

**пакет комплексного забезпечення
самостійної роботи студентів**

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

**ХАРКІВ
2012**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ,
МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ**

**ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ**

Н. І. ЄСІНОВА

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

Навчально-методичний посібник
2^{ге} видання зі зміненнями та доповненнями

**ХАРКІВ
2012**

УДК 331.101(075.4)
ББК 65.24
Е83

Рецензенти:

докт. екон. наук, професор Т. С. Пічугіна,
канд. екон. наук, професор Т. В. Андросова

Рекомендовано кафедрою економічної теорії, протокол № 12 від 04.04.2012 р.

Схвалено науково-методичною комісією економічного факультету протокол № 8 від 30.04.2012 р.

Єсінова Н.І.

Е-83 Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2012. – 397 с.

Розглянуто питання економіки праці в органічному взаємозв'язку як єдність соціально-економічних трудових відносин, виключно важливих значень. Навчально-методичний посібник сприяє більш ефективному самостійному освоєнню дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини». Складається з елементів робочої навчальної програми з дисципліни, стислого конспекту тем курсу та візуального супроводження кожної теми, тестового тренінгу, який є тренуванням для розвитку економічного мислення у студентів, завдань та методичних вказівок до виконання всіх видів індивідуальної роботи, практичних завдань, навчально-методичного матеріалу до вивчення курсу на заочній формі навчання, основних теоретичних запитань підсумкового контролю знань.

УДК 331.101(075.4)
ББК 65.24

©Єсінова Н. І., 2012
©Харківський державний
університет харчування
та торгівлі, 2012

ПЕРЕДМОВА

У сучасних економічних умовах вивчення проблем економіки праці засноване на фундаментально нових концептуальних уявленнях про функціонування і ефективність праці, формування і регулювання трудового потенціалу, а також на аналізі реальних економічних і соціальних процесів, що відбуваються у сфері праці в умовах розвитку ринкових відносин в російській економіці.

Принципи ринкової економіки активно виявляються в процесі залучення і використання робочої сили, упроваджуються в системи соціально-трудова відносин, організації і оплати праці, формування і використання доходів працівників, підвищення рівня і якості життя населення.

Економіка праці допомагає розібратися у вельми складних питаннях:

Як здійснюватимуться попит і пропозиція на робочу силу в умовах кон'юнктури ринку?

- Як слід організувати працю в суспільстві і на конкретному підприємстві (у організації), щоб підприємець одержав найбільший ефект (прибуток), а суспільство в цілому - ВВП (вигляд)?
- Як слід побудувати оплату праці, щоб створити умови для підвищення його продуктивності і ефективності праці, а також підвищення рівня і якості життя населення?
- Як нейтралізувати безробіття і сформуванати надійну систему соціальних гарантій і соціального захисту населення в умовах інфляції, що скаче, і гіперінфляції?
- Як управляти трудовими ресурсами, щоб підвищити ефективність використання трудового потенціалу в суспільстві?

Знання у області економіки праці мають не тільки теоретичне, але і практичне значення, оскільки вони необхідні в підготовці фахівців вищої кваліфікації у області управління, менеджменту, наукових і практичних працівників, адаптованих до ринку праці незалежно від сфери їх майбутньої професійної діяльності.

В зв'язку з цим необхідно уміти визначати, розраховувати, аналізувати і планувати показники і резерви зростання продуктивності і ефективності праці, рівня і динаміки заробітної платні на підприємствах різних організаційно-правових форм власності і методів господарювання, джерела формування фонду оплати праці і ефективно його використання; прогнозувати стан ринку праці, сучасні тенденції в розвитку трудових ресурсів і в зайнятості; досліджувати механізм дії соціальних гарантій в сфері праці та соціального захисту працівників від кон'юнктури ринку, правильно використовувати у вітчизняній практиці зарубіжний досвід формування і регулювання соціально-трудова відносин, заробітної платні, доходів населення, міжнародних соціально-трудова відносин.

