Управління продуктивністю праці.	
9.	Заробітна плата в ринкових умовах та її регулювання	2
9.1.	Соціально-економічна сутність заробітної плати.	
9.2.	Функції заробітної плати і принципи її організації.	
9.3.	Форми і системи оплати праці.	
9.4.	Доплати і надбавки до заробітної плати та організація преміювання персоналу.	
9.5.	Державне регулювання заробітної плати.	
10.	<i>Організація праці</i>	2
10.1.	Сутність і завдання організації праці.	
10.2.	Поділ і кооперація праці на підприємстві.	
10.3.	Організація та обслуговування робочих місць.	
10.4.	Трудовий процес та його раціоналізація.	
10.5.	Умови праці та фактори їх формування.	
11.	<i>Нормування праці як основа її організації</i>	2
11.1.	Нормування праці як засіб регулювання робочого часу та міри праці.	
11.2.	Класифікація витрат робочого часу на виробництві та види норм праці.	
11.3.	Методи дослідження трудових процесів та визначення ефективності використання робочого часу.	
11.4.	Управління нормуванням праці.	
12.	<i>Міжнародне співробітництво у сфері праці та сприяння сталому розвитку</i>	2
12.1.	Вплив глобалізації на ресурси праці та соціально-трудова відносина.	
12.2.	Міжнародна організація праці (МОП), завдання та напрями її діяльності.	
12.3.	Система професійної освіти та професійної підготовки в розвинутих країнах.	
12.4.	Міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин. Інтеграція міжнародного співтовариства навколо проблем забезпечення сталого розвитку	
	<b>Усього</b>	<b>24</b>

## Семінарські заняття

### Семінарське заняття 1

#### Тема 1. Економіка праці та соціально-трудові відносини як навчальна дисципліна

##### Питання для усного опитування та дискусії

- 1.1. Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження.
- 1.2. Мета, завдання, об'єкт, предмет вивчення дисципліни. Взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами та науками.
- 1.3. Становлення, розвиток та актуальні проблеми економіки праці як самостійної наукової дисципліни.
- 1.4. Соціально-економічна сутність категорії «праця» та її функції.
- 1.5. Зміст і характер праці. Законодавство, що регулює сферу праці.

##### Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

##### **Методичні рекомендації:**

**Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:** фактори виробництва; праця; елементи трудового процесу, трудові відносини; соціально-трудових відносин; об'єкт дисципліни; предмет дисципліни; завдання дисципліни; соціально-економічний аспект праці; матеріально-речовинний аспект праці; методологія; соціальний та функціональний зміст праці; характер праці; відносини розподілу.

*З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливо увагу зосередити на таких аспектах:*

Розпочинаючи вивчати дисципліну, зокрема першу тему, слід зосередитись на тому, що праця – це вельми складне і багатоаспектне поняття, що відіграє дуже важливу роль як в житті кожної окремої людини, так і в суспільстві в цілому. Будучи невід'ємною від людського життя, вона є природною необхідністю та неодмінною умовою існування людини.

Власне виготовлення матеріальних благ передбачає наявність таких факторів виробництва як: робоча сила, предмети праці, засоби праці, які на основі застосовуваних технологій і організації виробництва утворюють досить складну систему взаємодії. При цьому ключова роль тут належить робочій силі, яка є активним, творчим елементом виробництва.

Необхідно розуміти, що в процесі праці люди об'єднуються для сумісної діяльності, вступаючи між собою у певні зв'язки і відносини. Суб'єктами цих відносин виступають як окремі індивідууми, так і певні соціальні групи: наймані працівники, об'єднання найманих працівників (профспілки); роботодавці, об'єднання роботодавців, держава, місцеве самоврядування, які на основі взаємозалежності та взаємодії утворюють досить складну і динамічну систему соціально-трудових відносин.

Об'єктом вивчення дисципліни є система взаємопов'язаних економічних, соціальних, організаційних і трудових відносин між людьми в процесі виробництва з приводу відтворення і ефективного використання ресурсу робочої сили працівників підприємств і організацій різних форм власності та господарювання. Предметом дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» є: по-перше, праця як процес доцільної діяльності людей, спрямованих на видозміну предметів і сили природи та пристосування їх для задоволення своїх потреб; по-друге, соціально-трудові відносини між людьми в процесі виробництва.

Зміст праці характеризує функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці й формою організації виробничого процесу. Поняття “зміст праці” включає в себе ступінь відповідальності й складності праці, рівень творчих можливостей, співвідношення виконавських та управлінських

функцій, рівень технічної оснащеності, ступінь різноманітності трудових функцій, монотонності, самостійності тощо. Зміст конкретного виду трудової діяльності пред'являє певні вимоги щодо освіти, кваліфікації, здібностей індивіда. Це основний чинник, що характеризує можливості розвитку особи в процесі праці, визначає спрямованість трудових навичок та реалізації творчих, фізичних та інших здібностей індивіда. Він впливає на ставлення до праці, задоволеність працею, ступінь інтересу до праці, плинність кадрів, рівень продуктивності праці.

Необхідно розуміти, що характер праці – це соціально-економічна природа трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці. Характер праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу. Соціально-економічна сутність праці відображає характер суспільного ладу. Праця людини завжди включена у визначену систему економічних відносин, здійснюється в умовах історично визначеного способу виробництва. Характер праці відображає її соціально-економічну неординарність, відмінність у межах тієї чи іншої суспільно-економічної формації. Він вказує на соціально-економічний статус працівників, їх місце в системі суспільного виробництва, розподілу, обміну і споживання матеріальних і духовних благ.

### **Семінарське заняття 2**

#### **Тема 2. Соціально-трудова відносина та їх регулювання**

##### Питання для усного опитування та дискусії

1. Сутність та загальна характеристика системи соціально-трудова відносин.
2. Соціально-трудова відносина у державах загального добробуту. Соціальна політика.
3. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудова відносин. Концепція гідної праці.
4. Сутність, передумови виникнення та чинники розвитку соціального партнерства.
5. Суб'єкти соціального партнерства.

##### Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

##### **Методичні рекомендації:**

**Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:** соціально-економічні відносина; трудові відносина; соціально-трудова відносина; соціальне партнерство; трипартизм; соціальна політика; соціальний захист; якість трудового життя; концепція гідної праці.

**З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливо увагу зосередити на таких аспектах:**

Розпочинаючи вивчення теми, необхідно знати, що соціально-трудова відносина- комплекс взаємовідносин між їх сторонами – найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості. До структури соціальних індикаторів відносять: стан трудових ресурсів, частину працездатного населення в загальній його чисельності, рівень фіксованого безробіття населення, кількість робітників на одне вільне робоче місце

Вивчаючи питання соціально-трудова відносина у державах загального добробуту, слід розуміти, що важливу роль у розвитку соціально-трудова відносин відіграє соціальна політика, як стратегічний соціально-економічний напрям розвитку суспільства. Вона є системою управлінських, організаційних, регулюючих дій і заходів, спрямованих, насамперед, на забезпечення зайнятості громадян, їх всебічний розвиток, гарантування відповідного рівня їх життя і праці, на соціальний

захист населення.

Основним механізмом соціальної політики є соціальне управління та регулювання соціальних процесів. Мета соціальної політики полягає у створенні необхідних умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, повного розкриття творчого потенціалу людини, підвищення рівня та якості життя громадян на основі стимулювання трудової і господарської активності населення, а також досягнення в суспільстві соціальної злагоди, стабільності та цілісності.

Необхідно засвоїти, що суб'єктами соціальної політики є люди, держава, суспільство, соціальні інститути і товариства, політичні партії, громадські організації, колективи, профспілки підприємців, різноманітні фонди тощо. Основним суб'єктом є особистість. Важливим суб'єктом соціальної політики у сучасних умовах є держава. Держава розробляє та здійснює комплекс заходів, які охоплюють різні сфери розвитку суспільства. Громадські організації як суб'єкт соціальної політики, здатні зробити значний внесок у соціальний розвиток суспільства. Серед громадських організацій найважливіше місце належить профспілкам. Профспілки – це масове самокероване громадське об'єднання трудящих певної галузі або суміжних галузей для захисту і представництва їхніх соціальних інтересів.

Слід розуміти, що реалізація соціальної політики неможлива без забезпечення соціального захисту населення, яке включає законодавчо або іншим чином установлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги. Це система заходів, які забезпечують соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально уразливих верств, а також працездатного населення (соціальне страхування, пенсійне забезпечення, страховий захист від небезпек, медичне страхування).

Важливо усвідомити, що оцінка стану і ступеня розвитку соціально-трудових відносин — складне і важливе завдання. Тривалий науковий пошук адекватної системи критеріїв для такої оцінки привів спеціалістів до висновку про доцільність використання показників якості трудового життя як індикаторів розвиненості соціально-трудових відносин. Якість трудового життя — це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні — умови виробничого життя — і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві.

При вивченні даної теми необхідно визначити мету та принципи соціального партнерства. Система соціального партнерства передбачає розроблення і реалізацію узгоджених економічних і соціальних програм, забезпечення певних гарантій щодо оплати праці, робочого часу та відпочинку; регулювання ринку праці та створення необхідних умов для підвищення ефективності зайнятості населення; забезпечення на виробничому рівні згідно з угодами і договорами належних умов для ефективного використання трудового потенціалу. В Україні система соціального партнерства ґрунтується насамперед на укладанні колективних договорів та угод, веденні переговорів, використанні відповідної процедури розв'язання конфліктів тощо.

При веденні колективних переговорів, укладанні договорів та угод, взаємних консультаціях і контролі, а також вирішуванні колективних спорів необхідно брати до уваги, принципи, на яких повинно ґрунтуватися партнерство у процесі ведення колективних переговорів.

### ***Семінарське заняття 3*** ***Тема 3. Населення як суб'єкт та об'єкт економічних й інших суспільних процесів і явищ***

#### ***Питання для усного опитування та дискусії***

- 2.1. Населення як суб'єкт соціально-економічних відносин, його якісна характеристика.
- 2.2. Види та режими відтворення населення.
- 2.3. Взаємозалежність між населенням та ресурсами праці.



## 2.4. Демографічна політика держави.

### Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

### **Методичні рекомендації:**

**Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:** населення; відтворення населення, типи відтворення населення; режими відтворення населення; природний приріст населення, абсолютний приріст населення, сальдо міграції; рівняння демографічного балансу; демографічні процеси; природний рух населення; міграційний рух населення; соціальний рух населення; економічний рух населення; ресурси праці; трудові ресурси; робоча сила; економічно активне населення, економічно неактивне населення; демографічна політика; міграційна політика.

*З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:*

Розпочинаючи вивчення цієї теми, потрібно знати, що населення є сукупністю людей, що проживають на певній території – у країні, області, місті, районі, селі тощо, а також є джерелом ресурсів для праці, споживачем, що формує попит.

В останні роки чисельність населення України скорочується, що пояснюється зменшенням чисельності народжених і збільшенням кількості померлих. При цьому спостерігається процес старіння населення (збільшення частки людей пенсійного віку і зменшення частки молоді).

Необхідно розглянути природний, міграційний, соціальний, економічний рух населення. Природний рух характеризується результатами процесів народження та смерті людей. Якщо переважає процес народження, то відбувається природний приріст населення, і навпаки, коли переважає процес смертності, спостерігається природне зменшення населення. Міграційний рух населення пов'язаний з механічним просторовим переміщенням населення, яке зумовлюється політичними, економічними, соціальними причинами тощо. Міграція може бути зовнішньою і внутрішньою. Зовнішня міграція пов'язана зі зміною країни постійного проживання – еміграція, імміграція. Внутрішня міграція пов'язана зі зміною проживання людей у межах певної країни й обумовлена насамперед особистими й економічними причинами. Соціальний рух населення полягає у зміні освітньої, професійної, національної структур населення тощо. Економічний рух населення пов'язаний зі зміною трудової активності, що сприяє відповідному збільшенню або зменшенню трудових ресурсів. Усі види рухів населення взаємозалежні і взаємопов'язані і загалом визначають кількісні та якісні характеристики населення.

Треба знати, що відповідно до рекомендацій МОП і міжнародних конференцій статистиків праці, все населення поділяється на економічно активне й економічно неактивне. До економічно активного населення належать особи у віці 15-70 років. Вони виконують певну роботу за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян – роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючи члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. За цією методикою зайнятими вважаються особи, які працювали протягом тижня не менше чотирьох годин (в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота. Економічно неактивне населення – це та частина населення, яка в даний момент не здатна виявити економічну активність (школярі, студенти, курсанти й аспіранти всіх денних навчальних закладів, ті, хто доглядає дітей і хворих, домогосподарки). Сюди можна віднести і військовослужбовців.

