



**ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Перший проректор

_____ Олег Омельчук
(підпис)

М.П.

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
з навчальної дисципліни
«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»
для підготовки на першому освітньому рівні
здобувачів вищої освіти ступеня бакалавр
за спеціальністю 232 Соціальне забезпечення
галузі знань 23 Соціальна робота

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	29
1.5.	Індивідуальні завдання	35
1.6.	Підсумковий контроль	40
2.	Схема нарахування балів	42
3.	Рекомендовані джерела <i>(в розрізі тем дисципліни)</i>	44
4.	Інформаційні ресурси в Інтернеті	52

1. Структура вивчення навчальної дисципліни

1.1. Тематичний план навчальної дисципліни

№ теми	Назва теми	Кількість годин					
		Денна форма навчання					
		Усього	у тому числі				
Лекції	Сем. (прак).		Лабор.	Ін.зав.	СРС		
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	10	2	2	-	-	6
4	Трудовий потенціал і людський капітал суспільства та їх роль у забезпеченні сталого розвитку та відбудови економіки України	9	2	2	-	-	5
5.	Ринок праці в системі соціально-трудових відносин. Стан ринку праці за умов воєнних дій в Україні.	9	2	2	-	-	5
6.	Регулювання зайнятості населення та безробіття. Державна політика зайнятості у воєнний та повоєнний періоди.	13	4	4	-	-	5
7.	Рівень і якість життя населення як індикатори соціально-трудових відносин та людського розвитку у суспільстві	9	2	2	-	-	5
8.	Ефективність використання робочої сили	14	4	4	-	-	6
9.	Заробітна плата в ринкових умовах та її регулювання	14	4	4	-	-	6
10.	Організація праці	10	2	2	-	-	6
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:	120	30	30	-	-	60

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.	
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 демоекономічна категорія..	
3.2.	Сутність відтворення населення, його складові та роль у соціально-економічному розвитку суспільства.	
3.3.	Природний рух населення: сутність, показники оцінки	
3.4.	Структура населення у контексті його участі у трудовій діяльності	
3.5.	Характеристика населення України. Демографічна політика держави у довоєнний та післявоєнний період.	
4.	<i>Трудовий потенціал та людський капітал суспільства та їх роль у забезпеченні сталого розвитку та відбудови економіки України</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.	Роль людського капіталу у забезпеченні сталого людського розвитку.	
5.	<i>Ринок праці в системі соціально-трудових відносин. Стан ринку праці за умов воєнних дій в Україні.</i>	2

5.1.	Ринок праці як підсистема ринкової економіки, його особливості.	
5.2.	Елементи та функції ринку праці.	
5.3.	Кон'юнктура ринку праці	
5.4.	Сегментація ринку праці.	
5.5.	Інфраструктура та чинники розвитку ринку праці.	
5.6.	Стан ринку праці за умов воєнних дій в Україні.	
6.	Регулювання зайнятості населення та безробіття. Державна політика зайнятості у воєнний та повоєнний періоди.	4
6.1.	Поняття, види та форми зайнятості населення.	
6.2.	Безробіття як соціально-економічне явище. Чинники формування безробіття.	
6.3.	Показники зайнятості і безробіття населення.	
6.4.	Державне регулювання зайнятості населення.	
6.5.	Стан і проблеми зайнятості та безробіття в Україні. Державна політика зайнятості у воєнний та повоєнний періоди.	
7.	Рівень і якість життя населення як індикатори соціально-трудоових відносин та людського розвитку у суспільстві	2
7.1.	Рівень та якість життя як соціально-економічні категорії та складові людського розвитку.	
7.2.	Критерії-індикатори рівня та якості життя населення України. Умови та чинники якості життя населення.	
7.3.	Роль платоспроможного попиту у формуванні рівня та якості життя населення. Структура доходів населення.	
7.4.	Соціальна політика у формуванні рівня та якості життя населення. Економічна нерівність населення.	
8.	Ефективність використання трудового потенціалу	4
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	4
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.	Оплата праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців. Контрактна система оплати праці.	
9.6.	Державне регулювання заробітної плати. Макроекономічні механізми регулювання заробітної плати.	
10.	Організація праці	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.	Умови праці та фактори їх формування.	
11.	Нормування праці як основа її організації	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	

11.4.	використання робочого часу. 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-трудові відносини.	
12.2.	Міжнародна організація праці (МОП), її структура, завдання, напрями діяльності та основні документи.	
12.3.	Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.	
12.4	Інтеграція міжнародного співтовариства навколо проблем забезпечення сталого розвитку	
	Усього	30

Семінарські заняття

Семінарське заняття 1

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

Питання для усного опитування та дискусії

1. Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження.
2. Мета, завдання, об'єкт, предмет вивчення дисципліни. Взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами та науками.
3. Становлення, розвиток та актуальні проблеми економіки праці як самостійної наукової дисципліни.
4. Соціально-економічна сутність категорії «праця» та її функції.
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 до вивчення теми:

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 особливу увагу зосередити на певних аспектах.

Розпочинаючи вивчати дисципліну, зокрема першу тему, студентам 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 виробництво матеріальних благ та послуг 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-трудова 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-трудова 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-трудова відносини між людьми в процесі виробництва.

Зміст праці характеризує функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені специфікою предмету праці, засобів праці й форм організації трудового 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.

Важливо усвідомлювати, що 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 як у сфері матеріального виробництва, так і у сфері надання послуг.

Завдання 1. Обґрунтуйте власне бачення проблемних питань:

1. Як Ви вважаєте, у яких функціях виявляється сутність праці як соціального явища?
2. Чому слід розрізняти соціальний та функціональний зміст праці?
3. Як Ви вважаєте, які види праці будуть актуальними у найближчому майбутньому?

Семінарське заняття 2

Тема 2. Соціально-трудова відносини та їх регулювання

Питання для усного опитування та дискусії

1. Сутність та загальна характеристика системи соціально-трудова відносин.
2. Соціально-трудова відносини у державах загального добробуту.
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 до вивчення теми:

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: соціально-економічні відносини; трудові відносини; соціально-трудова відносини; 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 особливу увагу зосередити на певних аспектах.

При вивченні теми студентам слід звернути увагу на те, що соціально-трудова відносини – 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 відносини у державах загального добробуту, варто 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. Серед іншого мета соціальної політики полягає у створенні необхідних умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних-трудова 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.

Важливо усвідомити, що оцінка стану і ступеня розвитку соціально-трудова 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-трудова 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 теми необхідно слід звернути увагу на роль соціального партнерства у формуванні соціально-трудова відносин, його мету та принципи. 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.

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

1. Населення як демоекономічна категорія..
2. Сутність відтворення населення, його складові та роль у соціально-економічному розвитку суспільства.
3. Природний рух населення: сутність, показники оцінки.
4. Структура населення у контексті його участі у трудовій діяльності.
5. Характеристика населення України. Демографічна політика держави у довоєнний та післявоєнний період.

Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття, розв'язування задач

Методичні рекомендації до вивчення теми:

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, студентам потрібно розуміти, 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.

Для економіки праці важливе значення мають тенденції динаміки чисельності населення. Протягом останніх десятиліть 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).

Важливо розрізняти 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.

Слід звернути увагу, 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 працюючі 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.

Важливо ознайомитися з системою законодавчих актів, інших документів, що визначають категорії “працездатні особи” та “непрацездатні особи” (Закон України “Про прожитковий мінімум” від 15.07.1999 № 966-XIV, Закон України про зайнятість населення від 05.07.2012 №5067-VI, пояснення Мінюсту України щодо втрати працездатності тощо).

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.

У контексті демографічної політики держави слід звернути увагу на сучасні проблеми та першочергові завдання вирішення демографічної кризи в Україні, яка поглибилась з повномасштабним вторгненням Росії в Україну.

Ситуаційне завдання.

Відповідно до інформації Державної служби статистики України (<https://www.ukrstat.gov.ua/>) населення України характеризується параметрами відтворення населення, які відображені у таблиці 1.

Необхідно проаналізувати показники таблиці у динаміці та дати відповідь на такі питання:

Яка тенденція природного руху населення є характерною для України протягом зазначеного періоду?

Які демографічні процеси визначають виявлені тенденції відтворення населення?

Які чинники впливають на динаміку народжуваності в Україні?

Які чинники впливають на динаміку смертності в Україні?

Про що свідчить показник частки дітей народжених жінками, які не перебували у зареєстрованому шлюбі? Чи впливає він на сучасну тенденцію відтворення населення?

Які заходи держави визначають демографічну ситуацію в країні?

Таблиця 1 Параметри відтворення населення України у 1990-2021 рр.