Розподіл навчального часу за темами та формами аудиторних занять і самостійної роботи для денної форми навчання 6.030508, 6.030509, 6.030503, 6.030504, 6.030507

Заліковий кредит	Назва та зміст змістового модулю	Всього годин	У тому числі					Оцінка за поточним контролем max-min балів
			Аудиторні заняття			Самостійна робота	Інд-конс. робота	
			Лекції	Практичні	Семинарські			
5	Змістовий модуль 1							
	1.1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	6,5	2		2	2	0,5	2 – 1
	1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	8	2		2	3,5	0,5	4 – 3
	1.3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва	8,5	2	1	1	3,5	1	4 – 3
	1.4. Соціально-трудові відносини як система	8,5	2		2	3,5	1	4 – 3
	1.5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти	8,5	2		2	3,5	1	4 – 3
	1.6. Соціальне партнерство	9	2		2	4	1	4 – 2
	1.7. Ринок праці та його регулювання	14	4	2	2	4	2	4 – 3
	1.8. Соціально-трудові відносини зайнятості	9	2	1	1	4	1	4 – 2
	Підсумок	72	18	4	14	28	8	30-20
	Змістовий модуль 2							
	2.1. Планування праці	6,5	2	1	1	2	0,5	2 – 1
	2.2. Організація праці	8	4	2	2	3,5	0,5	4 – 3
	2.3. Продуктивність та ефективність праці	8,5	2	1	1	3,5	1	4 – 3
	2.4. Політика доходів та оплата праці	8,5	2	1	1	3,5	1	4 – 3
	2.5. Аналіз, звітність та аудит у сфері праці	8,5	2		2	3,5	1	4 – 3
	2.6. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин	9	2	1	1	4	1	4 – 2
	2.7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	14	2		2	4	2	4 – 3
	2.8. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин	9	2		2	4	1	4 – 2
	Підсумок	72	18	6	12	28	8	30-20
	Всього за дисципліною	144	36	10	26	56	16	100-60

Розподіл навчального часу за темами та формами аудиторних занять і самостійної роботи для заочної форми навчання 6.030503 «Міжнародна економіка», 6.030504 «Економіка підприємств», 6.030507 «Маркетинг»

Заліковий кредит	Назва та зміст змістового модулю	Всього годин	У тому числі				Оцінка за поточним контролем max-min балів	
			Аудиторні заняття			Самостійна робота		Інд-конс. робота
			Лекції	Практичні	Семінарські			
5	Змістовий модуль 1							
	1.1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	26	0,5			7,5		2 – 1
	1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства		0,5		1	8		4 – 3
	1.3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва		1			7,5		4 – 3
	1.4. Соціально-трудові відносини як система	46	0,5			7		4 – 3
	1.5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти		0,5		1	7		4 – 3
	1.6. Соціальне партнерство		–			7		4 – 2
	1.7. Ринок праці та його регулювання		2			11		4 – 3
	1.8. Соціально-трудові відносини зайнятості		–			10		4 – 2
	Підсумок	72	5		2	65		30-20
	Змістовий модуль 2							
	2.1. Планування праці	41				7,5		2 – 1
	2.2. Організація праці		2			8		4 – 3
	2.3. Продуктивність та ефективність праці					7,5		4 – 3
	2.4. Політика доходів та оплата праці		0,5			7		4 – 3
	2.5. Аналіз, звітність та аудит у сфері праці		0,5			7		4 – 3
	2.6. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин	31				7		4 – 2
	2.7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин		2		1	11		4 – 3
	2.8. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин					10		4 – 2
	Підсумок	72	5		2	65		30-20
Всього за дисципліною	144	10		4	130		100-60	

Розподіл навчального часу за темами та формами аудиторних занять і самостійної роботи для заочної форми навчання 6.030508 «Фінанси і кредит», 6.030509 «Облік і аудит»

Заліковий кредит	Назва та зміст змістового модулю	Всього годин	У тому числі					Оцінка за поточним контролем max-min балів
			Аудиторні заняття			Самостійна робота	Інд-конс. робота	
			Лекції	Практичні	Семінарські			
5	Змістовий модуль 1							
	1.1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	26	0,5		1	7,5		2 – 1
	1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства		0,5			8		4 – 3
	1.3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва		1			7,5		4 – 3
	1.4. Соціально-трудові відносини як система	46	0,5		2	7		4 – 3
	1.5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти		0,5			7		4 – 3
	1.6. Соціальне партнерство		–			7		4 – 2
	1.7. Ринок праці та його регулювання		1			11		4 – 3
	1.8. Соціально-трудові відносини зайнятості		–			10		4 – 2
	Підсумок	72	4		3	65		30-20
	Змістовий модуль 2							
	2.1. Планування праці	41	1		2	7,5		2 – 1
	2.2. Організація праці					8		4 – 3
	2.3. Продуктивність та ефективність праці					7,5		4 – 3
	2.4. Політика доходів та оплата праці					7		4 – 3
	2.5. Аналіз, звітність та аудит у сфері праці					7		4 – 3
	2.6. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин	31	2		1	7		4 – 2
	2.7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин					11		4 – 3
	2.8. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин					10		4 – 2
	Підсумок	72	4		3	65		30-20
Всього за дисципліною	144	8		6	130		100-60	