Потрібно з'ясувати сутність поняття “трудові ресурси”. Ознайомитися з системою законодавчих актів, що визначають категорії працездатних і непрацездатних осіб, розглянути баланс трудових ресурсів.

Необхідно засвоїти сутність поняття відтворення населення як історичного, соціального й

економічного процесу постійного і безперервного поновлення людського потенціалу, а також виокремити види відтворення населення, зокрема розширене, просте, звужене.

Відтворення робочої сили перебуває у постійному взаємозв'язку із відтворенням суспільного продукту і є постійним і безперервним поновленням кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Необхідно знати, що процес відтворення робочої сили поділяється на окремі фази: формування, розподіл і перерозподіл, використання. Усі фази органічно пов'язані між собою. Студенти повинні засвоїти сутність кожної фази відтворення.

### ***Практичне завдання.***

**Задача 1.** За рік в населеному пункті народилося 2600 осіб, померло – 1300 осіб. Розрахувати коефіцієнти народжуваності, смертності, життєвості та природного приросту, якщо чисельність населення на початок і кінець року складає відповідно 320 та 350 тис. осіб.

**Задача 2.** Чисельність населення країни на початок 2018 р. становила 53,9 млн осіб, у т.ч. за регіонами: Західному – 12,1 млн осіб, Східному – 13,4 млн осіб, Південному – 11,3 млн осіб. Коефіцієнт природного та механічного приросту у Західному регіоні складає 5,2 проміле, у Східному – 3,7 проміле, в Південному – 13,1 проміле. Розрахувати регіональну структуру населення на початок 2019 р. в абсолютному виразі та у відсотках до чисельності населення країни.

**Задача 3.** Чисельність постійного населення області на 01.01.2018 р. розподілялась за віком таким чином: до 16 років – 335,7 тис. осіб, у працездатному віці – 801,6 тис. осіб, старше працездатного віку – 382,7 тис. осіб. Із загальної чисельності підлітків та осіб старше працездатного віку 12,0 % працює, а із населення у працездатному віці 2 % – це особи, які одержують пенсії за віком на пільгових умовах і не працюють та інваліди I–II груп, які також не працюють. Визначити чисельність трудових ресурсів.

### ***Методичні рекомендації до розв'язання практичних задач:***

Загальний коефіцієнт народжуваності (Кнз) є відношення чисельності народжених за рік на 1000 жителів до середньорічної чисельності населення.

Для характеристики смертності, що є фактором природного руху населення, використовують передусім коефіцієнт смертності – як відношення чисельності померлих за рік осіб до середньорічної чисельності населення у розрахунку на 1000 осіб.

Природний приріст населення є похідним від масштабів народжуваності і смертності та визначається як різниця між числом народжених і померлих.

Чисельність трудових ресурсів країни, окремого регіону визначається за формулою:

$$Ч_{тр} = Ч_{нпв} + Ч_{рпідл} + Ч_{рпінв} + Ч_{рпенс} - Ч_{непр\ пільг\ пенс},$$

де  $Ч_{нпв}$  - чисельність працездатного населення у працездатному віці;

$Ч_{рпідл}$  – чисельність працюючих підлітків;

$Ч_{рпінв}$  - чисельність працюючих інвалідів;

$Ч_{рпенс}$  - чисельність працюючих пенсіонерів;

$Ч_{непр\ пільг\ пенс}$  – чисельність непрацюючих пільгових пенсіонерів.

## ***Семінарське заняття 4***

### ***Тема 4. Трудовий потенціал та людський капітал суспільства та їх роль у забезпеченні сталого розвитку***

#### ***Питання для усного опитування та дискусії***

1. Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу.
2. Рівнева та компонентна структура трудового потенціалу.
3. Розвиток концепції людського капіталу.

4. Людський капітал як соціально-економічна категорія та його зв'язок з трудовим потенціалом. Інвестування в людський капітал.
5. Сталий людський розвиток як мета соціально-економічної політики.
6. Роль соціального капіталу у забезпеченні сталого людського розвитку.

#### Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

#### **Методичні рекомендації:**

**Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:** трудовий потенціал; фази відтворення трудового потенціалу; управління трудовим потенціалом; рівнева структура трудового потенціалу; компонентна структура трудового потенціалу; людський капітал; концепція людського капіталу; інвестиції в людський капітал; сталий розвиток; соціальний капітал.

**З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:**

Трудовий потенціал — це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Трудовий потенціал характеризує інтегральну здібність і готовність людей до праці, незалежно від її сфери, галузі, соціально-професійних характеристик. З позиції соціально-екологічного підходу трудовий потенціал є мірою втілення в людині якісних характеристик (природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації, професійного досвіду, стану здоров'я, духовних цінностей), котрі долучаються або можуть бути залучені до процесу виробництва матеріальних та духовних благ з метою задоволення існуючих і формування нових потреб і цінностей людини, і які мають здатність до динамічного розвитку в екологічно чистих умовах життєдіяльності. В даному випадку під екологічно чистими умовами розуміється не тільки збереження екологічної рівноваги в навколишньому природному середовищі, але й безпека соціально-економічних умов життєдіяльності населення.

Слід розуміти, що у науковій літературі розрізняють номінальний, реальний, максимально можливий трудовий потенціали. Зміст трудового потенціалу аповнений економічною та соціальною сутністю. При цьому треба пам'ятати, що трудовий потенціал є самостійною соціально-економічною категорією, передумовою виникнення якої стала необхідність визначення людини не як “нерухомого ресурсу”, а як носія потреб і здібностей, що дозволяють приймати рішення і досягати певних результатів.

Необхідно звернути увагу, що розрізняють рівневу та компонентну структури трудового потенціалу суспільства.

Для опанування теми, слід розуміти, що вживання категорії “людський капітал” пояснюється тим, що як і будь-який інший капітал, він є результатом інвестування і генерує впродовж певного часу потік доходу, тобто створюється тоді, коли людина здобуває освіту та кваліфікацію, а інвестиції у “людський капітал” окуповуються у вигляді висококваліфікованої та продуктивної праці, високої заробітної плати і морального задоволення від праці. Людський капітал – це реалізований трудовий потенціал, відтак, трудовий потенціал, поняття більш об'ємне, ніж людський капітал.

Найбільш узагальнений підхід до визначення складових людського капіталу передбачає виокремлення біологічного та культурного людського потенціалів.

Біологічний людський капітал - рівень фізичних здібностей до виконання трудових операцій, рівень здоров'я населення.

Культурний людський капітал - сукупність інтелектуальних здібностей, освіти, умінь, навиків, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивідів, які використовуються в трудовій діяльності.

Варто знати, що формування людського капіталу — це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у забезпечення процесів її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко та проявляється, насамперед, як через вкладення фінансових

коштів та ресурсів, так і через наявність значних витрат часу та сил, тобто через певні види людської діяльності.

## **Семінарське заняття 5** **Тема 5. Ринок праці в економічній системі**

### Питання для усного опитування та дискусії

- 1.1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки, його особливості.
- 1.2. Елементи та функції ринку праці.
- 1.3. Типи і види ринків праці.
- 1.4. Сегментація ринку праці.
- 1.5. Глобалізаційні процеси в системі світового ринку праці.

### Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

### **Методичні рекомендації:**

**Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:** ринок праці; індивідуальна робоча сила; сукупна робоча сила; сукупний попит на робочу силу; індивідуальний попит на робочу силу; пропозиція робочої сили; кон'юнктура ринку праці; зовнішній ринок праці; внутрішній ринок праці; відкритий ринок праці; прихований ринок праці; сегментація ринку праці; глобалізація на ринку праці.

**З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:**

Для того, щоб заглибитися в тенденції розвитку ринку праці, студентам слід звернутися до загальноекономічної категорії ринку. Ринок – це інститут або механізм, за допомогою якого відбувається об'єднання та взаємодія покупців та продавців конкретного товару або послуги.

Вивчення теми доцільно продовжити із вивчення сутності ринкової системи та її складової – ринку праці. Необхідно визначити поняття ринку праці та особливості його функціонування. У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати, як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Для формування й функціонування ринку праці необхідні певні умови: правові, економічні, організаційні, соціальні.

В економічній літературі існують дещо різні підходи до трактування ринку праці та ринку робочої сили, тому студентам доцільно опрацювати різні літературні джерела, які рекомендовано до вивчення цієї теми.

Вивчаючи тему, слід чітко засвоїти елементи ринку праці, якими є товар, який пропонує ринок праці (індивідуальна робоча сила), попит, пропозиція та ціна.

Також студентам необхідно засвоїти сутність і типи кон'юнктури ринку праці, серед яких виділяють трудодефіцитну, трудонадлишкову та рівноважну.

Важливим питанням теми є визначення сегментації ринку праці, тобто поділу працівників і робочих місць на замкнуті сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми рамками. Студентам необхідно з'ясувати ознаки сегментації ринку праці, а також те, що сегментація ринку праці передбачає його поділ на дві частини: первинний та вторинний ринки праці.

Далі потрібно розглянути функції ринку праці та його основні суб'єкти, а також структуру і типи ринків. Особливу увагу слід приділити відмінностям між відкритим і прихованим ринками праці; з'ясувати, у чому полягає жорсткість і гнучкість ринку.

Необхідно також розглянути теоретичні підходи до аналізу ринку праці, а також моделі ринку. Розрізняють такі основні концепції аналізу сучасного ринку праці, які розкривають його структуру, функціонування й особливо безробіття на макро- і мікро-рівнях: неокласична, концепція кейнсіанців, монетаризм, інституціоналістська, марксистська концепції. Відомо кілька моделей ринку праці, які

пов'язані з особливостями політики зайнятості, що проводиться в окремих країнах: японська модель ринку праці, модель США, шведська модель та ін.

Важливим проблемним напрямом вивчення теми є формування й розвиток ринку праці в Україні в сучасних умовах. Студенти повинні вміти давати сутнісну оцінку цих явищ.

### **Семінарське заняття 6**

#### **Тема 6. Регулювання зайнятості населення та безробіття**

##### Питання для усного опитування та дискусії

1. Поняття, види та форми зайнятості населення.
2. Державне регулювання зайнятості населення.
3. Безробіття: сутність, види та показники. Чинники формування безробіття.
4. Стан і проблеми зайнятості та безробіття в Україні.

##### Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

##### **Методичні рекомендації**

**Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:** зайнятість, повна зайнятість, неповна зайнятість, явна неповна зайнятість, прихована неповна зайнятість, часткова зайнятість, первинна зайнятість, вторинна зайнятість, зайнятість неповний робочий час, тимчасова зайнятість, сезонна зайнятість, нерегламентована зайнятість, безробіття, безробітний, абсолютне безробіття, відносне безробіття, фрикційне безробіття, структурне безробіття, природний рівень безробіття, сезонне безробіття, циклічне безробіття, приховане безробіття, рівень безробіття, загальний коефіцієнт безробіття, закон А. Оукена, державне регулювання зайнятості, активні та пасивні заходи регулювання зайнятості, Державна служба зайнятості.

**З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:**

Тема пов'язана з важливим аспектом економіки праці – використанням трудових ресурсів.

Необхідно з'ясувати як економічну, так і соціальну сутність зайнятості. Зайнятість населення є узагальненою характеристикою економіки країни, відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, а також відображає потреби людини в самовираженні, у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

Студентам потрібно розглянути основні положення Законів України «Про зайнятість населення» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» як правові підстави для визначення: зайнятих і незайнятих, безробітних категорій населення і соціального захисту від безробіття. З'ясувати, які є форми і види зайнятості. Звернути увагу на поширення нерегламентованої зайнятості в Україні.

У сучасних ринкових умовах великого значення набуває вивчення проблеми безробіття, що є складним економічним, соціальним і психологічним явищем. Водночас безробіття – це економічна категорія, яка відбиває економічні відносини, пов'язані з вимушеною незайнятістю працездатного населення.

Далі необхідно розглянути фактори формування безробіття та його види. Розвиток ринкової економіки супроводжується також виникненням та розширенням масштабів хронічного безробіття. Визначити його причини.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» безробітними вважаються особи віком від 15 до 70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готові та здатні приступити до роботи.

Вивчаючи тему, студентам необхідно засвоїти сукупність показників, за якими характеризують зайнятість населення.