Роки	Кількість живонароджених, тис. осіб	Частка дітей народжених жінками, які не перебували у зареєстрованому шлюбі, %	Кількість померлих, тис. осіб	Природний приріст, скорочення (-), тис. осіб	Міграційний приріст, скорочення (-), тис. осіб
1990	657,2	11,2	629,6	27,6	78,3
1991	630,8	11,9	669,9	-39,1	151,3
1992	596,8	12,1	697,1	-100,3	287,8
1993	557,5	13,0	741,7	-184,2	54,5
1994	521,6	12,8	764,7	-243,1	-142,9
1995	492,9	13,2	792,6	-299,7	-131,6
...					
2015	411,8	20,6	594,8	-183,0	14,2
2016	397,0	20,1	583,6	-186,6	10,6
2017	364,0	20,5	574,1	-210,1	12,0
2018	335,9	20,5	587,7	-251,8	18,6
2019	308,8	20,5	581,1	-272,3	21,5
2020	293,4	20,5	616,8	-323,4	9,3
2021	272,0	20,5	714,3	-442,3	21,3

Семінарське заняття 4

Тема 4. Трудовий потенціал та людський капітал суспільства та їх роль у забезпеченні сталого розвитку та відбудови економіки України

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. Роль людського 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 до вивчення теми:

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.

Студентам потрібно засвоїти, що 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, що особливо актуально в сучасних умовах.

Слід розуміти, що у науковій літературі розрізняють номінальний, реальний, максимально можливий трудовий потенціали. Зміст трудового потенціалу наповнений економічною та соціальною сутністю. При цьому треба пам'ятати, що трудовий потенціал є самостійною соціально-економічною категорією, передумовою виникнення якої стала необхідність визнання людини не як “нерухомого, уречевленого 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.

Студенти повинні розрізнити категорії “трудовий потенціал” та “людський капітал” 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.

Слід звернути увагу на те, що людський капітал відіграє важливу роль у забезпеченні сталого людського розвитку. Вплив трудового потенціалу та людського капіталу на відбудову

економіки України є беззаперечним, оскільки саме людські продуктивні здібності, які накопичені шляхом фізичного, професійно-кваліфікаційного розвитку, шляхом використання у сфері праці при створенні матеріальних та нематеріальних благ та послуг, здатні відновити старе чи організувати нове промислове виробництво, оживити та підняти на новий якісний рівень сферу соціальних послуг. Відтак, першочерговим завданням України в повоєнних умовах є відтворення трудового потенціалу, залучати людський капітал до відновлення економіки.

Ситуаційне завдання :

За даними Державної служби статистики України Рівень безробіття населення віком 15–70 років за період 2017–2021 рік характеризується наведеними на рис.1 показниками.

Проаналізувати динаміку змін рівня безробіття та дати відповідь на такі питання:

Як пов'язаний рівень безробіття з відтворенням трудового потенціалу країни?

На яких стадіях відтворення трудового потенціалу (формування, використання, захист, розвиток) можна констатувати наявність певних проблем?

Які заходи держави сприятимуть відтворенню трудового потенціалу в Україні?

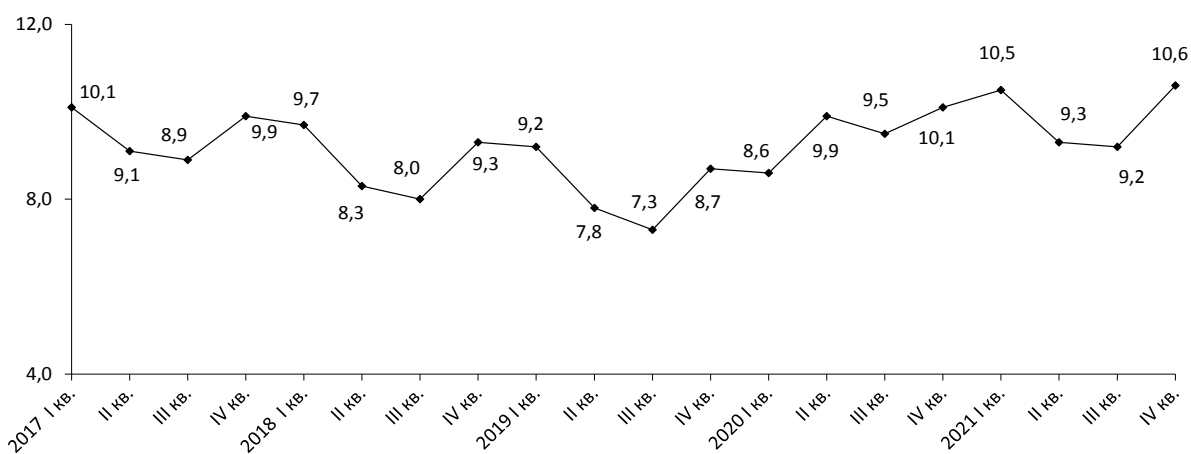


Рисунок 1 Рівень безробіття населення віком 15–70 років (у % до робочої сили відповідного віку) (<https://www.ukrstat.gov.ua/>)

Семінарське заняття 5

Тема 5. Ринок праці в системі соціально-трудових відносин. Стан ринку праці за умов воєнних дій в Україні.

Питання для усного опитування та дискусії

1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки, його особливості.
2. Елементи та функції ринку праці.
3. Типи і види ринків праці.
4. Сегментація ринку праці.
5. Інфраструктура та чинники розвитку ринку праці.
6. Стан ринку праці за умов воєнних дій в Україні.

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: 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 опанувати тему, студентам потрібно звернутися до загальноекономічної категорії ринку і засвоїти, що 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 з'ясування 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 розуміти 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. 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. 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 регулювання ринку праці в Україні в сучасних умовах, розвиток ринку праці у повоєнний період. Студенти повинні вміти давати сутнісну оцінку цих явищ з урахуванням сучасних викликів та загроз.

Опрацювати питання:

1. Напрями розвитку первинного ринку праці в Україні.
2. Проблеми секторального (сегментного) регулювання ринку праці в Україні.
3. Перспективи розвитку ринку праці України у повоєнний період.

Проблемне питання.

Які висновки можна зробити з аналізу даних Державної служби зайнятості, наведених на рисунку 2?

Прокоментуйте тенденції навантаження на вакантне робоче місце. Дайте свої пояснення.

Які Ви бачите шляхи зменшення кількості претендентів на вакансію?



Кількість претендентів на 1 вакансію, станом на кінець місяця, осіб

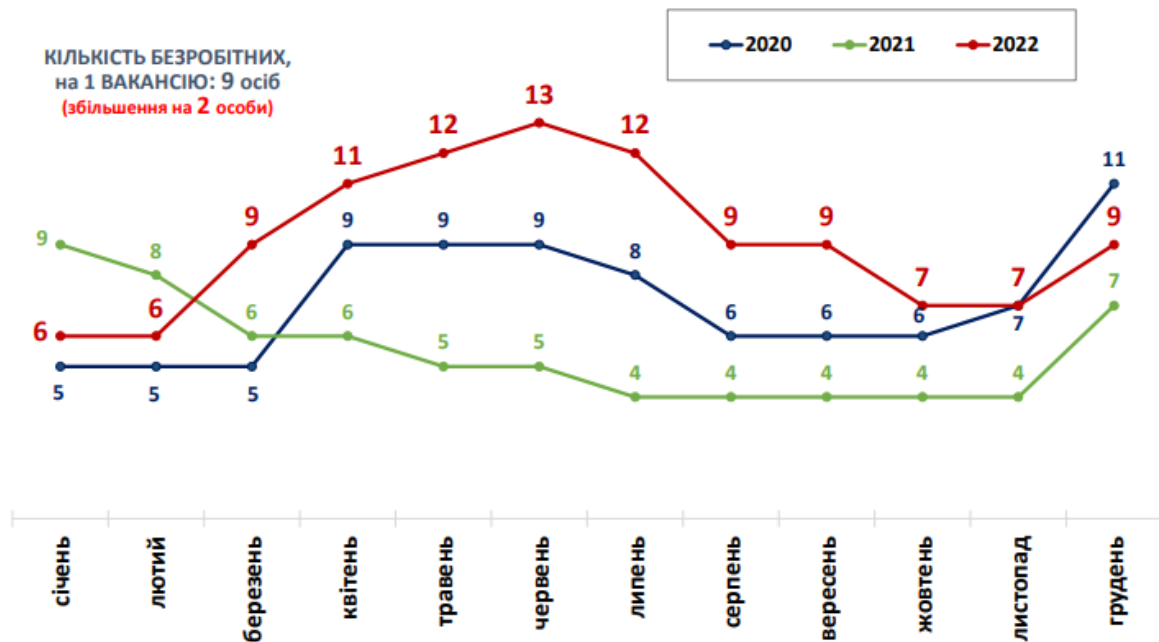


Рисунок 2 Навантаження на вакантне робоче місце на ринку праці України у 2020-2023 рр.

Джерело даних: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>
file:///D:/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B7%D0%BA%D0%B8/12_popyt_i_propozyciya_na_rynku_praci_2022.pdf

Семінарське заняття 6

Тема 6. Регулювання зайнятості населення та безробіття. Державна політика зайнятості у воєнний та повоєнний періоди.