Розподіл навчального часу за темами та формами аудиторних занять і самостійної роботи для заочної прискореної форми навчання 6.030503 «Міжнародна економіка», 6.030504 «Економіка підприємств», 6.030507 «Маркетинг»

Заліковий кредит	Назва та зміст змістового модулю	Всього годин	У тому числі					Оцінка за поточним контролем та-мін балів	
			Аудиторні заняття			Самостійна робота	Інд-конс. робота		
			Лекції	Прак-тичні	Семіна-р-ські				
5	Змістовий модуль 1								
	1.1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	26	1		1	7,5		2 – 1	
	1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства					8		4 – 3	
	1.3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва		1			7,5		4 – 3	
	1.4. Соціально-трудові відносини як система	46	1		2	7		4 – 3	
	1.5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти					7		4 – 3	
	1.6. Соціальне партнерство			–			7		4 – 2
	1.7. Ринок праці та його регулювання			1			11		4 – 3
	1.8. Соціально-трудові відносини зайнятості			–			10		4 – 2
	Підсумок	72	4		3	65		30-20	
	Змістовий модуль 2								
	2.1. Планування праці	41	1		2	7,5		2 – 1	
	2.2. Організація праці					8		4 – 3	
	2.3. Продуктивність та ефективність праці					7,5		4 – 3	
	2.4. Політика доходів та оплата праці		0,5			7		4 – 3	
	2.5. Аналіз, звітність та аудит у сфері праці		0,5			7		4 – 3	
	2.6. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин	31	2		1	7		4 – 2	
	2.7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин					11		4 – 3	
	2.8. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин					10		4 – 2	
	Підсумок	72	4		3	65		30-20	
Всього за дисципліною		144	8		6	130		100-60	

Розподіл навчального часу за темами та формами аудиторних занять і самостійної роботи для заочної прискореної форми навчання 6.030508 «Фінанси і кредит»

Заліковий кредит	Назва та зміст змістового модулю	Всього годин	У тому числі					Оцінка за поточним контролем та-мін балів
			Аудиторні заняття			Самостійна робота	Інд-конс. робота	
			Лекції	Прак-тичні	Семіна-р-ські			
5	Змістовий модуль 1							
	1.1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	26	0,5		1	7,5		2 – 1
	1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства					8		4 – 3
	1.3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва			1		8		4 – 3
	1.4. Соціально-трудові відносини як система	46	0,5		1	7,5		4 – 3
	1.5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти					8		4 – 3
	1.6. Соціальне партнерство			–		7		4 – 2
	1.7. Ринок праці та його регулювання			1		11		4 – 3
	1.8. Соціально-трудові відносини зайнятості			–		10		4 – 2
	Підсумок	72	3		2	67		30-20
	Змістовий модуль 2							
	2.1. Планування праці	41	1		1	7,5		2 – 1
	2.2. Організація праці					8		4 – 3
	2.3. Продуктивність та ефективність праці					7,5		4 – 3
	2.4. Політика доходів та оплата праці			0,5		7,5		4 – 3
	2.5. Аналіз, звітність та аудит у сфері праці			0,5		7,5		4 – 3
	2.6. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин	31	1		1	8		4 – 2
	2.7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин					11		4 – 3
	2.8. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин					10		4 – 2
	Підсумок	72	3		2	67		30-20
Всього за дисципліною		144	6		4	134		100-60

**Розподіл навчального часу за темами та формами аудиторних занять і
самостійної роботи для заочної прискореної форми навчання 6.030509 «Облік і
аудит»**

Заліко- вий кредит	Назва та зміст змістового модулю	Всього годин	У тому числі					Оцінка за поточним контроле м тах- мін балів
			Аудиторні заняття			Само- стійна робота	Інд- конс. робота	
			Лекції	Прак- тичні	Семіна р-ські			
5	Змістовий модуль 1							
	1.1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	26	0,5		1	7,5		2 – 1
	1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства					8		4 – 3
	1.3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва			1		8		4 – 3
	1.4. Соціально-трудові відносини як система	46	0,5		2	7		4 – 3
	1.5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти					7,5		4 – 3
	1.6. Соціальне партнерство			–		7		4 – 2
	1.7. Ринок праці та його регулювання			1		11		4 – 3
	1.8. Соціально-трудові відносини зайнятості			–		10		4 – 2
	Підсумок	72	3		3	66		30-20
	Змістовий модуль 2							
	2.1. Планування праці	41	1		1,5	7,5		2 – 1
	2.2. Організація праці					7,5		4 – 3
	2.3. Продуктивність та ефективність праці					7,5		4 – 3
	2.4. Політика доходів та оплата праці			0,5		7,5		4 – 3
	2.5. Аналіз, звітність та аудит у сфері праці			0,5		7,5		4 – 3
	2.6. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин	31	1		1,5	7,5		4 – 2
	2.7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин					11		4 – 3
	2.8. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин					10		4 – 2
	Підсумок	72	3		3	66		30-20
Всього за дисципліною		144	6		6	132		100-60