На основі даних доцільно порівняти показники кількості й рівня безробіття в Україні за офіційними даними і за результатами обстежень за методикою МОП, зробити висновки. Проблемним напрямом теми є регулювання зайнятості населення як одного із основних соціальних заходів розвитку суспільства. Державна політика зайнятості населення залежить від темпів і характеру ринкових перетворень. Вона може бути активною, тобто спрямованою на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю і збільшення чисельності зайнятих, та пасивною, яка передбачає відповідальність держави за становище найманих працівників і роботодавців.

Державна політика зайнятості здійснюється за такими напрямками: правові, організаційно-економічні, адміністративні і соціальні. Вона передбачає розроблення програм сприяння зайнятості (державних, регіональних). Потрібно зрозуміти, що являють собою ці програми, для чого вони призначені, заходи, що відображені в них, як здійснюється формування цих програм.

Далі потрібно розглянути, що являє собою державна служба зайнятості в Україні та визначити її основні функції.

### **Практичні завдання.**

**Завдання 1.** Розрахувати рівень зайнятості у країні, якщо чисельність трудових ресурсів складає 25 млн. осіб, а зайнятих – 23,5 млн. осіб.

**Завдання 2.** Розрахувати рівень безробіття у регіоні станом на 01.01.2020 р. за визначенням МОП та за офіційною системою обліку України користуючись такими даними: чисельність зареєстрованих безробітних 27 763 осіб; чисельність працездатного населення у працездатному віці – 750 351 осіб; чисельність економічно активного населення 900 582 осіб

**Завдання 3.** Розрахувати, як змінилася структура зайнятих в економіці регіону у 2020 р., якщо усього зайнятих у цьому періоді в галузях економіки регіону було 229,9 тис. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 131,8 тис. осіб, у сфері послуг 98,1 тис. осіб. У 2019 р. чисельність зайнятих в галузях економіки регіону дорівнювала звітній. У сфері матеріального виробництва було зайнято 137,7 тис. осіб та у сфері послуг – 99,8 тис. осіб.

### **Методичні рекомендації щодо розв'язання практичних задач:**

#### Абсолютні показники зайнятості:

1) загальна чисельність зайнятих, безробітних;

2) розподіл зайнятих, безробітних:

- за віком;
- за статтю;
- за освітою;
- за галузями;
- за місцем проживання;

3) середня тривалість безробіття у місяцях.

#### Відносні показники зайнятості:

1) рівень зайнятості;

2) структура зайнятості;

3) рівень безробіття.

Рівень зайнятості розраховується за формулою:

$$P_3 = \frac{Ч_3}{Ч_{тр.р}} 100\%$$

де  $P_3$  – рівень зайнятості, %;

$Ч_3$  – чисельність зайнятих;

$Ч_{тр.р}$  – чисельність трудових ресурсів.

Структура зайнятості розраховується так:

$$K_i = \frac{Ч_{3i}}{Ч_3} 100\%$$

де  $K_i$  – частка  $i$ -ї групи зайнятих;  
 $Ч_{3i}$  – чисельність  $i$ -ї групи зайнятих;  
 $Ч_3$  – загальна чисельність зайнятих.

Рівень зайнятості певної категорії зайнятих (наприклад, чоловіків) розраховується за формулою:

$$P_{3i} = \frac{Ч_{3i}}{Ч_{тр.р.ч}} 100\% ; P_{3i} = \frac{Ч_{3i}}{Ч_{тр.р}} 100\% ,$$

де  $Ч_{3i}$  – чисельність зайнятих чоловіків;  
 $Ч_{тр.р.ч}$  – чисельність трудових ресурсів (чоловіків).

Показники, що характеризують безробіття:

– рівень безробіття за визначенням МОП:

$$P_B = \frac{B}{E_A} 100\% ;$$

– рівень безробіття за офіційною системою обліку України:

$$P_B = \frac{B_3}{P_{PH}} 100\% ;$$

де  $P_B$  – рівень безробіття, %;

$B$  – чисельність безробітних;

$E_A$  – чисельність економічно активного населення;

$B_3$  – чисельність безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості;

$P_{PH}$  – чисельність працездатного населення у працездатному віці.

### **Семінарське заняття 7**

#### **Тема 7. Рівень і якість життя населення як складові людського розвитку**

##### Питання для усного опитування та дискусії

1. Сутність людського розвитку та його складові.
2. Рівень та якість життя як соціально-економічні категорії.
3. Принципи формування, рівень і види доходів населення.
4. Економічна нерівність населення. Державне регулювання доходів населення.

##### Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

##### **Методичні рекомендації**

**Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:** людський розвиток; рівень життя; якість життя; прожитковий мінімум; мінімальний споживчий бюджет; платоспроможний попит населення; доходи населення; сукупні доходи населення; економічна нерівність; бідність; злиденність.

**З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:**

Одним із важливих моментів управління сферою праці та регулювання соціально-трудова відносин є необхідність дотримання загальнолюдських цінностей, на які спирається концепція людського розвитку. Тому необхідно з'ясувати, що являє собою людський розвиток, що лежить в основі концепції людського розвитку та хто її започаткував. Слід розуміти, що серед основних можливостей-цінностей людини виокремлюють: можливість прожити довге і здорове життя, мати можливість здобути необхідну якісну освіту та забезпечити собі гідний рівень та якість життя.

Важливим питанням теми є з'ясування сутності рівня життя населення, під яким

розуміють ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб. Рівень життя визначають в цілому по країні, по окремих територіях та соціальних групах. Рівень життя населення залежить від економічного потенціалу і значною мірою визначається величиною ВВП і структурою його використання. Для оцінювання зміни рівня життя населення визначають індекс вартості життя, який розраховується за набором товарів та послуг для різних соціально-демографічних груп населення і за мінімальним набором. Необхідно також запам'ятати, що для характеристики рівня життя у вітчизняній та зарубіжній практиці використовують показники бідності: абсолютні та відносні.

Вивчаючи тему, необхідно зрозуміти, що формування рівня та якості життя відбувається завдяки доходам населення, їх структурі та використанню. Залежно від джерел формування доходи можуть бути трудові і нетрудові. Слід також визначити, які чинники впливають на формування доходів.

Об'єктивною характеристикою рівня грошових доходів є відповідність їх прожитковому мінімуму. Дуже важливим є правильне визначення прожиткового мінімуму як показника, що має особливе значення для періоду подолання кризового стану економіки. Слід звернути увагу на існування економічної нерівності, її сутності та причин виникнення.

Є необхідність розглянути методичні підходи, розроблені профспілками України щодо розрахунку прожиткового мінімуму. Більш правомірною та науково обґрунтованою категорією є мінімальний споживчий бюджет (МСБ), що забезпечує нормальне відтворення робочої сили працездатних і нормальну життєдіяльність непрацездатних громадян.

Студентам необхідно також засвоїти методи державного регулювання доходів і споживання, серед яких виділяють законодавчі, економічні, адміністративні, погоджувальні.

Проблемним напрямом даної теми є визначення студентами тенденцій зміни реальних та номінальних доходів населення України, вплив на ці величини інфляції, визначення факторів бідності в Україні.

### ***Семінарське заняття 8***

#### ***Тема 8. Ефективність використання трудового потенціалу***

##### ***Питання для усного опитування та дискусії***

1. Сутність та показники ефективності використання трудового потенціалу. Ефективність праці.
2. Сутність, показники, методи вимірювання продуктивності праці.
3. Умови, резерви та шляхи підвищення ефективності використання робочої сили.
4. Управління продуктивністю праці.

##### ***Аудиторна письмова робота***

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

##### ***Методичні рекомендації до вивчення теми:***

***Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:*** ефект; ефективність; ефективність використання трудових ресурсів; ефективність праці; праця; продуктивність; продуктивність праці; інтенсивність праці; виробіток; трудомісткість; фактори підвищення продуктивності: зовнішні і внутрішні; фактори підвищення продуктивності праці: матеріально-технічні; організаційно-економічні; соціально-психологічні; методи вимірювання продуктивності праці: натуральний, вартісний, трудовий; резерви підвищення продуктивності праці: поточні, перспективні, загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, внутрішньовиробничі.

***З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:***

При вивченні цієї теми необхідно усвідомити сутність продуктивності в цілому і



продуктивності праці зокрема та взаємозв'язок цих економічних категорій. Продуктивність розглядають як загальний показник, що характеризує використання ресурсів для виробництва продукції або надання послуг.

Продуктивність праці відбиває сутність ефективності процесу праці. У її визначенні вихідною категорією є праця. Необхідно звернути увагу на те, що продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Продуктивність праці слід розглядати як економічну категорію і як показник ефективності використання трудових ресурсів.

Доцільно засвоїти значення продуктивності в сучасних умовах. Підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства.

Важливим напрямом вивчення теми є визначення результативності праці через правильне обчислення рівня і динаміки продуктивності праці в усіх сферах економіки.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньо облікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або зворотного відношення розрізняють два показники: виробіток і трудомісткість.

Необхідно засвоїти методику вимірювання продуктивності праці. Знати, що існуючі методи вимірювання продуктивності праці (натуральний, трудовий, вартісний) мають як переваги, так і недоліки. У зв'язку з цим їхнє застосування має свої особливості і сферу дії. У сучасних умовах найпоширенішим методом вимірювання продуктивності праці є вартісний метод, який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції.

Особливу увагу необхідно приділити вивченню факторів продуктивності як рушійної сили, причини, що впливають на певний процес або явище та змінюють рівень і динаміку продуктивності.

Дію факторів, їх виявлення і реалізацію доцільно розглянути в тісній залежності від природних і суспільно-економічних умов.

Необхідно засвоїти поділ факторів продуктивності на зовнішні і внутрішні. Зовнішні включають політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства, урядові рішення і інституційні механізми; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини. Вони перебувають поза контролем зі сторони окремого підприємства. Внутрішні фактори – це ті, які перебувають в зоні контролю окремого підприємства і поділяються на “тверді” і “м'які”.

Виходячи із сутності праці як процесу споживання робочої сили і засобів виробництва всі фактори, які визначають підвищення продуктивності праці, можна об'єднати в такі групи:

- матеріально-технічні;
- організаційно-економічні;
- соціально-психологічні.

Треба звернути увагу на те, що серед матеріально-технічних факторів важливу роль відіграє науково-технічний прогрес, поліпшення використання засобів праці. В зв'язку з цим доцільним є подальший розвиток інвестиційного ринку в Україні.

У ринкових умовах важливого значення набувають організаційно-економічні фактори підвищення продуктивності праці, що характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільного виробництва, а також соціально-психологічні, що пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві і характеризують ступінь використання робочої сили.

Останнім питанням теми є виявлення і використання резервів підвищення продуктивності, що набуває великого значення в ринкових умовах. Необхідно визначити поняття резервів та їх класифікацію і вміти визначити кількісну оцінку їхнього впливу на продуктивність праці.

Важливо також визначити основні напрями програм управління продуктивністю праці та етапи її планування.

### **Практичні завдання.**

**Завдання 1.** В результаті проведення маркетингових досліджень встановлено, що ринок кондитерських виробів розширюється, тому на підприємстві планується збільшити випуск продукції з 40 млн. грн. до 45 млн. грн., а виробіток продукції на одного працівника з 11,5 тис. до 12,5 тис. грн. Визначити 1) чисельність працівників за звітний і плановий періоди; 2) приріст

обсягів виробництва за рахунок збільшення продуктивності праці і чисельності робітників за звітний і плановий період.

**Завдання 2.** У цеху виробляється 2 види продукції. Продукції А: за базисний період вироблено 20 тис. т при затратах робочого часу 10 люд.-днів, за звітний період – 25 тис. т при тих же затратах робочого часу. Продукції Б: за базисний період вироблено 30 тис. т при затратах робочого часу 30 тис. люд.-днів, за звітний період – 25 тис. т при затратах робочого часу 25 тис. люд.-днів. Визначити:

- 1) індивідуальний індекс продуктивності праці;
- 2) зведений (по обох видах продукції) індекс динаміки продуктивності праці;
- 3) економію робочого часу під час виробництва кожного виду продукції по цеху в цілому.

**Завдання 3.** Спискова чисельність працівників підприємства – 2530 осіб, з них зайнято механізованою працею – 1600, ручною – 930 осіб. У наступному році планується провести оновлення матеріально-технічної бази підприємства, у наслідок чого за плановий період на механізовану працю переводиться 35% всіх працівників, зайнятих ручною працею, при цьому продуктивність праці кожного зростає в 1,7 рази.