Питання для усного опитування та дискусії

1. Поняття, види та форми зайнятості населення.
2. Безробіття як соціально-економічне явище. Чинники формування безробіття.
3. Показники зайнятості і безробіття населення.

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: 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.

При вивченні теми студенти повинні розуміти, що вона пов'язана з важливим аспектом економіки праці – використанням людських 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. Вивчаючи тему, студентам необхідно засвоїти сукупність показників, за якими характеризують зайнятість населення.

В ринкових умовах великого значення набуває вивчення проблеми безробіття, що є складним економічним, соціальним і психологічним явищем. 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. Безробіття – це економічна категорія, яка відбиває економічні відносини, пов'язані з вимушеною незайнятістю працездатного населення. Слід розглянути фактори формування безробіття та його види. Розвиток ринкової економіки супроводжується також виникненням та розширенням масштабів хронічного безробіття, тому важливо розуміти його причини. Вивчаючи тему, студентам необхідно засвоїти сукупність показників, за якими характеризують безробіття населення.

На основі даних Державної служби статистики, Державної служби зайнятості доцільно порівняти показники кількості й рівня безробіття в Україні за офіційними даними і за результатами обстежень за методикою МОП, зробити висновки.

Ситуативне завдання (задача).

За даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, у 2021 році населення у віці 15–70 років за економічною активністю (за статусом участі в робочій силі) розподілялося так (табл. 3) (https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf) :

Таблиця 3 Показники економічної активності населення (участі населення у робочій силі)

Показники	Усього, тис. осіб
Кількість населення у віці 15–70 років	?
Економічно активне населення (робоча сила)	17321,6
у тому числі:	
зайняті	15610
безробітні (за методологією МОП)	1711,6
Економічно неактивне населення (особи, які не входять до складу робочої сили, у віці 15–70 років)	10724,8

Чисельність зайнятих у неформальному секторі економіки складала у 2021 році 3018,4 тис. осіб. (<https://www.ukrstat.gov.ua/>).

Визначити:

- 1) кількість населення віком 15–70 років;
- 2) рівень економічної активності населення (рівень участі у робочій силі);

- 3) рівень економічної неактивності населення;
- 4) рівень зайнятості населення;
- 5) рівень участі населення у неформальному секторі економіки;
- 6) рівень безробіття населення (за методологією МОП).

Методичні рекомендації до розв'язання задачі:

1. Кількість населення віком 15–70 років визначають за такими складовими.

$$H=(З+Б)+Ен=Еа + Ена,$$

де:

H – кількість населення;

$Еа$ – кількість економічно активного населення (робоча сила);

$Ена$ – кількість економічно неактивного населення (поза робочою силою);

$З$ – кількість зайнятого населення;

$Б$ – кількість безробітних (за методологією МОП).

2. Рівень економічної активності населення ($РЕа$):

$$РЕа=Еа/Н*100\%$$

3. Рівень економічної неактивності населення ($РЕна$):

$$РЕна=Ена/Н*100\%$$

4. Рівень зайнятості населення ($Рз$):

$$Рз=З/Н*100\%$$

5. Рівень участі населення у неформальному секторі економіки ($Рунс$):

$$Рунс=Знс/Зн$$

де $Знс$ – чисельність зайнятого населення у неформальному секторі

$Зн$ – чисельність зайнятого населення

6. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) ($Рб-моп$):

$$Рб-моп=Б/Еа*100\%$$

Семінарське заняття 7

Тема 6. Регулювання зайнятості населення та безробіття. Державна політика зайнятості у воєнний та повоєнний періоди.

Питання для усного опитування та дискусії

1. Державне регулювання зайнятості населення.
2. Стан і проблеми зайнятості та безробіття в Україні.
3. Державна політика зайнятості у воєнний та повоєнний періоди.

Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття, розв'язування задач.

Методичні рекомендації до вивчення теми:

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.

Студентам варто розуміти, що регулювання зайнятості населення як одним 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.

Потрібно розглянути, що являє собою державна служба зайнятості в Україні та визначити її основні функції, а також її роль в регулюванні зайнятості населення, вирішенні проблем безробіття під час воєнних дій в Україні та у повоєнний період.

Сфера зайнятості продовжує адаптуватися до нових викликів у бік підвищення ефективності активних програм та доступності надаваних послуг. Значним кроком на цьому шляху стало ухвалення 21.09.2022 р. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» № 2622-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text>

Ним суттєво оновлюється зміст положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533 (Закон про соціальне страхування на випадок безробіття) та Закону України «Про зайнятість населення» № 5067 (Закон про зайнятість населення). Закон № 2622-IX набирає чинності з 29.10.2022 р., крім положень, які зазначені в пункті 1 Розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 2622-IX.

1. Розширення обсягу програм сприяння зайнятості та їх адресатів.
2. Відмова від квот на працевлаштування окремих категорій осіб.
3. Зміна підходів до стимулювання зайнятості найбільш вразливих осіб.
4. Нові інструменти сприяння зайнятості молоді.
5. Додаткові заходи по подоланню тривалого безробіття.
6. Залежність підтримки безробітних від тривалості трудової діяльності.
7. Осучаснення підходів щодо підходящої роботи.
8. Нові можливості по підвищенню конкурентоздатності.
9. Розширення кола осіб, які можуть отримувати послуги як безробітні.
10. Уточнення особливості обслуговування безробітних у період воєнного стану.

Підготувати питання:

1. Принципи, мета та основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення. (Закон України “Про зайнятість населення” (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>))

2. Основні новації Закону щодо реформування служби зайнятості № 2622-IX. Регулювання зайнятості населення в умовах воєнного стану. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/osnovni-novaciyi-zakonu-shchodo-reformuvannya-sluzhby-zaynyatosti-no-2622-ix>

Семінарське заняття 8

Тема 7. Рівень і якість життя населення як індикатори соціально-трудоових відносин та людського розвитку у суспільстві

Питання для усного опитування та дискусії

1. Рівень та якість життя як соціально-економічні категорії та складові людського розвитку.
2. Критерії-індикатори рівня та якості життя населення України. Умови та чинники якості життя населення.
3. Роль платоспроможного попиту у формуванні рівня та якості життя населення.
4. Соціальна політика у формуванні рівня та якості життя населення. Економічна нерівність населення

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: 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-трудових 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.

Важливу роль у формуванні певного рівня та якості життя відіграє соціальна політика держави та її складові: соціальний захист населення, соціальні послуги, соціальне страхування та соціальні гарантії. Слід розрізняти об'єкти та суб'єкти соціальної політики, розуміти сучасні напрями та перспективи розвитку соціальної політики в Україні. Інструментами соціальної політики є державні соціальні стандарти, державні соціальні гарантії, прожитковий мінімум. Існує законодавчо встановлений та реальний прожитковий мінімум.

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.

Опрацювати питання:

- 1) зміст, мета та завдання концепції людського розвитку ;
- 2) індекс людського розвитку як інтегральний показник розвитку людського потенціалу. Сучасні тенденції людського розвитку в Україні та світі (2021-2022): за матеріалами Доповіді про людський розвиток. URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22overviewrpdf.pdf> .

Семінарське заняття 9

Тема 8. Ефективність використання трудового потенціалу

Питання для усного опитування та дискусії

1. Сутність та показники ефективності використання трудового потенціалу.
2. Ефективність праці. Інтенсивність праці. Продуктивність праці.
3. Показники, методи вимірювання продуктивності 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 з'ясувати сутність продуктивності в цілому і продуктивності праці зокрема та взаємозв'язок цих економічних категорій. Продуктивність розглядають як загальний показник, що характеризує використання ресурсів в усіх сферах економіки (як у виробничій сфері, так і у сфері 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.

Продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції.

Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

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.

Студентам потрібно розуміти методику вимірювання продуктивності праці. Варто 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. Важливою передумовою визначення результативності праці є правильне обчислення рівня і динаміки продуктивності праці в усіх сферах економіки

Вимірювання продуктивності праці має ґрунтуватися на розумінні економічного її змісту, визначенні показників, які можуть характеризувати рівень продуктивності праці у часі і просторі.

Методи обліку продуктивності праці мають відповідати таким вимогам:

- одиниця виміру не може викривляти показники продуктивності праці;
- повністю враховувати фактичний обсяг робіт і затрати робочого часу;
- забезпечувати єдність методів вимірювання продуктивності праці;
- показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у застосуванні.

Розрізняють продуктивність у масштабі суспільства, регіону, галузі, підприємства, організації, цеху, виробничої дільниці, бригади й окремого працівника.