ЗМІСТ ТЕМ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

Вступ

Економіка праці й соціально-трудова відносина: поняття та концепції. Мета і завдання курсу. Методологія вивчення курсу. Логіка побудови та зміст курсу.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

Тема 1.1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

1. Об'єкти вивчення дисципліни “Економіка праці і соціально-трудова відносина”. Організація, функціонування та результати діяльності ринків праці, поведінка роботодавців та робітників в результаті впливу стимулів у вигляді заробітної платні, цін, прибутку, впливу не грошових факторів, державна політика в сфері соціально-трудова відносин як об'єкти вивчення дисципліни.

2. Предмет вивчення дисципліни. Соціально-економічні відносина, які виникають у процесі праці під впливом різноманітних факторів технічного, організаційного, кадрового та іншого характеру. Вивчення процесу праці в розвитку та динаміці. Закономірності та способи формування і продуктивного використання ресурсів праці.

3. Завдання дисципліни. Визначення економічних основ функціонування ринку праці в системі ринкових відносин, розкриття утримання соціальної політики держави, соціальних процесів у сфері праці, мотиваційних та стимулюючих напрямлень, які забезпечують ефективну діяльність трудових ресурсів в умовах ринкових відносин. Надання цілісного уявлення про різноманітність праці, трудові ресурси, трудовий потенціал суспільства, соціально-трудова відносина зайнятості на ринку праці, їх регулювання, з метою утворення умов ефективного функціонування трудових ресурсів.

Рекомендована література: [17, с.37-44], [6, с.6-40, с.100-110], [5, с.64-85].

Тема 1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

1. Характеристика населення. Населення як елемент продуктивних сил і носій виробничих відносин. Визначення, суть і структура населення. Відтворення населення. Чисельність економічно активного та неактивного населення.

2. Трудові ресурси: сутність та зміст. Поняття та структура трудових ресурсів. Відтворення трудових ресурсів. Вимірювання трудових ресурсів. Трудові ресурси: демографічний, освітній професійно-кваліфікований аспекти.

3. Трудовий потенціал: суть, показники і структура. Визначення трудового потенціалу суспільства. Суть трудового потенціалу, робочої сили та індивіда. Показники трудового потенціалу суспільства та підприємства. Структура та формування трудового потенціалу.

4. Динаміка змін в структурі населення України та світовій

спільноті. Дослідження динаміки рівня життя та життєздатності населення. Методика вимірювання коефіцієнта життєздатності населення.

Рекомендована література: [17, с.37-44], [6, с.6-40, с.100-110], [5, с.64-85].

Тема 1.3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва.

1. Сутність та характер праці, його соціальні аспекти. Праця як основа необхідна умова життєдіяльності населення. Суть і функції праці. Зміст та характер праці. Соціальні аспекти праці.

2. Виробничий чинник “праця”. Види праці. Розподіл праці в залежності від виду діяльності. Класифікація видів праці за групами ознак. Всебічна характеристика праці стосовно кожного робітника та колективу.

3. Сутність задоволення працею та її структура. Задоволення працею як стан збалансування потреб, які пред'являють робітники до змісту, характеру та умовам праці, та суб'єктивної оцінки можливості реалізації цих потреб. Фактори, які впливають на інтегральну характеристику задоволення працею.

4. Якість життя населення. Фактори якості життя населення. Структурні складові якості життя населення. Якість трудового життя – показник оцінки соціально-трудова відносин. Державні заходи щодо вдосконалення якості життя населення.

Рекомендована література: [17, с.37-44], [6, с.6-40, с.100-110], [5, с.64-85].

Тема 1.4. Соціально-трудова відносини як система

1. Характеристика соціально-трудова відносин. Сутність соціально-трудова відносин. Суб'єкти соціально-трудова відносин.

2.Форми соціально-трудова відносин. Характеристика та форми соціально-трудова відносин. Типи соціально-трудова відносин, які визначаються принципами та методами їх регулювання.