1. Визначити питому вагу працівників, зайнятих механізованою працею до і після оновлення матеріально-технічної бази підприємства.

2. Розрахуйте зростання виробітку всіх працівників підприємства.

#### **Методичні рекомендації щодо розв'язання практичних задач:**

Абсолютний приріст обсягів виробництва за рахунок росту продуктивності праці ( $\Delta Q_{\text{пр}}$ ) розраховується як добуток приросту продуктивності праці за аналізований період та чисельності працівників за базисний (звітний) період ( $Ч_3$ ):

$$\Delta Q_{\text{пр}} = (ПП_{\text{пл}} - ПП_3) \times Ч_3,$$

де  $ПП_{\text{пл}}$ ,  $ПП_3$  – продуктивність праці відповідно за плановий і звітний періоди.

Чисельність працівників за звітний період визначається за формулою:

$$Ч_{3\text{в}} = \frac{Q_{3\text{в}}}{ПП_{3\text{в}}},$$

де  $Q_{3\text{в}}$  – випуск продукції за звітний період.

Абсолютний приріст обсягів виробництва за рахунок збільшення чисельності працівників ( $\Delta Q_{\text{ч}}$ ) визначається як різниця між загальним приростом продукції ( $Q$ ) і приростом обсягів продукції за рахунок росту продуктивності праці ( $\Delta Q_{\text{пр}}$ ) за формулою:

$$\Delta Q_{\text{ч}} = \Delta Q - \Delta Q_{\text{пр}}.$$

Частка приросту продукції за рахунок росту продуктивності праці в загальному прирості продукції визначається як відношення  $\Delta Q_{\text{пр}}$  на весь приріст продукції, розраховують у індексній або процентній формах:

$$\Delta Q_{\text{пр}} = \frac{I_Q - I_{\text{ч}}}{I_Q - 1}, \quad \text{або} \quad \Delta Q_{\text{пр}} = \frac{П_Q - П_{\text{ч}}}{П_Q - 100},$$

де  $I_Q$ ,  $I_{\text{ч}}$  – індекси зростання відповідно обсягів виробництва і чисельності працівників;

$П_Q$ ,  $П_{\text{ч}}$  – відповідно обсягів виробництва і кількості, %.

Обсяг виробництва (у нормо-годинах) за базисний і звітний періоди:

$$Q = \sum_{i=1}^n g_i T e_i,$$

де  $g_i$  – кількість вироблених виробів  $i$ -го найменування;

$T e_i$  – трудомісткість одиниці  $i$ -го виробу.

Індивідуальні індекси зростання продуктивності праці при виробництві продукції А і Б ( $i_A$ ,  $i_B$ ) визначається як співвідношення:

$$i_A = \left( \frac{Q_A}{T_A} \right)_3 \div \left( \frac{Q_A}{T_A} \right)_6, \quad i_B = \left( \frac{Q_B}{T_B} \right)_3 \div \left( \frac{Q_B}{T_B} \right)_6,$$

де  $Q_A, Q_B$  – випуск продукції цеху відповідно по продукції А і Б;  
 $T_A, T_B$  – затрати робочого часу відповідно на виробництво продукції А і Б;  
 $z, b$  – індекси відповідно звітнього і базисного періодів.

Зведений індекс продуктивності праці розраховується за формулою:

$$I_{mn} = \frac{\sum i T_z}{\sum T_z},$$

де  $i$  – індивідуальні індекси продуктивності праці,  $T_z$  - затрати праці за звітний період:

$$I_{mn} = \frac{\sum (i_A T_A)_z + \sum (i_B T_B)_z}{\sum (T_A)_z + \sum (T_B)_z}.$$

Економія робочого часу розраховується як різниця значень чисельника і знаменника із попередньої формули або за формулою:

$$E_{pv} = (T_A)_z (I_A - 1) + (T_B)_z (I_B - 1),$$

де перша складова – економія робочого часу під час виробництва продукції А і друга – при виробництві продукції Б.

Питома вага працівників, зайнятих механізованою працею визначається шляхом ділення чисельності працівників зайнятих механізованою працею на спискову чисельність працівників підприємства.

При розрахунку зростання виробітку всіх працівників підприємства слід виходити з того, що продуктивність праці всіх працівників зросте прямо пропорційно зменшенню їх чисельності, або, що одне й те саме, продуктивність праці буде тим вищою, чим більша чисельність працівників буде переведена на механізовану працю і чим продуктивніше буде працювати обладнання.

Для розрахунку рекомендується використовувати формулу:

$$I_{mn} = \frac{1}{1 - ПВ_{pm} (1 - ПВ_m) \left( 1 - \frac{1}{П_{nm}} \right)},$$

де  $ПВ_{pm}$  – питома вага працівників, яких переводять на механізовану працю, в загальній чисельності працюючих, зайнятих ручною працею;

$ПВ_m$  – величина, яка характеризує рівень механізації і автоматизації праці за базисний період (розраховується як відношення чисельності робітників, зайнятих механізованою працею до загальної чисельності працівників);

$П_{nm}$  – зростання продуктивності праці працівника, якого переводять на механізовану працю.

### **Семінарське заняття 9-10**

#### **Тема 9. Заробітна плата в ринкових умовах та її регулювання**

##### Питання для усного опитування та дискусії

1. Соціально-економічна сутність заробітної плати.
2. Функції заробітної плати і принципи її організації.
3. Форми і системи оплати праці.
4. Доплати і надбавки до заробітної плати та організація преміювання персоналу.
5. Державне регулювання заробітної плати.

##### Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

##### **Методичні рекомендації**

**Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:** заробітна плата; номінальна заробітна плата; реальна заробітна плата; основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; заохочувальні та компенсаційні виплати;

мінімальна годинна заробітна плата; державне регулювання заробітної плати; договірне регулювання заробітної плати; тарифна система; класифікатор професій; довідник кваліфікаційних професій працівників; тарифна сітка; тарифна ставка; відрядна форма оплати праці; пряма відрядна система оплати праці; відрядно-преміальна система оплати праці; відрядно-прогресивна система; непряма відрядна система заробітної плати; акордна система оплати праці; проста почасова система; почасово-преміальна система; почасово-преміальна система з нормованими завданнями; гнучка система оплати праці; безтарифна система оплати праці; контрактна система оплати праці; контракт; преміювання; індивідуальне преміювання; колективне преміювання.

***З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:***

Пристаючи до вивчення цієї теми, студент повинен звернути увагу на те, що ефективність праці певною мірою визначається діючою системою її оплати. Остання є найбільш дійовим інструментом активізації людського фактора і використання трудового потенціалу.

Необхідно з'ясувати сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії та як елементу ринку праці. Потрібно визначити також і функції, які заробітна плата має виконувати в ринковій економіці.

Вивчивши сутність номінальної та реальної заробітної плати, важливо зрозуміти, у чому полягає відмінність між ними.

Заробітна плата працівників складається з основної та додаткової частин, а також заохочувальних виплат.

У системі оплати праці важливим питанням є визначення мінімальної заробітної плати.

Треба звернути увагу на принципи правильної організації заробітної плати, а також знати, що ці принципи здійснюються за допомогою її складових елементів, кожний з яких має певне призначення, проте вони взаємодіють між собою, створюючи при правильному їх застосуванні дійову систему матеріальної заінтересованості в досягненні певних виробничих показників.

Проблемним напрямом теми є подальше удосконалення організації заробітної плати, яке має здійснюватися разом з проведенням загальної соціально-економічної (структурної, податкової, цінової) політики.

Регулювання заробітної плати полягає в подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного урахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей. Ринкове регулювання заробітної плати повинно поєднуватися з державним втручанням у соціальні процеси. Проте, як свідчить досвід зарубіжних держав, це втручання повинно мати непрямий, соціально орієнтований характер.

Необхідно знати законодавчі основи регулювання заробітної плати. Держава регулює оплату праці працівників підприємств усіх форм власності і господарювання через встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Розглядаючи сутність договірного регулювання заробітної плати треба чітко засвоїти, що воно є важливою складовою системи соціального партнерства. Потрібно знати, що договірне регулювання оплати праці найманих працівників України здійснюється на основі системи тарифних угод на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів. Необхідно з'ясувати зміст тарифних угод (генеральної, галузевої, на виробничому рівні), звернути увагу на те, що тарифна угода на виробничому рівні є складовою колективного договору.

В ході вивчення цієї теми студентам необхідно з'ясувати сутність і призначення тарифної системи, порядок її розроблення, введення в дію і перегляд. У зв'язку з реформуванням системи оплати праці слід вивчити всі зміни, що відбуваються в тарифних умовах. Основними елементами тарифної системи є довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів, або єдина тарифна сітка.

У сучасних економічних умовах кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну систему, дотримуючись державних гарантій та вимог генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод згідно з чинним законодавством.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників – це систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведені в класифікаторі професій. Класифікатор професій (КП) є складовою державної системи класифікації та кодування техніко-економічної та соціальної інформації, розроблений відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України “Про концепцію побудови національної статистики України та Державну програму переходу на міжнародну систему обліку і статистики” від 04.05.1993 р. За основу розроблення КП було взято Міжнародну стандартну класифікацію професій (1998 р.).

У Класифікаторі професій виділяються такі професійні групи працівників:

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники.
2. Професіонали.
3. Фахівці.
4. Технічні службовці.
5. Робітники сфери торгівлі та побутових послуг.
6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.
7. Кваліфіковані робітники з інструментом.
8. Оператори та складальники устаткування і машин.
9. Найпростіші професії.

Довідник є нормативним документом, обов'язковим в управлінні персоналом в організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності. Він складається з випусків і розділів випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Згідно з загальними положеннями Довідника кожен випуск або розділ випуску містить обов'язкові частини, співвідносні з розділами класифікації професій за Класифікатором професій, а саме “Керівники”, “Професіонали”, “Технічні службовці”, “Робітники”. Зміст випуску або розділу випуску складається зі “Вступу”, “Кваліфікаційних характеристик”, уміщених в абетковій послідовності з порядковими номерами, а також допоміжних переліків професій з діапазонами розрядів.

Кваліфікаційна характеристика професій працівника має так розділи: “Завдання та обов'язки”, “Повинен знати”, “Кваліфікаційні вимоги”, “Спеціалізація”, “Приклади робіт”.

У розділі “Завдання та обов'язки” описуються роботи, характерні для даної професії. Для визначення професійних завдань та обов'язків застосовуються посилання на галузь необхідних знань, устаткування, машини, інструмент, сировину, матеріали, деталі, продукцію та послуги.

Розділ “Повинен знати” містить описи знань, умінь, навичок, методів і прийомів безпечного виконання робіт, засвоєння і застосування яких є обов'язковим. У цілому галузі знань і способи реалізації робіт тісно пов'язуються з напрямками необхідної для цього освіти, практичною підготовкою у вигляді професійної спеціалізації відповідно до досягнень науки, техніки, технологій, організації праці на виробництві чи у сфері послуг.

У розділі “Кваліфікаційні вимоги” визначений рівень спеціальної підготовки працівника, який необхідний для виконання покладених на нього обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

У кожній окремій організації згідно з вимогами чинного законодавства і на основі Довідника розробляють та затверджують керівником посадові інструкції для керівників, професіоналів та фахівців. При цьому враховують конкретні завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп та особливості штатного розпису організації, підприємства

Посадові інструкції складаються з розділів “Загальні положення”, “Завдання та обов'язки”, “Права”, “Відповідальність”, “Повинен знати”, “Кваліфікаційні вимоги” та “Взаємовідносини (зв'язки) за професією, посадою”.

Для технічних службовців і робітників, у разі необхідності, розробляються робочі інструкції, в яких такі розділи, як “Загальні положення”, “Взаємовідносини (зв'язки) за професією”, можуть бути відсутні.

Тарифна сітка є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу та руху робочої сили, слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної

складності. Необхідно вміти розраховувати середній тарифний розряд робітників і робити висновки щодо відповідності виконуваних ними робіт.

Тарифна ставка визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Треба знати, що тарифні ставки диференціюються за складністю праці, кваліфікацією робітників. Оплата праці керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців здійснюється за допомогою посадових окладів, основою яких є мінімальна тарифна ставка.

Мінімальні посадові оклади встановлюють тим працівникам, які починають діяльність у тій чи іншій сфері, виконують вузьке коло завдань, а також працівникам, які відповідають посаді, яку обіймають, однак їм необхідно поліпшити роботу. Максимальні оклади устанавлюються працівникам, які володіють необхідною для даної посади кваліфікацією, досвідом роботи, самостійністю у виконанні робіт у межах даної функції, ініціативних та з творчим ставленням до праці.