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

Виробіток — це кількість виробленої продукції (або наданих послуг) за одиницю часу або кількість продукції (або наданих послуг), яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням кількості виробленої продукції (або наданих послуг) до величини робочого часу, витраченого на його виробництво:

$$V = Q / T,$$

де V — виробіток;

T — затрати робочого часу;

Q — обсяг виробленої продукції.

Трудомісткість — це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто зворотна величина виробітку):

$$T_p = T / Q,$$

де T_p — трудомісткість на одиницю продукції.

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу, або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. Співвідношення між ними виражається так:

% зниження трудомісткості = % підвищення виробітку / (100 + % підвищення виробітку) - 100;

% підвищення виробітку = % зниження трудомісткості / (100 - % зниження трудомісткості) - 100.

Найпоширенішим і універсальним показником є виробіток.

У масштабі економіки рівень продуктивності праці (виробітку) у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величини знову створеної вартості — національного доходу — за певний період до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду.

У сфері послуг продуктивність праці (виробіток) визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період.

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

Семінарське заняття 10

Тема 8. Ефективність використання трудового потенціалу

Питання для усного опитування та дискусії

1. Чинники продуктивності праці.
2. Умови, резерви та шляхи підвищення ефективності використання робочої сили.
3. 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:

Особливу увагу необхідно приділити вивченню факторів продуктивності як рушійної сили, причини, що впливає на певний процес або явище та змінює 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, установи, організації. Внутрішні фактори – це ті, які перебувають в зоні контролю окремого підприємства, установи, організації 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 орієнтуватись в площині основних напрямів програм управління продуктивністю праці та етапів їх планування.

Підготувати питання:

1. Складові аналізу ефективності використання людських ресурсів підприємства, установи, організації.

2. Резерви підвищення продуктивності праці персоналу в сучасних умовах .

Семінарське заняття II

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.

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: 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; макроекономічні механізми регулювання заробітної плати.

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

Приставаючи до вивчення цієї теми, студент повинен звернути увагу на те, що ефективність праці певною мірою визначається діючою системою її оплати. Остання є найбільш дієвим 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 дієву систему матеріальної зацікавленості 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 договірної 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.

Оплата праці різних категорій персоналу пов'язана з Довідником 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 2022 році Наказом Мінекономіки від 29.12.2022 № 5573 “Про затвердження Зміни № 11 до національного класифікатора ДК 003:2010” внесено зміни у ДК, які стосуються професій галузі охорони здоров'я (<https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=5174bba5-9798-40fa-aa43-00d5fa0e5acf&title=NakazMinekonomikiVid29-12-2022-5573-proZatverdzhenniaZmini11-DoNatsionalnogoKlasifikatoraDk003-2010->)

Класифікатор професій . Сайт Міністерства економіки України.
<https://www.me.gov.ua/Profession/List?lang=uk-UA&id=d4162ef8-2771-4ac5-99ef-1d4b6f5336af&tag=KlasifikatorProfesii-Poshuk>

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”.

Довідник слугує основою для:

- розроблення посадових інструкцій працівникам, які закріплюють їх обов'язки, права та відповідальність;
- складання положень про структурні підрозділи, які визначають їх роль та місце в системі управління підприємством (установою, організацією);
- формування та регулювання ринку праці;
- ведення документації про укладення трудового договору (прийняття на роботу), професійне просування, переведення на іншу роботу, відсторонення від роботи, припинення і розірвання трудового договору;
- присвоєння і підвищення категорій за посадою відповідно до оволодіння особою повним обсягом знань та робіт за результатами кваліфікаційної атестації;
- організації навчально-виховного процесу в закладах освіти, які готують працівників за професіями відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів.

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. Вона містить певну кількість розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

Тарифний розряд відображає рівень кваліфікації робітника, тобто у робітника вищої кваліфікації — вищий розряд тарифної сітки. Тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів оплата праці кожного розряду кваліфікованих робітників вища від оплати праці робітника 1-го розряду.

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.

На сьогодні міжпосадові (міжкваліфікаційні) співвідношення передбачені *Єдиною тарифною сіткою розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери* (Додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки ...”) із змінами і доповненнями від 07.07.2022 р. № 767. (<https://ips.ligazakon.net/document/KP021298?an=930069>).

У 2023 році посадові оклади (тарифні ставки) працівників відповідають Єдиній тарифній сітці на 2023 рік. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюють у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року. Коли працівнику, який виконав місячну норму праці, нарахували зарплату в меншому розмірі аніж мінімалка, роботодавець проводить доплату до її рівня, яку виплачує

разом із зарплатою (ч. 1 ст. 3¹ Закону про оплату праці).
https://buh.ligazakon.net/news/216398_mmmalniy-posadoviy-oklad-u-2023-rots-shcho-vrakhovuvati-robotodavtsyam

Заробітна плата працівників державних органів. КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА від 06 січня 2023 р. № 32 (<http://www.zarplata.co.ua/?p=11053>)

Семінарське заняття 12

Тема 9. Заробітна плата в ринкових умовах та її регулювання

Питання для усного опитування та дискусії

1. Форми і системи оплати праці.
2. Доплати і надбавки до заробітної плати.
3. Організація преміювання персоналу.
4. Державне регулювання заробітної плати.

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: 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; макроекономічні механізми регулювання заробітної плати.

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

Студентам слід засвоїти сутність та умови застосування відрядної та почасової форм заробітної плати, а також їх систем і вміти розрахувати заробіток працівників.

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 установленій 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.

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.

Необхідно звернути увагу на преміювання працівників, його функції, показники та умови. *Преміювання* має забезпечувати зацікавленість працівників у результатах праці.

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

працівниками.

Державне регулювання оплати праці є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади.

Семінарське заняття 13

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 до вивчення теми:

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, поопераційний, 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.

Підготувати питання:

- управлінські аспекти організації праці;
- організація підбору персоналу.

Семінарське заняття 14

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 до вивчення теми

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 15

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-трудові відносини.
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-трудових 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 до вивчення теми

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: соціально-економічні відносини; 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 відносини 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 відносини. 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-трудова 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 договірної 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.

Опрацювати питання:

Світова зайнятість і соціальні перспективи: тенденції 2023. Звіт Міжнародної організації праці. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm

1.4. Самостійна робота студентів

Самостійна робота студентів є однією з форм оволодіння матеріалом із навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносинами». 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-трудова 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-трудова відносинами».

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 з самостійної роботи студентів;
 - систематизацію вивченого матеріалу з метою підготовки до семестрового заліку.
- Виконання письмових завдань самостійної роботи студентів передбачає:
- рішення задач та інших завдань самостійної роботи за окремою темою;
 - підготовку та письмове оформлення роботи (реферату).

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 за темами та** виконаного реферату з його наступним захистом.

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 і на підставі її вивчення розкрити основні засади економіки праці й соціально-трудовах відносин як навчальної дисципліни.

Завдання 1. Виконати завдання у письмовій формі (електронне реферативне повідомлення обсягом 2-3 сторінки формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзацний відступ - 1,25) із посиланням на використані літературні джерела (зазначені наприкінці):

1. Законодавство України, що регулює сферу праці.
2. Необхідність регулювання сфери праці в ринкових умовах.

Тема 2. Соціально-трудові відносини та їх регулювання

Питання для самостійної роботи

1. Рівні соціально-трудовах відносин.
2. Роль соціальної політики у регулюванні соціально-трудовах відносин.
3. Концепція якості трудового життя та гідної праці.
4. Моделі соціального партнерства.
5. Об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи і на підставі її вивчення у письмовій формі (до 3 сторінок формату А4) розкрити зміст соціально-трудовах відносин та шляхів їх регулювання..

Здійснити пошук (підбір) та огляд літературних джерел за заданими питаннями :

1. Якість трудового життя, його складові та роль у регулюванні соціально-трудовах відносин.
2. Моделі соціального партнерства.

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 трудової активності населення.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи і на підставі її вивчення розкрити демоєкономічну сутність населення, його особливості як суб'єкта та об'єкта економічних й інших суспільних процесів і явищ.

На основі опрацьованого матеріалу підготувати презентацію з питань, що зазначені нижче. У презентації розкрити тенденції відтворення населення в Україні за роки її незалежності. Обсяг презентаційного матеріалу не менше 10 слайдів. Наприкінці слід здійснити посилання на використані і літературні джерела.

Питання:

1. Структура та розміщення населення України.
2. Демографічна ситуація в Україні та на Хмельниччині.

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 наявного населення міста збільшилась за 2021 рік на 0,8 тис. осіб. за рахунок міграції і склала на 1.01.2022 р. 63,7 тис. осіб. У 2021 році народилось 495 осіб, померло 577 осіб. Розрахувати: середньорічну чисельність населення, коефіцієнти народжуваності, смертності.

Задача 3. За рік в населеному пункті народилося 2600 осіб, померло – 1300 осіб. Розрахувати коефіцієнти народжуваності, смертності, та природного приросту, якщо чисельність населення на початок і кінець року складає відповідно 320 та 350 тис. осіб.