Рекомендована література: [17, с.17-20, с.87-97, с.47-71], [6, с.85-111], [5, с.40-56].

Тема 1.5. Механізм функціонування системи соціально-трудова відносин: організаційні аспекти.

1. Формування та розвиток соціально-трудова відносин в суспільстві. Соціальна політика держави. Основні складові системи соціально-трудова відносин. Сучасні тенденції та зміни в соціально-трудова відносинах.

2. Поняття соціального захисту та його основні напрямки у сфері праці. Система соціального захисту населення. Система соціальних гарантій у сфері праці. Рівні забезпечення соціального захисту робочої сили. Соціальні інститути і механізм соціального захисту робітника.

Рекомендована література: [17, с.17-20, с.87-97, с.47-71], [6, с.85-111], [5, с.40-56].

Тема 1.6. Соціальне партнерство.

1. Визначення соціального партнерства. Визначення соціального партнерства (трипаратизму). Мета та принципи соціального партнерства. Поняття про “спільне благо”. Історичний аспект розвитку соціального партнерства за кордоном і в Україні.

2. Суб'єкти соціального партнерства. Особлива роль держави як арбітра та роботодавця на ринку праці. Об'єкти колективних переговорів. Порядок укладення колективних договорів на мікрорівні, їх структура та зміст. Характер участі профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин на ринку праці. Правові та організаційні проблеми становлення соціального партнерства в Україні.

3. Сутність, показники, типи та соціальна структура трудового конфлікту. Суть і форми трудових конфліктів. Причини трудових конфліктів. Розв'язання трудових конфліктів.

Рекомендована література: [17, с.17-20, с.87-97, с.47-71], [6, с.85-111], [5, с.40-56].

Тема 1.7. Ринок праці та його регулювання

1. Ринок праці: сутність, зміст та структура. Характеристика і види ринку праці. Структура ринку праці. Суб'єкти ринку праці. Кон'юнктура ринку праці. Інфраструктура ринку праці. Сукупний ринок праці. Визначення робочої сили.

2. Сегменти ринку праці. Сегментація ринку праці. Найважливіші функції ринку праці. Особливості формування ринку праці в Україні і в світі.

3. Попит і пропозиція на ринку праці. Взаємодія попиту на працю і пропозиції робочої сили. Класична модель ринку праці. Природний рівень безробіття. Попит на працю. Фактори які впливають на попит. Визначення граничного прибутку від продукту праці. Залежність прибуток – максимізуючий зайнятість. Пропозиція індивідом своєї праці. Аспекти життєвого циклу в пропозиції праці. Фактори, які впливають на вибір індивіда.

4. Регулювання ринку праці. Дослідження ринку праці. Ринок праці: модель «запаси-потоки». Чинники які впливають на основні результати функціонування ринку праці. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці. Стан відтворення робочої сили на ринку праці України.

Рекомендована література: [17, с.17-20, с.87-97, с.47-71], [6, с.85-111], [5, с.40-56].

Тема 1.8. Соціально-трудові відносини зайнятості.

1. Форми і види зайнятості. Нова концепція зайнятості. Соціально-економічна сутність зайнятості. Державна політика зайнятості. Види зайнятості. Критерії та показники ефективної та раціональної зайнятості. Форми зайнятості. Класифікація форм зайнятості за різноманітними критеріями. Гнучкі та нестандартні форми зайнятості та гнучкі графіки робочого часу. Основна та додаткова зайнятість - відмінність форм.

2. Форми безробіття. Причини виникнення безробіття в теоріях економістів різноманітних напрямків. Форми безробіття. Демографічна

структура безробіття. Проведення активної політики на ринку праці для скорочення безробіття і досягнення більш повної зайнятості населення. Основні напрямки активної політики зайнятості.

3. Регулювання зайнятості і державна політика в цій сфері. Причини та необхідність регулювання зайнятості в ринковій економіці. Характер, принципи та система заходів державного регулювання ринку робочої сили. Особливості регулювання зайнятості в перехідний період. Сутність і структура механізму управління зайнятістю в перехідний період. Трудовий договір. Колективний договір. Структура та функції державної служби зайнятості в Україні.

Рекомендована література: [17, с.17-20, с.87-97, с.47-71], [6, с.85-111], [5, с.40-56].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2

Тема 2.1. Планування праці.

1. Методика планування праці. Задачі планування праці. Зміст плану по праці. Структура плану по праці. Послідовність розробки плану по праці.

2. Планування росту продуктивності праці. Оцінка факторів підвищення продуктивності праці. Методи планування продуктивності праці. Обґрунтування плану росту продуктивності праці на підприємстві.