Необхідно знати, що на підприємствах застосовуються різні доплати й надбавки, які залежать головним чином від виробничих умов.

Проблемним напрямом теми є подальше удосконалення тарифної системи через створення єдиних уніфікованих умов оплати праці всіх категорій працівників на основі створення єдиної тарифної сітки, упровадження безтарифної (пайової) системи оплати праці.

Треба з'ясувати сутність та умови застосування відрядної та почасової форм заробітної плати, а також їх систем і вміти розрахувати заробіток працівників.

В умовах становлення ринкової економіки, подальшої індивідуалізації заробітної плати дедалі більшого поширення набуває контрактна система оплати праці. Оплата праці за контрактом є складовою системи наймання та оплати, яка досить поширена в зарубіжних країнах.

Важливим питанням теми є організація колективних систем оплати праці. У зв'язку з цим необхідно з'ясувати умови, які визначають доцільність і необхідність колективних форм організації оплати праці. Застосування їх найдоцільніше тоді, коли об'єднання працівників у трудовий колектив обумовлено технологічною необхідністю, тобто коли для виконання певного технологічного комплексу потрібні суспільні зусилля працівників, а кінцеві результати виробництва є безпосереднім результатом праці цих працівників.

Необхідно звернути увагу на те, що преміювання має забезпечувати зацікавленість працівників у результатах праці.

В цій темі необхідно засвоїти, що залежно від того, який основний показник застосовується для визначення результатів праці, всі системи оплати праці підрозділяють на дві групи, що називають формами оплати праці (відрядну і почасову). Вони базуються на визначеній ринком праці ціні робочої сили й устанавленій законодавством тривалості робочого часу і враховують результат праці та необхідний для неї робочий час. Кожна з них відповідає певній мірі праці: відрядна – кількості виробленої продукції, почасова – кількості відпрацьованого часу.

Щоб підвищити стимулюючу роль форм оплати праці, використовують їх різновиди – системи оплати праці. Серед багатьох систем заробітної плати можна виділити традиційні – прості, преміальні, прямі й непрямі, індивідуальні і колективні, а також нові (сучасні) системи.

Також необхідно звернути увагу на преміювання, його функції, показники та умови.

Необхідно знати, що великого значення для стимулювання праці персоналу набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства, організації між працівниками.

### **Практичні завдання.**

**Завдання 1.** Обчислити місячний заробіток швачки за відрядно-прогресивною системою оплати праці, якщо за місяць нею виготовлено 150 шт. виробів при завданні 130 шт. Розцінка за пошиття одиниці виробу – 25 грн. Вихідна база для нарахування доплат 100% від плану. Шкала для визначення відсотку зростання та вихідні дані наведені в таблиці.

**Вихідні дані для розрахунку**

% перевиконання вихідної бази	1-20	21-40	41-60	61-80	81-100
% росту розцінки	20	40	60	80	100

**Завдання 2.** Посадовий оклад економіста 1530 грн. при тривалості робочого дня 8,2 год. За графіком ним має бути відпрацьовано 22 дні, 1 з яких святковий, що не співпадає з вихідним, а фактично йому був наданий листок непрацездатності на 4 дні. Листок непрацездатності оплачується в розмірі 100 % денного заробітку. З фонду матеріального заохочення економісту нарахована премія в розмірі 15% посадового окладу. Обчислити місячну заробітну плату економіста.

**Завдання 3.**

Робітник V розряду за місяць виготовив 400 деталей при нормі часу на одну деталь 0,5 нормо-год. Відпрацьований час склав 176 годин. Праця робітника оплачується за прямою відрядною системою. Погодинна тарифна ставка I розряду у 2020 році становить 28,31 грн. Визначити: 1) пряму відрядну розцінку на одиницю продукції; 2) відрядний заробіток; 3) тарифну ЗП; 4) коефіцієнт відрядного приробітку.

**Методичні рекомендації щодо розв'язання практичних задач:**

При відрядно-прогресивній формі оплати праці виробіток в межах норми оцінюється за чинними на підприємстві розцінками, а його надлишок – за підвищеними розцінками.

Для визначення місячного заробітку швачки виробіток в межах норми необхідно помножити на розцінку за пошиття одиниці виробу і додати заробіток за підвищеною розцінкою (кількість виробів, вироблених понад норму необхідно помножити на розцінку за пошиття одиниці виробу, підвищену на % росту розцінки).

Плановий місячний фонд робочого часу економіста (ФРЧ<sub>п</sub>):

$$\text{ФРЧ}_{п} = D_p \times T_p,$$

де  $D_p$  – кількість робочих днів, яка має бути відпрацьована за графіком протягом місяця, дн.,  
 $T_p$  – тривалість робочого дня, годин.

Годинна тарифна ставка економіста ( $ТС_G$ ):

$$ТС_G = \frac{M_o}{\text{ФРЧ}_{п}},$$

де  $M_o$  – місячний оклад економіста, грн.

Зарплата за фактично відпрацьований робочий час (ЗП<sub>ФРЧ</sub>):

$$ЗП_{\text{ФРЧ}} = (D_p - D_H) \times T_p \times ТС_G,$$

де  $D_H$  – кількість днів, на які був наданий листок непрацездатності.

Оплата за дні непрацездатності (ЗП<sub>НП</sub>):

$$ЗП_{\text{НП}} = D_H \times T_p \times ТС_G.$$

Оплата в святковий день (ЗП<sub>СВ</sub>) визначається за формулою:

$$ЗП_{\text{СВ}} = D_{\text{СВ}} \times T_p \times ТС_G,$$

де  $D_{\text{СВ}}$  – кількість святкових днів.

Фонд основної оплати праці (ЗП<sub>ОСН</sub>):

$$ЗП_{\text{ОСН}} = ЗП_{\text{ФРЧ}} + ЗП_{\text{НП}} + ЗП_{\text{СВ}}.$$

Розмір премії (П):

$$П = P_o \times P_p$$

де  $P_p$  – премія, %.

Місячна заробітна плата економіста (ЗП<sub>МІС</sub>):

$$ЗП_{\text{МІС}} = ЗП_{\text{ОСН}} + П.$$

Пряма відрядна заробітна плата визначається за формулою:

$$ЗП_{від} = \rho \cdot V$$

де  $V$  – обсяг фактично виготовленої продукції, натуральних одиниць,  
 $r$  – відрядна розцінка на одиницю продукції, грн

Відрядна розцінка:

$$\rho = TC_{год} \cdot H_n \quad \rho = \frac{TC_{год}}{H_{вир}}$$

де  $TC_{год}$  – година тарифна ставка грн,  
 $H_n$  – норма часу на одну деталь, год.,  
 $H_{вир}$  – норма виробітку, шт.

Коефіцієнт відрядного приробітку за формулою:

$$K_{кп} = \frac{ЗП_{від}}{ЗП_{тар}}$$

ЗП тарифна визначається за формулою:

$$ЗП_{тар} = TC_{год} \cdot T_{відп}$$

де  $T_{відп}$  – відпрацьований час

## **Семінарське заняття 10** **Тема 10. Організація праці**

### Питання для усного опитування та дискусії

1. Сутність, принципи та задачі організації праці.
2. Сутність, види та форми поділу і кооперування праці на підприємстві.
3. Поняття і класифікація робочих місць, їх організація та обслуговування.
4. Трудовий процес та його раціоналізація.
5. Сутність та визначальні фактори умов праці.

### Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

### **Методичні рекомендації**

**Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:** організація праці; поділ праці; кооперація праці; бригада; робоче місце; організація робочого місця; обслуговування робочих місць; умови праці; атестація робочих місць; трудовий процес; умови праці; фактори умов праці.

**З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:**

Розпочати вивчення теми необхідно зі з'ясування сутності організації праці та її завдань. В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити економічні та соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Далі треба розглянути основні напрями організації праці. Необхідно розглянути сутність поділу праці на підприємстві та його види, серед яких виділяють технологічний, коопераційний, функціональний, професійний та кваліфікаційний поділи праці. Потрібно уявити, що поділ праці на



виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією, тобто встановленням певних співвідношень і взаємодії між видами праці та виділити форми кооперації. Важливо також засвоїти сутність бригади, матеріально-технічні та організаційні передумови її створення.

Елементом організації праці на підприємстві є вдосконалення планування, організації та обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної праці. Необхідно знати поняття робочого місця та види класифікації їх, а також за якими функціями здійснюється обслуговування робочих місць.

Важливим розділом теми є вивчення умов праці та факторів їх формування. Робоче місце за умовами праці оцінюється з урахуванням впливу всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу на працюючих. Необхідно знати, в чому полягає сутність атестації робочих місць.

Практика підприємств свідчить про те, що оцінити поліпшення умов праці можна лише зіставивши фактичні умови праці з нормативними, прийнятими для базового періоду.

Продовжити вивчення теми доцільно скороченою характеристикою законодавства України стосовно умов і охорони праці.

### **Практичні завдання.**

#### **Завдання 1.**

Визначити чисельність основних робітників цеху, якщо цех виготовляє за рік: виробів А – 50 000 шт., виробів Б – 70 000 шт.

Норма часу на виготовлення одного виробу А – 1,2 години, виробу Б – 1,6 години.

Ефективний фонд робочого часу одного робітника – 240 днів, тривалість робочого дня – 7,8 години, коефіцієнт виконання норм часу – 1,2

#### **Завдання 2.**

Визначити кількість наладчиків устаткування цеху. Загальна кількість металорізального устаткування цеху становить 800 шт. Плановий номінальний та ефективний фонд робочого часу одного робітника відповідно 275 і 240 днів. Норма обслуговування – 10 верстатів на одного наладчика. Підприємство працює в дві зміни.

### **Методичні рекомендації щодо розв'язання практичних задач:**

Трудомісткість річної виробничої програми визначається за формулою:

$$T_{\text{пр}} = \sum t_i \cdot Q_i$$

де  $Q_i$  – річний обсяг і-го виду продукції, шт.

$t_i$  – трудомісткість одиниці і-го виду продукції

Ефективний фонд робочого часу визначається за формулою:

$$\Phi_{\text{еф}} = \Phi'_{\text{еф}} \cdot T_{\text{зм}}$$

де  $\Phi'_{\text{еф}}$  – ефективний фонд робочого часу одного робітника, днів

$T_{\text{зм}}$  – тривалість робочого дня, години

Чисельність робітників цеху визначається за формулою:

$$C_p = \frac{T_{\text{пр}}}{\Phi_{\text{еф}} \cdot K_{\text{вн}}}$$

де  $T_{\text{пр}}$  – трудомісткість виробничої програми

$\Phi_{\text{еф}}$  – річний ефективний фонд часу одного робітника

$K_{\text{вн}}$  – коефіцієнт виконання норм

Коефіцієнт облікового складу визначається за формулою:

$$K_{\text{обл}} = \frac{\Phi_{\text{ном}}}{\Phi_{\text{эф}}}$$

де  $\Phi_{\text{ном}}$  - річний номінальний фонд часу,

$\Phi_{\text{эф}}$  – річний ефективний фонд часу, дні

Кількість наладчиків устаткування цеху за нормами обслуговування за формулою:

$$Ч_p = \frac{M \cdot S}{H_{\text{обсл}}} \cdot K_{\text{обл}}$$

$M$  – кількість об'єктів обслуговування

$S$  – змінність роботи

$H_{\text{обсл}}$  – норма обслуговування

### **Семінарське заняття 12**

#### **Тема 11. Нормування праці як основа її організації**

##### Питання для усного опитування та дискусії

1. Нормування праці як засіб регулювання робочого часу та міри праці.
2. Класифікація витрат робочого часу на виробництві та види норм праці.
3. Методи дослідження трудових процесів та визначення ефективності використання робочого часу.
4. Управління нормуванням праці.

##### Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

##### **Методичні рекомендації**

**Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:** нормування праці; робочий час; режими праці та відпочинку; нормування праці; об'єкти нормування праці; хронометраж; фотографія робочого часу; фотохронометраж; норма часу; норма виробітку; нормоване завдання; норма обслуговування; норма керованості.

**З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:**

Вивчення питань нормування праці необхідно розпочати із з'ясування сутності робочого часу, при цьому слід мати на увазі, що робочий час є загальною мірою кількості праці. Потрібно також вивчити законодавчі основи регулювання робочого часу і відпочинку, засвоїти питання встановлення раціональних режимів праці та відпочинку. Розрізняють змінний, добовий, тижневий та місячний режими праці та відпочинку.