Задача 4. Чисельність населення країни на початок 2020 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. На кінець року коефіцієнт природного та механічного приросту у Західному регіоні склав 5,2 проміле, у Східному – 3,7 проміле, в Південному – 13,1 проміле. Розрахувати регіональну структуру населення на початок 2021 р. в абсолютному виразі та у відсотках до чисельності населення країни.

Методичні рекомендації до розв'язання практичних задач:

Коефіцієнти руху населення визначаються по відношенню до середньорічної чисельності населення і визначаються на 1000 чоловік населення, тобто в проміле(‰).

Коефіцієнти природного руху населення. Якщо чисельність населення позначимо S, число народжених в цьому році - N, тих, що померли в цьому році - M, то:

коефіцієнт народження:

$$K_{\text{нар.}} = N * 1000 / S.$$

Загальний коефіцієнт народжуваності є відношення чисельності народжених за рік на 1000 жителів до середньорічної чисельності населення;

коефіцієнти смертності:

$$K_{\text{смерт.}} = M * 1000 / S.$$

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;

коефіцієнт природного приросту населення:

$$K_{\text{пр.прир.}} = (N - M) * 1000 / S = K_{\text{нар.}} - K_{\text{смерт.}}$$

Природний приріст населення є похідним від масштабів народжуваності і смертності та визначається як різниця між числом народжених і померлих за визначений період;

коефіцієнт життєвості:

$$K_{\text{жит.}} = n * 1000 / M$$

Коефіцієнти демографічного навантаження це співвідношення чисельності осіб в непрацездатному віці (особи пенсійного віку + особи, які ще не вступили в працездатний вік) до чисельності населення в працездатному віці

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

Питання для самостійної роботи

1. Трудовий потенціал і трудові ресурси.
2. Розвиток концепції людського капіталу. Види людського капіталу.
3. Сутність концепції сталого розвитку.
4. Роль трудового 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 трудового потенціалу та людського капіталу суспільства, а також їх вплив на забезпечення сталого розвитку.

На основі опрацьованого матеріалу зробити презентацію (не менше 10 слайдів) за питаннями, що зазначені нижче, із посиланням на використані літературні джерела:

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

Тема 5. Ринок праці в системі соціально-трудова 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 і на підставі її вивчення розкрити сутність ринку праці та його роль в регулюванні соціально-трудова відносин.

На основі вихищення інформації з офіційних сайтів Державної служби зайнятості України, а також Хмельницького обласного центру зайнятості підготувати презентацію (не менше 10 слайдів) з таких питань:

1. Стан сучасного ринку праці України.
2. Основні тенденції розвитку регіонального ринку праці Хмельниччини.

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 і на підставі її вивчення розкрити сутність зайнятості населення та безробіття, а також методів їх регулювання.

Практичне завдання.

Задача 1. 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 задачі:

Чисельність трудових ресурсів країни, окремого регіону визначається за формулою:

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

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

$Ч_{рпідл}$ – чисельність працюючих підлітків;

$Ч_{рінв}$ - чисельність працюючих інвалідів;

$Ч_{рпенс}$ - чисельність працюючих пенсіонерів;

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

Завдання 2. Розрахувати рівень зайнятості у країні, якщо чисельність трудових ресурсів складає 25 млн. осіб, а зайнятих – 23,5 млн. осіб.

Завдання 3. 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 4. 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:

2) загальна чисельність зайнятих, безробітних;

3) розподіл зайнятих, безробітних:

- за віком;
 - за статтю;
 - за освітою;
 - за галузями;
 - за місцем проживання;
- 4) середня тривалість безробіття у місяцях.

Відносні показники зайнятості:

1) рівень зайнятості;

2) структура зайнятості;

3) рівень безробіття.

Рівень зайнятості розраховується за формулою:

$$P_3 = \frac{Ч_3}{Ч_{тр,р}} \cdot 100\%$$

де P_3 – рівень зайнятості, %;

$Ч_3$ – чисельність зайнятих;

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

Структура зайнятості розраховується так:

$$K_i = \frac{Ч_{zi}}{Ч_3} 100\%,$$

де K_i – частка i -ї групи зайнятих;

$Ч_{zi}$ – чисельність i -ї групи зайнятих;

$Ч_3$ – загальна чисельність зайнятих.

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

$$P_{zi} = \frac{Ч_{зч}}{Ч_{тр.р.ч}} 100\%; \quad P_{zi} = \frac{Ч_{зч}}{Ч_{тр.р}} 100\%,$$

де $Ч_{зч}$ – 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:

$$P_B = \frac{B_3}{П_{PH}} 100\%;$$

де P_B – рівень безробіття, %;

B – чисельність безробітних;

E_A – чисельність економічно активного населення;

B_3 – чисельність безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості;

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

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 і на підставі її вивчення розкрити сутність рівня і якості життя населення у світлі концепції людського розвитку. Охарактеризуйте методику розрахунку мінімального споживчого бюджету.

На основі опрацьованого матеріалу за темою розробіть по 10 тестів (чотири варіанти відповіді з однією правильною (вказати)) з питань:

1. Структура доходів та витрат домогосподарств України.
2. Державні соціальні стандарти. Державні соціальні гарантії.

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 і на підставі її вивчення розкрити зміст використання трудового потенціалу та його ефективність.

Практичне завдання

Задача 1. У прокатному виробництві річний випуск прокату по окремих видах на заводі «Зеніт» характеризується даними, приведеними в таблиці 1.

Таблиця 1 Показники випуску прокату на заводі «Зеніт»

Види прокату	Обсяг виготовленої продукції, тис. т	Нормовані витрати праці на 1 т прокату, норма.-год.
Квадратна заготовка	450	2,0
Катанка	80	6,0
Будівельні профілі	180	3,8
Трубна заготовка	450	2,8
Рейки	950	5,0
Кругла заготовка	60	2,2

У прокатному виробництві зайнято 3900 робітників і 790 чоловік інших категорій ПВП (промислово-виробничого персоналу)

Визначити виробіток на одного робітника і на одного працівника ПВП (за трудовим методом).

Методичні рекомендації до розв'язання задачі:

- 1) Визначаємо обсяг виготовленої продукції у норма-год.
- 2) Визначаємо виробіток на одного робітника.
- 3) Визначаємо виробіток на одного працівника ПВП.

Задача 2. Річний випуск продукції заводом будівельних матеріалів «Елітабуд» характеризується даними, наведеними в таблиці 2:

Таблиця 2 Річний випуск продукції заводом будівельних матеріалів

Види продукції	Оптова ціна, грн.	Випуск продукції у натуральному виразі	
		за планом	фактично
Цегла, т. шт.	230	110000	121000
Панелі стінові, м ³	380	10550	11100
Блоки стінові, м ³	290	65100	66700
Плити, м ³	205	14000	14680

Середньооблікова чисельність працівників – 1285 особи при плані 1393 чоловік.

Визначити запланований та фактичний рівні продуктивності праці, рівень виконання плану (у %).

Методичні рекомендації до розв'язання задачі:

- 1) Визначаємо плановий і фактичний випуск продукції у вартісному виразі:

$$Q = \sum q_i \cdot P \text{ (Ціна)}$$

Визначаємо плановий і фактичний рівень ПП:

$$\text{ПП} = Q_{\text{пл}} / T = Q / Ч$$

2) Визначаємо рівень виконання плану у %:

$$\Delta \text{ПП} = \text{ПП}_{\text{ф}} / \text{ПП}_{\text{пл}} \cdot 100\%$$

Задача 3 (дані задачі умовні).

Визначити середньогодинну продуктивність праці (виробіток) працівника відділу сприяння зайнятості обласного центру зайнятості населення, якщо протягом місяця було надано консультаційних послуг 360 клієнтам. Кількість працівників відділу 5. Кількість робочих днів – 25.

Методичні рекомендації до розв'язання задачі:

1) Визначаємо продуктивність праці (виробіток) 1 працівника за місяць (*Ппрміс.*):

$$P_{\text{прміс.}} = K_{\text{кл}} / K_{\text{працівн.}}$$

де $K_{\text{кл}}$ – кількість клієнтів відділу, яким надано послуги з працевлаштування;
 $K_{\text{працівн.}}$ – кількість працівників відділу.

2) Визначаємо продуктивність праці (виробіток) 1 працівника за день (*Ппрдн.*):

$$P_{\text{прдн.}} = P_{\text{прміс.}} / K_{\text{роб. дн.}}$$

де $K_{\text{робдн.}}$ – кількість робочих днів у місяці.

3) Визначаємо продуктивність праці (виробіток) 1 працівника за годину (*Ппргод.*):

$$P_{\text{пргод.}} = P_{\text{прдн.}} / T_{\text{трив.роб.дн.}}$$

де $T_{\text{трив.роб.дн.}}$ – тривалість робочого дня (8 год.)