3. Планування чисельності і структури кадрів. Визначення планової чисельності і структури кадрів – найважливіше завдання планування на підприємстві. Інструменти планування чисельності. Методи планування чисельності. Планування чисельності робітників окремих категорій.

4. Планування заробітної платні. Фонд заробітної платні, його поділ на годинний, денний та місячний фонди. Планування фонду заробітної платні за категоріями робітників. Планування середньої заробітної платні.

Рекомендована література: [5, с.93-115], [6, с.142-152], [16, с.111-134].

Тема 2.2. Організація праці.

1. Поняття та основні напрямки організації праці. Сутність та механізм організації праці. Цілі та завдання організації праці на підприємстві. Поділ і кооперування праці. Нормування праці. Вдосконалення організації праці.

2. Трудовий процес та його раціоналізація. Визначення трудового процесу. Класифікація трудових процесів. Організація робочих місць. Кваліфікаційна характеристика посади. Посадова інструкція як основа виявлення професійних обов'язків.

3. Умови праці та фактори їх формування. Фактори формування умов праці. Психофізіологія в організації праці. Умови раціональної організації праці.

Рекомендована література: [5, с.93-115], [6, с.142-152], 16, с.111-134].

Тема 2.3. Продуктивність та ефективність праці.

1. Ефективність та методи вимірювання продуктивності праці. Поняття продуктивності праці. Показники ефективності: продуктивність та рентабельність праці. Показники і методи вимірювання продуктивності праці

2. Фактори, які впливають на продуктивність праці. Фактори зростання продуктивності праці як сукупність рушійних сил та причин, які призводять до підвищення продуктивності праці. Класифікація факторів зростання продуктивності праці за ознаками. Резерви зростання продуктивності праці.

3. Продуктивність та рівень оплати. Висока заробітна платня як фактор підвищення продуктивності праці. Ефективна заробітна плата та її вплив на продуктивність. Посилення мотивації робітників шляхом упровадження системи послідовного винагородження (світовий досвід). Зміна складових оплати праці залежно від досягнутих результатів.

Рекомендована література: [6, с.142-152], [16, с.111-134], [5, с.148-151].

Тема 2.4. Політика доходів та оплата праці.

1. Рівень життя та доходів населення. Рівень життя: поняття і фактори, які його визначають. Структура доходів населення. Трудові і нетрудові доходи. Методичні основи догляду за динамікою рівня життя населення. Прожитковий мінімум і методи його розрахунку. Соціальні трансферти як елемент формування рівня життя і доходів.

2. Заробітна платня в економічній системі. Визначення заробітної платні. Сутність і зміст понять вартості та ціни робочої сили. Функції, елементи та принципи організації заробітної платні. Міжгалузеві та територіальні відмінності в заробітній платні у світовій економічній системі. Реальна та номінальна заробітна платня. Необхідність і форми державного регулювання заробітної платні в економічній системі.

Рекомендована література: [5, с.142-152], [16, с.111-134], [5, с.148-151].

Тема 2.5. Аналіз, звітність та аудит у сфері праці.

1. Система трудових показників і взаємозв'язок їх елементів. Аналіз показників планування праці. Взаємозв'язок елементів праці. Вибір довгострокових цілей та постановка задач їх реалізації. Оцінка переваг існуючих програм.

2. Звітність та аудит у сфері праці. Типи систем звітності у сфері праці. Основне призначення системи звітності. Сумісність звітності у сфері праці. Концепції і цілі аудиту у сфері праці.

Рекомендована література: [5, с.293-315], [6, с.142-152], [16, с.111-134], [5, с.148-151].

Тема 2.6. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин.

1. Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку. Традиційні методи досліджень соціально-трудової сфери. Якість трудового життя – показник оцінки соціально-трудових відносин. Соціальна ефективність заходів по вдосконаленню організації праці.

2. Сутність, цілі та задачі соціологічних досліджень у сфері праці. Соціальні процеси у сфері праці. Розробка програм соціологічного дослідження. Основні методи одержання первинної соціологічної інформації.

Аналіз результатів дослідження.

3. Регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин. Трудове законодавство та інші правові акти як форма державного регулювання трудових відносин. Основні складові трудового законодавства. Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам.

Рекомендована література: [17, с.166-172], [6, с.56-66].

Тема 2.7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.

1. Міжнародна організація праці. Провідна роль Міжнародної Організації Праці (МОП). Основні завдання Міжнародної Організації Праці. Основні сфери діяльності Міжнародної Організації Праці. Основні конвенції Міжнародної Організації Праці з питань регулювання ринку праці та соціально-трудових відносин на ньому.