Далі треба розглянути сутність і зміст нормування праці, що є складовою організації праці і виробництва, основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, управління соціально-трудовими відносинами тощо. Значну увагу потрібно приділити вивченню об'єктів нормування праці, зосередившись на тому, що під час нормування праці виробничий процес поділяється на операції та їх елементи. Під час виконання виробничої операції працівник застосовує певні трудові прийоми, дії, рухи. Для розрахунку норм праці потрібна чітка класифікація затрат часу, тому необхідно знати як можна здійснювати класифікацію.

Важливим розділом теми є з'ясування подальшого вдосконалення нормування праці в сучасних умовах.

Найпоширенішими методами дослідження трудових процесів є: хронометраж,

фотографія робочого часу, фотохронометраж.

Далі треба розглянути, які застосовуються норми праці та в чому їх сутність (норми часу, норми виробітку, нормовані завдання, норми обслуговування, норми чисельності робітників, норми керованості).

Норми затрат робочого часу за ступенем обґрунтованості поділяються на технічно обґрунтовані та дослідно-статистичні. Визначити відмінності таких норм.

Розглянути, які застосовуються методи встановлення норм і в чому їх сутність.

### ***Семінарське заняття 13***

#### **Тема 12. Міжнародне співробітництво у сфері праці та сприяння сталому розвитку**

##### *Питання для усного опитування та дискусії*

1. Вплив глобалізації на ресурси праці та соціально-трудова відносина.
2. Міжнародна організація праці (МОП), завдання та напрями її діяльності.
3. Система професійної освіти та професійної підготовки в розвинутих країнах.
4. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин.
5. Інтеграція міжнародного співтовариства навколо проблем забезпечення сталого розвитку

##### *Аудиторна письмова робота*

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

##### ***Методичні рекомендації***

***Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є:*** соціально-економічні відносина; глобалізація, міжнародне співробітництво, професійна освіта, професійна підготовка Міжнародна організація праці, сталий розвиток

***З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:***

Глобалізація - це масштабний процес, який активно впливає на світове господарство, завдяки якому досягнення, рішення і діяльність людей в одній частині земної кулі справляють значний вплив на окремих людей і їхні спільноти в усіх частинах світу. Як процес світового рівня, глобалізація обумовлює інтенсифікацію взаємозв'язків, взаємодії та взаємозалежності держав, зачіпаючи як економіку, так і соціальну сферу, екологію, культуру тощо.

Глобалізація економіки - це новітній, складний, багатогранний та багаторівневий процес закономірних якісних перетворень світової економіки, що відбуваються на основі усупільнення виробництва та поглиблення інтеграційних процесів у результаті безпрецедентного зростання і прискорення міжнародних переміщень товарів, послуг, капіталів, робочої сили, широкого розвитку новітніх інформаційних технологій, глобальних телекомунікаційних мереж тощо.

Міжнародний ринок праці — це система відносин, що складається між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції робочої сили, регулювання її міждержавних потоків, оплати праці та соціального захисту за умов транснаціоналізації національних економи. Ці відносина виникають у зв'язку з нерівномірністю розміщення капіталу та людського ресурсу у країнах світу та з відмінностями у їхньому відтворенні на національному рівні. За умов поглиблення глобалізаційних процесів у світовому господарстві, котрі проявляються у зростанні взаємозалежності країн та їхніх регіональних угруповань, національні ринки праці, як і ринки товарів, послуг і капіталів, дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість, що приводить до утворення так званого спільного ринку праці.

Розширення процесу глобалізації значною мірою впливає на ресурси праці і соціально-трудова відносина. Так, глобалізація здійснює вплив на національний ринок праці за такими основними напрямками :

- змінюється структура зайнятості;
- спостерігається невідповідність структури робочої сили та робочих місць;
- зміцнення економіки розвинених країн шляхом створення нових робочих місць, впровадження нового обладнання, передових технологій;
- зростання мобільності робочої сили у напрямі інтенсифікації міграційних процесів;
- розвиваються нетрадиційні форми зайнятості;
- має місце відтік висококваліфікованої робочої сили з країн, що розвиваються.

Міжнародна практика розв'язання проблем соціально-трудоких відносин ґрунтується на принципах, встановлених діяльністю МОП. На основі норм міжнародного трудового законодавства і за сприяння МОП переважна більшість країн світу вдосконалили функціонування ринків праці, створили систему органів, зокрема із: працевлаштування; професійної перепідготовки; матеріальної допомоги безробітним.

Слід зазначити, що всі країни і їх міжнародні організації приділяють першочергову увагу проблемам зайнятості як таким, без розв'язання яких не можна забезпечити соціально-економічну стабільність. В усіх країнах світу регулярно розробляються, фінансуються і виконуються програми зайнятості, що враховують специфіку конкретної соціально-економічної ситуації.

Міжнародний досвід свідчить, що регулювання зайнятості можна здійснювати за рахунок різних важелів державної політики, зокрема: шляхом надання пільг у разі звільнення від виплат до соціальних фондів; компенсації витрат на професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників; зменшення податків на створення нових робочих місць; забезпечення можливостей розвитку персоналу; працевлаштування соціально незахищених категорій громадян.

Досвід розвинених країн свідчить про те, що механізм регулювання заробітної плати формується на поєднанні трьох складових: ринку праці, державного та договірного регулювання. При цьому роль прямого та безпосереднього регулятора заробітної плати відводиться ринку праці, оскільки саме на ньому формуються кінцеві оцінки різних видів праці, які потім використовують для визначення суспільного середньостатистичного рівня заробітної плати. Середньостатистична заробітна плата об'єктивно відображає суспільну оцінку праці і виступає засобом забезпечення рівної оплати за однакову працю.

Сталий розвиток – розвиток, що задовольняє потреби сучасних поколінь, але не ставить під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої особисті потреби.

#### ***1.4. Самостійна робота студентів***

Самостійна робота студентів є однією з форм оволодіння матеріалом із навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудоких відносини». Виконання самостійної роботи дозволяє студентам розвивати самостійне мислення, поглиблювати засвоєні теоретичні знання, опанувати практичні навички щодо вирішення практичних завдань у царині економіки праці та соціально-трудоких відносин.

Мета самостійної роботи полягає у засвоєнні у повному обсязі навчальної програми та формування у студентів загальних і професійних компетентностей, які відіграють суттєву роль у становленні майбутнього фахівця вищого рівня кваліфікації.

Завданням самостійного вивчення курсу є засвоєння студентами теоретичного матеріалу з курсу «Економіка праці та соціально-трудоких відносини».

Самостійна робота студента передбачає:

- опрацювання лекційного матеріалу;
- опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів та понять за темами дисципліни;
- підготовку до семінарських занять;

- підготовку до виступу на семінарських заняттях;
- поглиблене опрацювання окремих лекційних тем або питань;
- пошук (підбір) та огляд літературних джерел за заданою проблематикою дисципліни;
- підготовку до контрольних робіт та інших форм поточного контролю;
- виконання письмових завдань для самостійної роботи студентів;
- систематизацію вивченого матеріалу з метою підготовки до семестрового іспиту.

Виконання письмових завдань самостійної роботи студентів передбачає підготовку та письмове оформлення робіт за двома окремими питаннями за певними темами. Письмова робота виконується у межах годин, відведених для самостійної роботи навчальним планом.

Студенти виконують письмову роботу самостійно з одержанням необхідних консультацій від науково-педагогічного працівника протягом семестру. Форма контролю – перевірка письмових робіт та заслуховування доповіді за темами.

## **Тема 1. Економіка праці й соціально-трудові відносини як навчальна дисципліна**

### Питання для самостійної роботи

1. Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження.
2. Зміст та види праці за ринкових умов господарювання.
3. Становлення, розвиток та актуальні проблеми економіки праці як самостійної наукової дисципліни.
4. Законодавство України, що регулює сферу праці щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції

### Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити основні засади економіки праці й соціально-трудових відносин як навчальної дисципліни.

**Завдання 1.1.** Обґрунтуйте власне бачення проблемних питань:

1. Поясніть сутність поняття “праця”. Які обов’язкові елементи містить процес праці як чинник виробництва?
2. Як Ви вважаєте, у яких функціях виявляється сутність праці як соціального явища?
3. Поясніть поняття “зміст праці”. Які функції здійснюються у виробничому процесі при аналізі змісту праці?
4. Чому слід розрізняти соціальний та функціональний зміст праці?
5. Поясніть соціально-економічну сутність категорії “характер праці”.
6. Класифікуйте види праці за критеріями.
7. Як Ви вважаєте, які види праці будуть актуальними у найближчому майбутньому?

**Завдання 1.2.** Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Розкрити законодавство України, що регулює сферу праці.
2. Розкрити необхідність регулювання сфери праці в ринкових умовах.

## **Тема 2. Соціально-трудові відносини та їх регулювання**

### Питання для самостійної роботи

3. Рівні соціально-трудоових відносин.
4. Роль соціальної політики у регулюванні соціально-трудоових відносин.
5. Концепція якості трудоового життя та гідної праці.
6. Моделі соціального партнерства.
7. Об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити зміст соціально-трудоових відносин та шляхів їх регулювання..

Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Розкрийте сутність соціальної політики та охарактеризуйте основні напрями соціальної політики в Україні.
2. Визначте особливості адресних програм допомоги соціально-незахищеним верствам населення.

**Тема 3. Населення як суб'єкт та об'єкт економічних й інших суспільних процесів і явищ**

Питання для самостійної роботи

1. Характеристика і розміщення населення України.
2. Відтворення населення, його режими, природний і механічний рух населення.
3. Сучасні демографічні тенденції в Україні.
4. Проблеми реалізації трудоової активності населення.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити демоекономічну сутність населення, його особливості як суб'єкту та об'єкту економічних й інших суспільних процесів і явищ.

Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Охарактеризуйте структуру і розміщення населення України.
2. Здійсніть аналіз демографічної ситуації в Україні та на Хмельниччині.

**Тема 4. Трудоовий потенціал та людський капітал суспільства та їх роль у забезпеченні сталого розвитку**

Питання для самостійної роботи

1. Трудоовий потенціал і трудоові ресурси.
2. Розвиток концепції людського капіталу. Види людського капіталу.
3. Сутність концепції сталого розвитку.
4. Роль трудоового потенціалу у забезпеченні сталого розвитку.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити сутність трудоового потенціалу та людського капіталу суспільства, а також їх вплив на забезпечення сталого розвитку.

Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Розкрийте зв'язок людського капіталу з трудовим потенціалом.
2. Індекс людського капіталу України: стан та перспективи.

### **Тема 5. Ринок праці в системі соціально-трудових відносин**

#### Питання для самостійної роботи

1. Сучасні умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці
2. Механізм функціонування сучасного ринку праці.
3. Первинний і вторинний ринок праці: сутність, особливості.
4. Ринок праці в Україні в ринкових умовах.

#### Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити сутність ринку праці та його роль в регулюванні соціально-трудових відносин.

Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Охарактеризуйте сучасний ринок праці України.
2. Визначте основні тенденції розвитку світового ринку праці.

### **Тема 6. Регулювання зайнятості населення та безробіття**

#### Питання для самостійної роботи

1. Гнучкі форми зайнятості.
2. Активні та пасивні методи й заходи регулювання зайнятості
3. Законодавство України про зайнятість.
4. Чинники формування безробіття.
5. Приховане безробіття.

#### Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити сутність зайнятості населення та безробіття, а також методів їх регулювання.

Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Наведіть статистичні дані, що характеризують показники зайнятості населення та безробіття в Україні.
2. Опишіть схему надання статусу безробітного.

### **Тема 7. Рівень і якість життя населення як складові людського розвитку**

#### Питання для самостійної роботи

1. Концепція людського розвитку.
2. Державні соціальні стандарти. Державні соціальні гарантії
3. Соціально-економічні індикатори рівня життя населення.

#### 4. Структура споживчих витрат населення

##### Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити сутність рівня і якості життя населення у світлі концепції людського розвитку.

Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Розкрийте структуру доходів та витрат домогосподарств України, використовуючи дані Державної служби статистики.
2. Охарактеризуйте методику розрахунку мінімального споживчого бюджету.

#### **Тема 8. Ефективність використання трудового потенціалу**

##### Питання для самостійної роботи

1. Визначення та критерії ефективності господарювання.
2. Показники вимірювання продуктивності праці.
3. Методи вимірювання продуктивності праці.
4. Резерви зростання продуктивності праці.

##### Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити зміст використання трудового потенціалу та його ефективність.

Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Розкрийте етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів підприємства.
2. Охарактеризуйте резерви підвищення продуктивності праці.

#### **Тема 9. Заробітна плата в ринкових умовах та її регулювання**

##### Питання для самостійної роботи

1. Номінальна і реальна заробітна плата.
2. Акордна і колективна (бригадна) системи оплати праці.
3. Оплата праці державних службовців.
4. Показники та умови преміювання персоналу. Участь працівників у прибутку.
5. Макроекономічні механізми регулювання заробітної плати.

##### Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити зміст заробітної плати в ринкових умовах, а також методи її регулювання

Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Розкрийте, які системи заробітної плати застосовуються на підприємствах України та опишіть як розраховується заробіток за окремими системами заробітної плати.
2. Сутність договірної регулювання заробітної плати.



## Тема 10. Організація праці

### Питання для самостійної роботи

1. Поділ і кооперування праці на підприємстві, їх форми.
2. Поняття трудового колективу.
3. Атестація та паспортизація робочих місць.
4. Раціоналізація трудових процесів.
5. Умови праці на виробництві та їх значення для здоров'я і працездатності людей.

### Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити сутність та зміст організації праці та необхідність їх удосконалення.

Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Визначте особливості атестації та паспортизації робочих місць.
2. Перелічіть основні завдання, які постають на всіх рівнях управління щодо поліпшення організації праці на підприємстві (установі, організації).

## Тема 11. Нормування праці як основа її організації

### Питання для самостійної роботи

1. Гнучкі режими роботи.
2. Класифікація затрат часу.
3. Сутність і зміст процесу нормування праці.
4. Призначення та класифікація нормативів із праці.
5. Методи встановлення норм праці.

### Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити сутність та зміст нормування праці та їх роль у регулюванні соціально-трудових відносин.

Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Розкрийте сутність законодавчого регулювання робочого часу і часу відпочинку.
2. Охарактеризуйте зміст, особливості використання, переваги та недоліки застосування основних методів дослідження трудових процесів.

## Тема 12. Міжнародне співробітництво у сфері праці та сприянні сталому розвитку.

### Питання для самостійної роботи

1. Еволюція розвитку Міжнародної організації праці.
2. Передумови переходу України до моделі сталого розвитку.

### Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити сутність та зміст міжнародного співробітництва у сфері праці та сприянні сталому розвитку.

Виконати завдання у письмовій формі (друковане реферативне повідомлення обсягом 4-5 сторінок формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25 ) із посиланням на використані та зазначені наприкінці літературні джерела:

1. Охарактеризуйте сутність і роль глобалізації та її вплив на соціально-трудові відносини.
2. Розкрийте які конвенції МОП ратифіковані Україною.

### **1.5. Підсумковий контроль**

Підсумковий семестровий контроль проводиться у формі письмового заліку

#### ***1.5.1. Питання для підсумкового контролю***

1. Предмет, завдання, мета і зміст дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».
2. Соціально-економічна сутність категорії «праця» та її функції.
3. Зміст і характер праці та її види.
4. Сутність соціально-трудових відносин.
5. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудових відносин.
6. Суб'єкти, предмет і типи соціально-трудових відносин.
7. Сутність, зміст та напрямки соціальної політики.
8. Сутність, принципи побудови та елементи соціального захисту населення.
9. Сутність соціального партнерств та його роль в ринковій економіці.
10. Форми та принципи соціального партнерства.
11. Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці.
12. Населення як демоекономічна категорія та суб'єкт економічних й інших суспільних процесів і явищ.
13. Джерела інформації про населення.
14. Відтворення населення, його види та режими.
15. Соціально-демографічні й міграційні процеси та їх регулювання.
16. Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу.
17. Рівнева та компонентна структура трудового потенціалу.
18. Розвиток концепції людського капіталу.
19. Інвестування в людський капітал.
20. Роль соціального капіталу у забезпеченні сталого людського розвитку.
21. Поняття, сутність ринку праці, його елементи та функції.
22. Моделі й типи ринку праці.
23. Кон'юнктура та особливості ринку праці.
24. Сегментація та гнучкість ринку праці.
25. Інфраструктура ринку праці.
26. Сутність, види та форми зайнятості населення.
27. Безробіття як соціально-економічне явище, його види та показники.
28. Проблеми зайнятості та безробіття в Україні.
29. Суть та принципи державної політики зайнятості.
30. Основні моделі та напрямки державної політики у сфері зайнятості населення.
31. Регулювання зайнятості населення. Програми сприяння зайнятості.
32. Людський розвиток та його складові. Концепція людського розвитку.
33. Принципи формування, рівень та структура доходів і витрат населення.
34. Державні соціальні стандарти. Державні соціальні гарантії
35. Сукупні доходи населення.
36. Рівень та якість життя населення.

37. Платоспроможний попит населення, фактори його формування.
38. Сутність та методи розрахунку мінімального споживчого бюджету.
39. Державне регулювання доходів населення.
40. Сутність та показники ефективності використання ресурсів праці.
41. Умови, резерви та шляхи підвищення ефективності використання ресурсів праці.
42. Сутність, показники та методи вимірювання продуктивності праці.
43. Управління продуктивністю праці.
44. Соціально-економічний зміст, функції і структура заробітної плати.
45. Принципи та елементи організації оплати праці.
46. Форми і системи оплати праці.
47. Доплати і надбавки до заробітної плати та організація преміювання персоналу.
48. Регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата.
49. Поняття, зміст і завдання організації праці.
50. Поділ і кооперація праці на підприємстві.
51. Поняття і класифікація робочих місць, їх організація та обслуговування.
52. Трудовий процес та його раціоналізація.
53. Умови праці та фактори їх формування.
54. Охорона і дисципліна праці.
55. Нормування праці як засіб регулювання робочого часу та міри праці.
56. Класифікація витрат робочого часу та види норм праці.
57. Принципи і методи дослідження трудових процесів та визначення ефективності використання робочого часу.
58. Державне регулювання робочого часу і часу відпочинку.
59. Міжнародна організація праці (МОП), завдання та напрями її діяльності.
60. Інтеграція міжнародного співтовариства навколо проблем забезпечення сталого розвитку

### **1.5.2. Структура залікового білета**

**Завдання 1.** Розкрити суть питання: Сутність, показники, резерви та шляхи підвищення ефективності використання ресурсів праці.

**Завдання 2.** Дати визначення таким поняттям: умови праці; трудовий процес; попит на робочу силу.

**Завдання 3.** Дати відповідь на тестові завдання:

**1. Колективна угода:**

- а) є різновидом колективного договору і укладається на виробничому рівні;
- б) є нормативним актом, який укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі;
- в) обидва вирази невірні.

**2. Принцип солідарності, який може лежати в основі соціально-трудових відносин, передбачає:**

- а) головну роль держави у соціально-трудових відносинах;
- б) збереження прагнення людини до самостійності і самореалізації;
- в) сумісну відповідальність людей, яка ґрунтується на особистій відповідальності і згоді.

**3. Визначають такі два основні типи соціально-трудових відносин:**

- а) рівноправне партнерство та конфліктне співробітництво;
- б) дискримінація та субсидіарність;
- в) патерналізм і соціальне партнерство;

**4. Соціальна політика - це:**

- а) стратегічний соціально-економічний напрям, обраний країною для всебічного розвитку громадян, який забезпечує пристойний рівень і умови їх життя і праці;
- б) система заходів, яка забезпечує соціальну захищеність переважно непрацевдатного населення;

в) система заходів для економічної підтримки населення, яка передбачає створення умов, що дозволяють працівнику забезпечувати свою соціальну захищеність.

5. *Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці означає:*

1) збільшення їх чисельності без зміни їх якісних характеристик;  
2) удосконалення якісних характеристик трудових ресурсів (зростання освітнього та кваліфікаційного рівня);

3) немає правильної відповіді.

**Завдання 4.** Задача.

Обчислити місячний заробіток швачки за відрядно-прогресивною системою оплати праці, якщо за місяць нею виготовлено 150 шт. виробів при завданні 130 шт. Розцінка за пошиття одиниці виробу – 25 грн. Вихідна база для нарахування доплат 100% від плану. Процент росту розцінки становить 20 %.

## 2. Схема нарахування балів

2.1. Нарахування балів студентам з навчальної дисципліни здійснюється відповідно до такої схеми:



Рис. 2.1. Схема нарахування балів студентам за результатами навчання

2.2. Обсяг балів, здобутих студентом під час лекцій з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини», обчислюється у пропорційному співвідношенні кількості відвіданих лекцій і кількості лекцій, передбачених навчальним планом, і визначається згідно з додатками 1 і 2 до Положення про організацію освітнього процесу в Хмельницькому університеті управління та права.

З навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» передбачено проведення 12 лекційних занять за денною формою навчання.

Отже, студент може набрати під час лекцій таку кількість балів:

№ з/п	Форма навчання	Кількість лекцій за планом	Кількість відвіданих лекцій											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Денна	12	1,0	1,5	2,5	3,0	4,0	4,5	5,5	6,0	7,0	8,0	9,0	10,0

2.3. З навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» передбачено проведення 13 семінарських занять за денною формою навчання.

За результатами семінарського (практичного) заняття кожному студенту до відповідного документа обліку успішності виставляється кількість балів від 0 до 5 числом, кратним 0,5, яку він отримав протягом заняття.

Критерії поточного оцінювання знань студентів наведені у п. 4.3.8. Положення про організацію освітнього процесу в Хмельницькому університеті управління та права (затвердженого 29 травня 2017 року, протокол № 14).

2.4. За виконання самостійної роботи студенти можуть набрати максимальну кількість балів 20.

2.5. За семестровий контроль, що проводиться у формі семестрового заліку з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини», студент денної форми навчання може максимально одержати 30 балів. Шкала визначення кількості балів та критерії оцінювання знань студентів за результатами семестрового контролю, подана у табл. 4.8 Положення про організацію освітнього процесу в Хмельницькому університеті управління та права.

Перерозподіл балів, в межах максимально можливого одержання їх кількості за надані студентами відповіді в письмовій формі на тестові завдання залікового білета, наведено в таблиці.

№ з/п	Алгоритм нарахування балів	Номер питань (завдання) залікового білета				Разом балів
		1	2	3	4	
1.	Максимальна кількість балів за письмову відповідь на кожне питання екзаменаційного білета	6	9	5	10	30,0
	Усього балів	6	9	5	10	30,0

### 3. Рекомендовані джерела

#### Тема 1

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.
3. Економіка праці і соціально-трудова відносина : навчальний посібник / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносина: 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.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносина : практикум для студентів економічних спеціальностей. Харків : НФаУ. 2018. 186 с.
6. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.
7. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.
8. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / І. А. Андрейцева. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.
9. Гетьманцева Н.Д. Трудове право: навчальний посібник / Н.Д. Гетьманцева, Л.В.Вакарюк, І.Г.Козуб, О.Я.Орловський. Чернівці : Чернівець.нац.ун-т ім. Ю.Федьковича, 2020. – 272 с.
10. Становлення та розвиток трудового права як прояв єдності приватних і публічних начал. //Науково-практичний журнал «Теорія і практика інтелектуальної власності» – № 4 (102) – 2018 р. – С. 83-92.

#### Тема 2

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.
3. Економіка праці і соціально-трудова відносина : навчальний посібник / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносина: 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.
5. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.
6. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.
7. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / І. А. Андрейцева. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.
8. Білоус М. О. Реалізація соціального партнерства в контексті ринку праці України / М. О. Білоус // Формування ринкових відносин в Україні. 2013. № 1. С. 148 – 151.
9. Фальченко О.О. Соціальне партнерство в системі соціально-трудова відносин готельно-ресторанного господарства. Економіка та управління підприємствами. Випуск 13. 2017. С.203-207

10. Ільєнко Н. Дослідження сучасного стану соціально-економічних показників в контексті гідної праці в Україні (за методологією МОП) / Н. Ільєнко, Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 5. – С. 3-12.

11. Романова Н.Ф., Мельник І.П. Соціальне партнерство/ Н.Ф. Романова, І. П. Мельник: навчально-методичний посібник. Київ : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с.

12. Гетьманцева Н. Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 3 (241). С. 82–86.

### Тема 3

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.

3. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.

4. 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.

5. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.

6. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.

7. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.