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 і на підставі її вивчення розкрити зміст заробітної плати в ринкових умовах, а також методи її регулювання.

Практичні завдання.

Задача 1.

Робітник IV розряду за місяць виготовив 450 деталей при нормі часу на одну деталь 0,7 нормо-год. Відпрацьований час склав 280 години. 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 до розв'язання задачі:

1) Пряма відрядна розцінка на одиницю продукції:

$$\rho = TC_{\text{год}} \cdot H_v$$

2) Відрядний виробіток:

$$ЗП_{\text{від}} = \rho \cdot V$$

3) Тарифна заробітна плата:

$$ЗП_{\text{тар}} = TC_{\text{год}} \cdot T_{\text{відн}}$$

4) Коефіцієнт відрядного приробітку:

$$K_{\text{пр}} = \frac{ЗП_{\text{від}}}{ЗП_{\text{тар}}}$$

Задача 2.

Слюсар-ремонтник, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою оплати, обслуговує трьох основних робітників. Його денна тарифна ставка – 18 грн., змінна норма виробітку обслуговуваних ним основних робітників – по 10 виробів. Фактично основними робітниками за місяць виготовлено 700 виробів. У випадку виконання основним робітником місячної норми виробітку, слюсар отримує премії у розмірі 25 % відрядного заробітку.

Визначити непряму відрядну розцінку і відрядний заробіток слюсаря за місяць.

Методичні рекомендації до розв'язання задачі:

1. Визначити непряму відрядну розцінку за формулою :

$$\rho_{\text{не}} = \frac{TC}{\sum_{i=1}^n H_{\text{вир}i}}$$

2. Визначити відрядний заробіток слюсаря за місяць за формулою :

$$ЗП_{\text{непр-від}} = \rho_{\text{не}} \cdot V_{\text{ф}}$$

3. Визначити премію отриману слюсарем при виконанні основної роботи планового завдання :

$$Пр. = ЗП_{\text{непр.відр.}} \cdot \%Пр$$

4. Визначити загальну непряму заробітну плату з врахуванням премії :

$$ЗП_{\text{заг.}} = ЗП_{\text{непр.відр.}} + Пр$$

Задача 3.

Практичний психолог працює у закладі загальної середньої освіти на 0,75 ставки.

За результатами атестації на обох посадах працівникові присвоєно кваліфікаційну категорію «спеціаліст другої категорії». Йому встановлено 12-й тарифний розряд. Стаж педагогічної роботи — 13 років. Отримує надбавки за: престижність праці — 30%; вислугу років — 20%.

Розрахувати заробітну плату практичного психолога у 2023 році.

Методичні рекомендації до розв'язання задачі:

1. Визначаємо посадовий оклад фахівця відповідно до Таблиці посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери, оплата праці яких здійснюється за Єдиною тарифною сіткою, на 2023 рік.

2. Визначаємо обсяг оплати за роботу на 0,75 ставки.

3. Визначаємо обсяг надбавки за вислугу років.

4. Визначаємо обсяг надбавки за престижність праці.

5. Визначаємо обсяг заробітної плати з урахуванням надбавок.

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 і на підставі її вивчення розкрити сутність та зміст організації праці та необхідність їх удосконалення.

Опрацювати питання:

1. Безпека та охорона праці. Законодавча й нормативна база охорони праці.
2. Роль соціально-психологічного клімату в колективі в ефективній 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 і на підставі її вивчення розкрити сутність та зміст нормування праці та їх роль у регулюванні соціально-трудових відносин.

З метою закріплення опрацьованого матеріалу розробити тести (10 тестів з чотирма варіантами відповіді, з яких 1 правильна) за питаннями:

1. Класифікація затрат часу.
2. Сутність і зміст процесу нормування праці.

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 і на підставі її вивчення розкрити сутність та зміст міжнародного співробітництва у сфері праці та сприянні сталому розвитку.

Виконати завдання: підготувати презентацію (не менше 10 слайдів) з таких питань:

1. Сутність і роль глобалізації та її вплив на соціально-трудові відносини.
2. Конвенції МОП, ратифіковані Україною.

1.5 ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

**з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»
для студентів спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
денної форми навчання**

Індивідуальне домашнє завдання з дисципліни „Економіка праці і соціально-трудоі відносини” складається з опрацювання двох проблемних теоретичних питань у галузі економіки праці та соціально-трудоіх відносин.

Обираючи варіант індивідуального домашнього завдання, *студент користується таблицею, що розміщена нижче і містить комбінацію двох питань із наведеного переліку.*

Методичні рекомендації
до виконання індивідуального завдання (реферату)
для студентів денної форми навчання

1.5.1. Мета і завдання індивідуальної роботи

Виконання індивідуальної роботи має на меті, з одного боку, більш глибоке вивчення проблем функціонування соціально-економічної системи, з іншого боку, вироблення у студентів навичок наукового дослідження, економічного мислення.

Індивідуальне завдання з дисципліни „Економіка праці і соціально-трудоі відносини” складається з опрацювання одного проблемного теоретичного питання та одного аналітичного у галузі економіки праці і соціально-трудоіх відносин.

Індивідуальна робота відображає рівень теоретичних знань студента, отриманих в ході вивчення дисципліни, і здатність застосовувати їх для вирішення певних завдань.

Порядок виконання індивідуальної роботи:

1. Вибір теми, складання і затвердження плану.
2. Вивчення наукової літератури, статистичного матеріалу.
3. Написання індивідуальної роботи.
4. Оформлення індивідуальної роботи.
5. Захист індивідуальної роботи.

1.5.2. Вибір теми, складання і затвердження плану

Написання індивідуальної роботи починається з вибору теми. Тематика індивідуальних робіт розробляється викладачем, який читає лекційний курс, і надається студентам.

Вибираючи варіант індивідуального домашнього завдання, студент користується таблицею.

Тема завдання обирається студентом з таблиці згідно з його порядковим номером у списку групи. Разом з тим, за згодою викладача, допускається вільне обрання студентом теми із запропонованого переліку.

Визначившись з варіантом індивідуальної роботи, студент приступає до підбору і вивчення літератури. Значну допомогу в цьому йому може надати перелік літератури (підручників, навчальних посібників, монографій, наукових статей тощо), наданий викладачем у ході читання лекцій, а також тематичний каталог бібліотеки ХУУП, яким можуть скористатися студенти.

У процесі вивчення основної і додаткової літератури студент формує план індивідуальної роботи, який складається з вступу, трьох-чотирьох вузлових питань, висновку, списку літератури, що використовується.

1.5.3. Написання тексту індивідуальної роботи

Обсяг індивідуальної роботи в друкованому варіанті повинен складати в середньому до 15 сторінок.

Робота починається з вступу, обсяг якого не повинен перевищувати 1-2 сторінки. У вступі розкривається актуальність обраної теми, міра її теоретичної розробки, вказуються основні дискусійні питання, формулюється мета написання роботи і дається пояснення загальної логіки викладу матеріалу.

Далі викладається основна частина, в якій розкривається зміст теми.

Виклад кожного розділу доцільно починати із з'ясування змісту явищ, що аналізуються, і реальних процесів. Потім треба перейти до характеристики особливостей цих процесів, показати різноманіття форм їх вияву.

Одне із завдань передбачає необхідність супроводжувати теоретичні положення аналізом статистичної інформації (як правило в Україні або області), що стосується змісту тем. Тому, при виборі варіанту індивідуальної роботи потрібно чітко визначити практичну спрямованість дослідження і при підборі літератури особливу увагу приділити конкретному статистичному матеріалу.

Виконання завдання передбачає детальне вивчення статистичних даних, їх систематизацію та аналіз, якщо це впливає із визначених питань тем. Джерелом статистичного матеріалу повинна слугувати Державна служба статистики України, а також її регіональні підрозділи, матеріали періодичних видань з досліджуваної проблематики в Україні.

У тексті індивідуальної роботи повинні використовуватися основні елементи аналізу (зведені таблиці, рисунки, графіки, діаграми), які потрібно супроводжувати певними поясненнями та висновками. Статистичний матеріал, наведений у таблицях, повинен містити найновіші дані з тієї чи іншої проблематики за останніх 3-5 років, з метою проведення їх аналізу та виявлення сучасних тенденцій. *Наведені цифрові дані обов'язково підтверджуються посиланням на періоджерело використаної інформації.*

На закінчення студент повинен чітко сформулювати основні теоретичні висновки і практичні рекомендації, що органічно витікають з кожного питання його роботи. За об'ємом висновків не повинен перевищувати 2 сторінки.

Готову індивідуальну роботу студент повинен здати викладачеві не пізніше ніж за 15 календарних днів до заліку. Викладач перевіряє роботу в 10 денний строк з дня її отримання.

1.5.4. Оформлення індивідуальної роботи

Індивідуальна робота повинна бути виконана українською мовою.