2. Міжнародна трудова міграція населення. Визначення трудової міграції робочої сили. Основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції. Класифікація трудової міграції за ознаками. Позитивні та негативні наслідки трудової міграції. Міжнародна організація з питань міграції.

Рекомендована література: [17, с.166-172], [5, с.56-66].

Тема 2.8. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

1. Світовий досвід використання різноманітних програм регулювання соціально-трудових відносин. Вплив міжнародних організацій на умови праці та соціально-трудові відносини. Порівняння соціально-трудових відносин в різних країнах (США, Японія, Швеція, Німеччина). Вплив ТНК на зміни в зайнятості робочої сили.

2. Суспільна й економічна ефективність заходів щодо вдосконалення соціально-трудових відносин. Вплив державних соціально-економічних програм та заходів на розвиток соціально-трудових відносин в суспільстві. Вплив стану суспільства на соціально-трудові відносини в світовій економічній системі.

Рекомендована література: [17, с.166-172], [5, с.56-66].

СТИСЛИЙ КОНСПЕКТ ТЕМ КУРСУ

Змістовий модуль 1

Тема 1.1

ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

1. Праця як об'єкт вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

Сучасний етап розвитку економіки України вимагає трансформації підходів до вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини», розглядаючи працю і взаємини людей у процесі роботи в розвитку і динаміці. Вивчення та аналіз закономірностей організації, функціонування і результатів діяльності ринків праці, поведження роботодавців і працівників у результаті впливу стимулів у вигляді заробітної плати, цін, прибутку, впливу не грошових факторів і державної політики на соціально-трудові відносини, дозволяє сформулювати концепцію поведження в сфері праці й об'єктивно правильний світогляд фахівця.

Праця є основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, служить однією з найважливіших форм самовираження і самоактуалізації тому вона повинна бути організована таким чином, щоб адекватно відобразити ці особливості людини, забезпечувати відповідну за розміром винагороду.

Особливості *праці як об'єкта дослідження і вивчення* полягають у тому, що, по-перше, праця – не доцільна діяльність людей із створення благ і послуг, яка повинна бути ефективною, раціональною, економічно організованою, по-друге, вона є однією з основних умов життя діяльності не тільки окремого індивіда, а й усього суспільства в цілому, фактором Функціонування будь-якої організації (підприємства): по-третє, вона не може розглядатися як товар, оскільки товаром є не вона сама, а *послуга праці*, і, нарешті, в процесі праці формується система соціально-трудових відносин, що складають стрижень суспільних відносин на рівні народного господарства, регіону, фірми й окремих індивідів.

В умовах корінних змін у системі суспільних відносин найбільш істотні перетворення відбуваються в соціально-трудовій сфері, викликаючи закономірне в таких випадках протистояння основних суб'єктів цих відносин.

У цих умовах не викликає сумніву необхідність формування нової системи соціально-трудових відносин, що повинно знайти відображення в сучасному розумінні особливостей праці як об'єкта дослідження і вивчення, а також у трактуванні предмета і методу сучасної економіки праці та соціально-трудових відносин як науки.