8. Кравець І. М. Сучасні демографічні проблеми розвитку України. Електронний фаховий науково-практичний журнал "Інфраструктура ринку". Випуск 31. 2019. с. с. 515-521  
Режим доступу: <http://www.market-infr.od.ua/uk/31-2019>

9. Пшенична Д. М., Кравець І. М. Роль демографії як науки у формуванні системи знань про народонаселення. Перспективи розвитку економічної системи з урахуванням сучасних євроінтеграційних процесі в: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 16 листопада 2019 р.). Дніпро : НО "Перспектива", 2019. Ч. 2. с.48-51

10. Кравець І. М. Демографічні тенденції відтворення трудового потенціалу Хмельницької області / І. М. Кравець, Ю. В. Здоров / Зовнішні та внутрішні фактори впливу на розвиток міжнародних економічних відносин : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 27 квітня 2019 року) ГО «Львівська економічна фундація». Львів: ЛЕФ, 2019. с.99-101

11. Онопрієнко І.М. Статистичний аспект демографічної ситуації в Україні. Глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 16. 2017. С. 604-608

12. Палієнко О.А. Демографічна криза в Україні: шляхи її подолання. Молодий вчений. № 9.1 (49.1) вересень, 2017 р. С.133-136

### Тема 4

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.

3. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.

4. 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.

5. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.
6. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.
7. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.
8. Кравець І. М. Управління трудовим потенціалом : навчальний посібник. - Хмельницький, ФОП Цюпак . - 2015. - 424 с.
9. Кравець І. М. Сутність та значення трудового потенціалу в сучасних економічних умовах / І. М. Кравець, В. В. Броварський /Зовнішні та внутрішні фактори впливу на розвиток міжнародних економічних відносин : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 27 квітня 2019 року) / ГО «Львівська економічна фундація». – Львів : ЛЕФ, 2019. – с.97-99
10. Леоненко Н.А. Роль трудового потенціалу у відтворенні економічного потенціалу регіону. Глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 23. 2018. С.366-372
11. Лисак В.Ю., Семендяк В.М. Розвиток людського капіталу: суть, проблеми та перспективи. Глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 21. 2018. С.548-552
12. Лисак В.Ю. Сутність та основні положення концепції людського капіталу. Молодий вчений. № 3 (30), березень, 2016 р. с.123-126
13. Подра О.П. Роль людського капіталу у забезпеченні сталого економічного розвитку: стан, проблеми, перспективи. Соціально-правові студії. № 2. 2020. Режим доступу: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/3180>

#### **Тема 5**

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.
3. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запірченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. 228 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум для студентів економічних спеціальностей. Харків : НФаУ. 2018. 186 с.
6. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.
7. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.
8. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / І. А. Андрейцева. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.
11. Паустовська Т. І. Регулювання ринку праці в умовах сучасної світової конкуренції. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Випуск 17, частина 2. 2018. С. 33-38
12. Грішнова О., Синенко В. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. Україна: аспекти праці. 2015. № 1. С. 3–7.
13. Бургман М. К. Проблеми українського ринку праці та особливості його функціонування / М. К. Бургман // Держава та регіони. 2015. № 3. С. 14-18.
14. Безтелесна Л. І. Макроекономічні закономірності функціонування національного ринку праці / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик // Статистика України. – 2012. – № 1. – С. 22-27.



15. Гірман А. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці в реалізації євроінтеграційної стратегії України / А. Гірман // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 8. – С. 45-49.

16. Дідківська О. Актуальні проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України / О. Дідківська // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 7. – С. 18-25.

17. Добренко О. Напрями удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання професійного ринку праці / О. Добренко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 7. – С. 44-49.

#### **Тема 6**

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.

3. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.

4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запірченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. 228 с.

5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум для студентів економічних спеціальностей. Харків : НФаУ. 2018. 186 с.

6. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.

7. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.

8. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / І. А. Андрейцева. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.

9. Гук Л. П. ІТ-зайнятість як інноваційний сегмент ринку праці / Л. П. Гук // Економіка і прогнозування. – 2013. – № 2. – С. 140–150.

10. Кравець І. М. Особливості вторинної зайнятості в Україні / І. М. Кравець // Вісник Маріупольського державного університету. Серія Економіка. 2018. № 15. с. 90-97

11. Нартюк О. Інклюзія як організаційно-економічний механізм оптимізації зайнятості економічно активного населення / О. Нартюк // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 1. – С. 43-49.

12. Мельник І. О., Берднікова О. В. Сучасні тенденції формування ринку праці і зайнятості населення України. Ефективна економіка. №1. 2018. Режим доступу : [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1\\_2018/49.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/49.pdf)

#### **Тема 7**

1. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.

2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запірченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. 228 с.

3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум для студентів економічних спеціальностей. Харків : НФаУ. 2018. 186 с.

4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.

5. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.

6. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 356 с.
7. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. — Київ : КНЕУ, 2006. — 308 с.
8. Макарова О. В. Вимірювання людського розвитку в регіонах України : методологічні аспекти та оцінка результатів // Економіка України. – 2015. - № 3. – 41-53
9. Кравченко О.О. Аналіз рівня та якості життя населення України в умовах економічної та політичної нестабільності. Глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 17. 2017. С.572-578
10. Соціальні індикатори рівня життя населення України. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ. 2018. 176 с.
11. Пальчук О.І. Якість життя населення: грані проблем у фокусі перетворень. Глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 21. 2018. С.96-102
12. Кравець І. М. Соціальний захист економічно активного населення в сучасних умовах / І. М. Кравець // Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. №19. с. 365-370. Режим доступу : <http://global-national.in.ua/issue-19-2017>

### Тема 8

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.
3. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запірченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. 228 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум для студентів економічних спеціальностей. Харків : НФаУ. 2018. 186 с.
6. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.
7. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.
8. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / І. А. Андрейцева. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.
9. Мурашко О. В. Резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві. Науковий Вісник УМО. Серія: Економіка та управління. Випуск 4. 2017. Режим доступу : [http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk\\_umo/ekonomika/V\\_4/Murashko.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_4/Murashko.pdf)
10. Методичні основи підвищення ефективності праці робітників підприємств в умовах євроінтеграції. Режим доступу : [https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/node/4085/rozvytok\\_0.pdf](https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/node/4085/rozvytok_0.pdf)
11. Семикіна М. В. Продуктивність праці: напрями підвищення. Режим доступу : <https://core.ac.uk/download/pdf/55296771.pdf>

### Тема 9

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.
3. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М.Д.

Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.

4. 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.

5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум для студентів економічних спеціальностей. Харків : НФаУ. 2018. 186 с.

6. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.

7. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.

8. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / І. А. Андрейцева. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.

9. Кравець І. М. Формування системи мотивації праці працівників організації / І. М. Кравець, Д. І. Пшенична / Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті . Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 22 листопада 2018 р. – Кропивницький : РВЛ ЦНТУ, 2018. – с. 248-250

10. Новак І. Мінімальна заробітна плата: методичні підходи до визначення та вплив на ринок праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 23-29.

11. Шимановська Р.М. Удосконалення механізмів державного та договірного регулювання системи оплати праці на основі досвіду західних країн. Режим доступу : <http://academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10srmdzk.pdf>

12. Шляга О.В., Пархоменко Л.О. проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. Режим доступу : [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_6\\_044.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf)

#### Тема 10

1. Організація праці (Теоретичні та науково-методичні основи курсу). Частина 1: навч. посібник / О.В. Редкін, В.Я. Чевганова. Полтава : ПолтНТУ, 2018. 132 с.

2. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.

3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.

4. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.

5. 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.

6. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум для студентів економічних спеціальностей. Харків : НФаУ. 2018. 186 с.

7. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.

8. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.

9. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / І. А. Андрейцева. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.

10. Семенова Л.Ю., Педан О.В. Шляхи удосконалення системи організації праці на підприємстві в сучасних ринкових умовах. Молодий вчений. № 11 (26). Частина 2. листопад, 2015 р. С.105-109

11. Шовкун В.А. Організація праці : теоретичні та інституційні аспекти. Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. №1. 2011. С. 150-157

12. ЗАКОН УКРАЇНИ Про внесення змін до Закону України "Про охорону праці".  
Режим доступу : <https://ips.ligazakon.net/document/T020229?an=290>
13. Григор'єва О. В. Впровадження європейських стандартів охорони праці в діяльність українських підприємств. Ефективна економіка № 6, 2016. Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5043>

#### Тема 11

1. Бабенко А.Г., Бондаревська К.В. Нормування праці : навчально-наочний посібник для студентів денної та заочної форм навчання. – Вид. 2-ге, доп. - Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2013. – 158 с.
2. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.
4. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запірченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. 228 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум для студентів економічних спеціальностей. Харків : НФаУ. 2018. 186 с.
7. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.
8. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.
9. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / І. А. Андрейцева. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.
10. Крайній В.О. Вдосконалення системи нормування праці в сучасних умовах. Глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 1. 2014. С.92-96
11. Скриль В.В., Галайда Т.О. Удосконалення системи нормування праці на промислових підприємствах. Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 7. Частина 3. 2014. С. 181-184
12. Бондар О.С., Ковальська Я.С. Організація та нормування праці на підприємствах. Режим доступу до статті: [http://www.rusnauka.com/35\\_OINBG\\_2012/Economics/6\\_122766](http://www.rusnauka.com/35_OINBG_2012/Economics/6_122766)
13. Шатайло О.А., Капінос Г.І. Організація нормування праці та шляхи його вдосконалення. Режим доступу до статті: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=74498>
14. Позднякова С.В., Донцова В.Г. Особливості застосування методів нормування праці. Режим доступу до статті: <http://vuzlib.com.ua/articles/book/28642>
15. Масло Я.Б., Цветнова О.В. Значення нормування праці в сучасних умовах господарювання. Режим доступу до статті: <http://ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/>

#### Тема 12

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.
3. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. Львів : Новий світ – 2000, 2012. 869 с.

4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугасва, Л.Д. Запірченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. 228 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум для студентів економічних спеціальностей. Харків : НФаУ. 2018. 186 с.
6. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.
7. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник
8. Кравець І. М. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / І. М. Кравець. Хмельницький, ФОП Цюпак . 2015. 424 с
9. Гетьманцева Н. Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 3 (241). С. 82–86.
10. Руденко О. М. Трансформація соціально-трудових відносин: сутність і змістовні характеристики. Економіка та держава. 2015. № 8. С. 112–115
11. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року. Режим доступу : [file:///C:/Users/kgrave/Downloads/UNDP\\_Strategy\\_v06-optimized.pdf](file:///C:/Users/kgrave/Downloads/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf)
12. Міжнародне співробітництво України у галузі охорони праці. Режим доступу : [https://www.lnu.edu.ua/life-safety/wp-content/uploads/2018/10/OP-2018\\_Part-9.pdf](https://www.lnu.edu.ua/life-safety/wp-content/uploads/2018/10/OP-2018_Part-9.pdf)
13. Співробітництво України з МОП. Міністерство соціальної політики України. Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobitnictvo-z-mop.html?PrintVersion>

## **8. Інформаційні ресурси в Інтернеті**

1. <http://www.rada.gov.ua> – офіційний сайт Верховної Ради України;
2. <http://www.president.gov.ua> – офіційний сайт Президента України;
3. <http://www.kmu.gov.ua> – офіційний сайт Кабінету Міністрів України;
4. <https://fpsu.org.ua/> - Офіційний веб-портал Федерація професійних спілок України
5. <http://www.mlsp.gov.ua> – офіційний сайт Міністерства соціальної політики України;
6. <http://www.nbuv.gov.ua> - офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського.

**Розробник навчально-методичних матеріалів:**

***Викладач дисципліни:***

Доцент кафедри менеджменту, фінансів, банківської справи та страхування,  
кандидат економічних наук, доцент

\_\_\_\_\_ Ірина Кравець  
23 жовтня 2020 року

Схвалено кафедрою менеджменту, фінансів, банківської справи та  
страхування  
27 жовтня 2020 року, протокол № 3.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ Віктор Синчак  
27 жовтня 2020 року

Погоджено  
Декан факультету управління та економіки

\_\_\_\_\_ Тетяна Терещенко  
28 жовтня 2020 року

Погоджено методичною радою університету  
20 листопада 2020 року, протокол № 3

Голова методичної ради \_\_\_\_\_ Ірина Ковтун  
20 листопада 2020 року

---

Обліковий обсяг програми – 2,1 ум.др.арк.