Перша сторінка роботи – титульний аркуш. На другій сторінці наводиться план роботи з вказівкою номерів сторінок, які відповідають питанням і підпитанням роботи. Текст роботи викладається на одній стороні стандартного аркуша (формат А4).

Параметри комп'ютерного роздруку (Times New Roman, 14; міжстрічковий інтервал – 1,5; всі поля – 2 см; абзацний відступ 1,25 см; форматування тексту по ширині).

Обов'язковою умовою є нумерація сторінок. Номери сторінок необхідно розміщувати в низу аркуша посередині. На перших двох сторінках (титульному аркуші і змісті) номери не проставляються.

У тексті роботи назви окремих структурних складових (а саме зміст, назви розділів, висновки, перелік джерел посилання, додатки) оформлюються за правилами заголовку великими літерами, виділяються жирним і розміщуються посередині сторінки.

Наступний текст слід подавати після двох інтервальних відступів.

Всі цитати, що наводяться в роботі, беруться в лапки. При пропуску слів ставлять крапки. При цьому необхідно стежити, щоб таке скорочення не відбилося на значенні цитат.

Роботи посилання потрібно таким чином: після наведеної цитати, визначення, статистичних даних, формул у квадратних дужках вказується номер джерела за списком використаної літературних джерел із зазначенням сторінки, наприклад [4, с. 26].

Посилання на літературні джерела обов'язкові. У список джерел посилання, що розташований в кінці індивідуальної роботи, включається література, яка безпосередньо використана при написанні роботи (вона цитувалася, на неї посилалися тощо).

Перелік посилань складається по мірі використання джерела у тексті. Водночас, Закони України зазначаються першими у списку використаних джерел. Перелік посилань повинен містити не менше 8-10 джерел.

У додатки, як правило, слід виносити громіздкі статистичні таблиці, які слугували основою для розрахункових або узагальнених таблиць, наведених у основному тексті роботи, на які необхідно посилатися у тексті.

Додатки розташовуються у порядку появи посилань на них в основному тексті; посилання на них обов'язкові. Кожен додаток розпочинається з нової сторінки, повинен мати позначення і заголовок. Зверху посередині рядка з великої літери пишеться слово «Додаток» і

велика літера українського алфавіту, що позначає додаток (наприклад, «Додаток А»). Далі з нового рядка пишеться заголовок додатку з великої літери.

Таблиці, що наводяться в тексті, графіки, діаграми, повинні бути правильно оформлені.

Вимоги до оформлення таблиць. Кожна таблиця повинна мати номер, коротку назву, яка повністю відповідає її змісту. Таблиці нумеруються арабськими цифрами в межах розділу (питання).

Спочатку з великої літери пишеться слово «Таблиця», потім зазначається її номер. Номер таблиці повинен складатися з номера розділу і порядкового номера таблиці, розділеного крапкою. Після номеру - назва таблиці з великої літери.

Вимоги до оформлення рисунків. Всі ілюстрації (схеми, графіки, діаграми тощо) і таблиці необхідно розташовувати безпосередньо після першого згадування їх у тексті або на наступній сторінці. Ілюстрації і таблиці потрібно по можливості розміщувати так, щоб їх можна було розглядати без обертання роботи або з обертанням за годинниковою стрілкою. Всі рисунки позначають словом «Рисунок» з номером розділу і порядковим номером рисунку, розділеного крапкою, з розміщенням підпису рисунку посередині під ним.

1.5.5. Захист індивідуальної роботи

Викладач перевіряє індивідуальну роботу та виставляє попередню оцінку. Якщо оцінка позитивна, робота допускається до захисту. На роботі зазначається «До захисту», ставиться дата та підпис викладача.

При підготовці до захисту студенту потрібно уважно ознайомитися з критичними зауваженнями, додатково вивчити питання, що викликали ці зауваження.

Захист індивідуальної роботи складається з доповіді студента (5 хвилин) по виконаній роботі та у відповідях на питання, які поставлені в рецензії керівником або виникли в ході захисту. Після цього визначається захищена чи не захищена індивідуальна робота.

Оцінювання індивідуальної роботи здійснюється викладачем, на роботі ставиться надпис «Захищено» з вказанням балу (від 0 до 10), дата та підпис викладача.

Розподіл завдань між студентами подано у табл. 1:

Таблиця 1 Розподіл завдань між студентами групи

Порядковий номер студента за списком групи	Номери завдань	Порядковий номер студента за списком групи	Номери завдань
1	1; 36	19	19; 54
2	2; 37	20	20; 55
3	3; 38	21	21; 56
4	4; 39	22	22; 57
5	5; 40	23	23; 58
6	6; 41	24	24; 59
7	7; 42	25	25; 60
8	8; 43	26	26; 61
9	9; 44	27	27; 62
10	10; 45	28	28; 63
11	11; 46	29	29; 64
12	12; 47	30	30; 65
13	13; 48	31	31; 66
14	14; 49	32	32; 67
15	15; 50	33	33; 68
16	16; 51	34	34; 69
17	17; 52	35	35; 70

При виконанні індивідуального домашнього завдання студенти повинні користуватися нормативно-правовою базою України, рекомендованими підручниками, навчальними посібниками, матеріалами галузевих і економічних періодичних видань, статистичною базою Державної служби України та Головного управління статистики у Хмельницькій області.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ

1. Праця і соціально-трудова відносина як об'єкт наукового дослідження.
2. Сутність та соціально-економічні характеристики праці. Роль праці у розвитку людини і суспільства.
3. Зміст і характер праці. Особливості змісту та результатів праці у різних сферах економічної діяльності.
4. Гуманізація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин.
5. Населення як демоекономічна категорія. Сутність та особливості відтворення населення України.
6. Тенденції міграційних процесів в Україні.
7. Структура і розміщення населення України.
8. Людські ресурси та їх місце у суспільному виробництві.
9. Економічно активне населення як носій соціально-трудова відносин.
10. Трудовий потенціал, його сутність, структура, рівні та показники. Проблеми формування і розвитку трудового потенціалу України.
11. Людський капітал як соціально-економічна категорія. Розвиток та використання людського капіталу.
12. Розвиток концепції людського капіталу: ретроспективний аспект та сучасне розуміння.
13. Інвестиції у людський капітал: сутність, види, особливості. Оцінка ефективності інвестування у людський капітал: методи, критерії, показники.
14. Сутність категорії "робоча сила" та зміст її якісних характеристик. Розвиток робочої сили в системі безперервної освіти.
15. Система професійної підготовки та її ефективність.
16. Ринок праці як ринок особливого типу, його місце в ринковій системі господарювання.
17. Взаємозв'язок соціально-трудова відносин і ринку праці.
18. Механізм функціонування ринку праці. Сутність кон'юнктури ринку праці.
19. Структура, типи і сегменти ринків праці. Регулювання ринку праці.
20. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудова відносин.
21. Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість.
22. Сутність, цілі, завдання, напрями та принципи державної політики зайнятості. Активні та пасивні заходи регулювання ринку праці і зайнятості населення. Програми сприяння зайнятості.
23. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливість використання його елементів в національній економіці України.
24. Сутність і причини безробіття та його вплив на стан соціально-трудова відносин. Сутність закону Оукена.
25. Роль доходів у соціально-трудова відносинах.
26. Види доходів населення і джерела їх формування.
27. Структура доходів населення.
28. Зарубіжний досвід формування джерел та оптимізації розмірів доходів населення та можливість використання його елементів в національній економіці України.

29. Соціально–економічна сутність диференціації доходів населення. Чинники, що впливають на величину та диференціацію доходів населення.
30. Державне регулювання доходів населення.
31. Особливості політики у сфері доходів населення, як фактор процесу формування соціально-трудових відносин.
32. Принципи та методи державної політики доходів.
33. Державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії.
34. Поняття і основні елементи рівня і якості життя.
35. Соціальна політика та її складові.
36. Соціальний захист населення та його елементи. Соціальний захист населення Хмельницької області.
37. Показники рівня життя і чинники, що його визначають. Диференціація життєвого рівня населення Хмельниччини.
38. Методика розрахунку індексу вартості життя. ІЛР Хмельницької області.
39. Прожитковий мінімум, нормативні споживчі бюджети та їх роль у формуванні соціальної політики.
40. Соціальна підтримка населення.
41. Статистична оцінка зайнятості населення за віком і статтю в Хмельницькій області.
42. Статистична оцінка зайнятості населення Хмельницької області за освітою.
43. Статистична оцінка безробіття населення Хмельницької області в розрізі вікових груп.
44. Статистична оцінка безробіття населення Хмельницької області за освітою.
45. Статистика продуктивності праці Хмельницької області.
46. Аналіз гендерних відмінностей на ринку праці Хмельницької області.
47. Аналіз зайнятості населення Хмельницької області за видами економічної діяльності.
48. Статистичне дослідження мобільності робочої сили Хмельницької області.
49. Статистичне дослідження показників ринку праці Хмельницької області.
50. Статистична оцінка економічної активності населення Хмельницької області.
51. Статистична оцінка стану оплати праці у Хмельницькій області.
52. Порівняльний аналіз народжуваності та смертності населення Хмельницької області.
53. Доходи та витрати населення Хмельницької області.
54. Соціальний захист населення Хмельницької області.
55. Попит та пропозиція робочої сили Хмельницької області.
56. Статистика економічно активного населення Хмельницькій області
57. Динаміка міграції населення Хмельницької області
58. Аналіз рівня заробітної плати працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами Хмельницької області
59. Рівень бідності населення Хмельницької області
60. Аналіз попиту і пропозиції робочої сили Хмельницької області.
61. Доходи та витрати населення Хмельницької області.
62. Аналіз демографічної ситуації у Хмельницькій області.
63. Аналіз рівня заробітної плати працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами Хмельницької області.
64. Рівень бідності населення Хмельницької області.
65. Міграційний рух населення Хмельницької області.
66. Молодіжний ринок праці Хмельницької області.
67. Статистичне дослідження використання трудового потенціалу Хмельницької області
68. Аналіз кон'юнктури ринку праці Хмельницької області.
69. Оцінка економічної активності населення Хмельницької області.

70. Статистична оцінка стану оплати праці та заборгованості із виплати заробітної плати працівників Хмельницької області.

1.6. Підсумковий контроль

Підсумковий семестровий контроль проводиться у формі екзамену

1.6.1. Питання для підсумкового контролю

1. Предмет, завдання, мета і зміст дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносина».
2. Соціально-економічна сутність категорії «праця» та її функції.
3. Зміст і характер праці та її види.
4. Сутність соціально-трудова відносин.
5. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудова відносин.
6. Суб'єкти, предмет і типи соціально-трудова відносин.
7. Сутність, зміст та напрямки соціальної політики.
8. Сутність, принципи побудови та елементи соціального захисту населення.
9. Сутність соціального партнерства 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

1.6.2. Структура екзаменаційного білета

Завдання 1. Розкрити питання:

Сутність, показники, резерви та шляхи підвищення ефективності використання ресурсів праці.

Завдання 2. Обрати одну правильну 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-трудова відносин, передбачає:

- а) головну роль держави у соціально-трудова 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-трудова 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 непрацездатного 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.

6. *Принцип патерналізму передбачає:*
- повне невтручання держави у соціально-трудові відносини;
 - переважну роль держави у соціально-трудовах відносинах;
 - довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудовах відносин;
 - активні позиції суб'єктів соціально-трудовах відносин при захисті своїх інтересів.
7. *До складу економічно активного населення не входять особи, які:*
- займаються економічною діяльністю;
 - шукають роботу;
 - готові приступити до роботи;
 - зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами.
8. *Сукупність установ та організацій, що забезпечують нормальні умови функціонування ринку – це:*
- сегментація ринку;
 - інфраструктура ринку;
 - конкуренція;
 - робоча сила.
9. *Структурними складовими соціально-трудовах відносин не виступають:*
- суб'єкти та рівні соціально-трудовах відносини;
 - предмети соціально-трудовах відносин;
 - рівні соціально-трудовах відносин;
 - методи соціально-трудовах відносин.
10. *Статево-віковий склад населення і його чисельність найбільш точно можна визначити за допомогою:*
- поточного обліку демографічних подій;
 - перепису населення;
 - спеціального вибіркового демографічного обстеження;
 - записів актів громадянського стану відповідних територій.

Завдання 4. Розв'язати задачу.

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

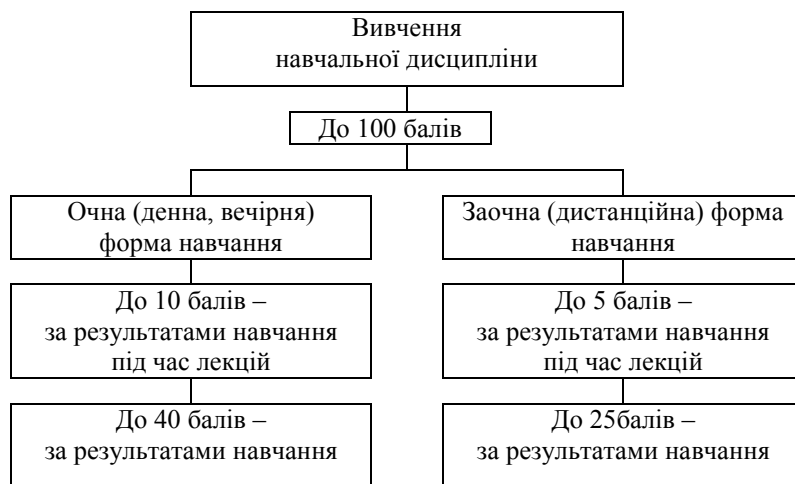




Рис. 2.1. Схема нарахування балів студентам за результатами навчання

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 додатком 1 до Положення про організацію освітнього процесу в Хмельницькому університеті управління та права (затвердженого 28 серпня 2020 року, протокол № 1).

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	13	14	15
1	Денна	15	0,7	1,3	2,0	2,7	3,3	4,0	4,7	5,3	6,0	6,7	7,3	8,0	8,7	9,3	10,0

2.3. З навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова 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 імені Леоніда Юзькова (затвердженого 28 серпня 2020 року, протокол № 1).

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

Розподіл балів для самостійної роботи з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини»:

Алгоритм нарахування балів	Номер теми / кількість балів												Разом балів	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Максимальна кількість балів за одну самостійну роботу з відповідної теми	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12,0
ІДЗ	8												8,0	

Всього	20,0
--------	------

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 екзаменаційного білета, наведено в таблиці.

№ з/п	Алгоритм нарахування балів	Номер питань (завдання) екзаменаційного 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-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. 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-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. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. 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 / 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-трудових 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. Ільїч. 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. 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 процесів 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-трудова 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-трудова відносини: практикум: навч. посіб. / О.А. Грішнова, О.М. Білик. Київ: Знання, 2012. 286 с.

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

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

7. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудова 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-трудова відносини: навч. посіб. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Алерта, 2012. 820 с.

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

3. Економіка праці і соціально-трудова 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. Держава та регіони. 2015. № 3. С. 14-18.
14. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Макроекономічні закономірності функціонування національного ринку праці. Статистика України. 2012. № 1. С. 22-27.
15. Гірман А. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці в реалізації євроінтеграційної стратегії України. Україна: аспекти праці. 2012. № 8. С. 45-49.
16. Дідківська О. Актуальні проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України. Україна: аспекти праці. 2014. № 7. С. 18-25.
17. Добренко О. Напрями удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання професійного ринку праці. 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., Білик О.М.. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. 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. 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. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.
9. Гук Л. П. ІТ-зайнятість як інноваційний сегмент ринку праці. Економіка і прогнозування. 2013. № 2. С. 140–150.
10. Кравець І. М. Особливості вторинної зайнятості в Україні. Вісник Маріупольського державного університету. Серія Економіка. 2018. № 15. с. 90-97

11. Нартюк О. Інклюзія як організаційно-економічний механізм оптимізації зайнятості економічно активного населення .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. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/49.pdf

Тема 7

1. 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.

2. Економіка праці та соціально-трудова відносина: 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-трудова відносина : практикум для студентів економічних спеціальностей. Харків : НФаУ. 2018. 186 с.

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

5. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: 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-трудова відносина: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільїч. 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. 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-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-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
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
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. 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. 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 договірної регулювання системи оплати праці на основі досвіду західних країн. Режим доступу : <http://academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10srmzdk.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

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.nauka.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. Ільїч. 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. 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
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/krave/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
13. Співробітництво України з МОП. Міністерство соціальної політики України. Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobitnictvo-z-mop.html?PrintVersion>

4. 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.nbu.gov.ua> - офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського.

Розробник навчально-методичних матеріалів:

Викладач дисципліни:

Викладач дисципліни – доцент кафедри менеджменту, фінансів, банківської справи та страхування, кандидат економічних наук

_____ Ірина Кравець

26 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 юридичного факультету _____ Сергій Крушинський

26 жовтня 2020 року

Погоджено методичною радою університету

20 листопада 2020 року, протокол № 3

Голова методичної ради _____ Ірина Ковтун

20 листопада 2020 року

ОНОВЛЕНО:

Доцентка кафедри менеджменту, фінансів,
банківської справи та страхування, кандидатка
економічних наук, доцентка
22 серпня 2022 року

_____ Ірина КРАВЕЦЬ

СХВАЛЕНО

Рішення кафедри менеджменту, фінансів, банківської справи та страхування
23 серпня 2022 року, протокол № 1.

Завідувачка кафедри, кандидатка економічних
наук, доцентка
23 серпня 2022 року

_____ Наталія ЗАХАРКЕВИЧ