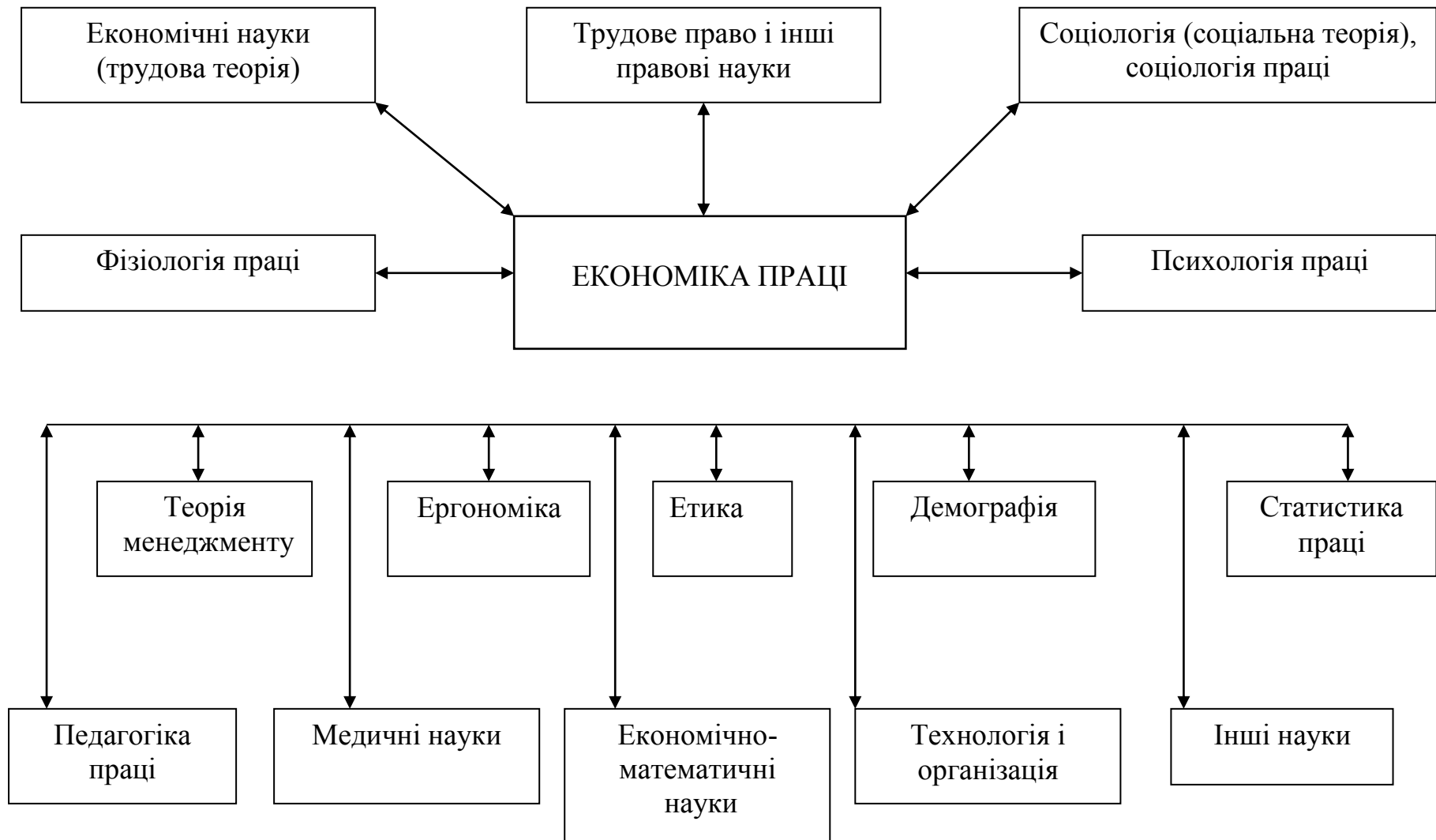


Рисунок 1 - Схема взаємозв'язку економіки праці з іншими науками

2. Предмет і завдання дисципліни

Предмет економіки праці та соціально-трудова відносин – не праця як доцільна діяльність людей, яка завжди й одночасно є взаємодією між людиною та природою, а також відношенням між людьми в процесі виробництва.

Кожному конкретному моменту процесу праці передують матеріальні засоби виробництва, інформація, наявність професійних знань, трудовий досвід, визначений тип соціально-трудова відносин. У процесі праці відбуваються удосконалювання трудових навичок і досвіду, підвищення рівня емпіричних і наукових знань, поліпшення засобів праці, розвиток соціально-трудова відносин, тим самим постійно збільшуються продуктивні сили праці, тобто здатність людини як робочої сили створювати зростаючі маси усе більш різнобічних матеріальних і духовних благ.

Економіка праці досліджує фактори, що визначають попит та пропозицію робочої сили, ціну робочої сили, інвестиції в людський капітал, співвідношення безробіття інфляції, вплив профспілок на ринок праці тощо. Цим визначається і зміст економіки праці як навчальної дисципліни.

Метою навчального посібника є надання студентам у стисnutій і доступній формі уявлення про процеси, що відбуваються в соціально-трудова сфері нашої країни: зміни в зайнятості, формуванні і розвитку системи нових соціально-трудова відносин, становленні і функціонуванні ринку праці, про сучасні підходи до управління людськими ресурсами, про зміст і елементи організації праці, оцінку його ефективності й оплати, місце і роль Міжнародної організації праці в регулюванні соціально-трудова відносин;

- підвищити на цій основі адаптованість студентів до ринку праці, допомогти їм ефективно включилися в систему нових соціально-трудова відносин, що буде сприяти зменшенню ступеня соціальної напруженості в суспільстві.

Тема 1.2

ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

1. Характеристика населення

Стан і розвиток суспільства значною мірою визначаються чисельністю і складом населення. Населення характеризується і як елемент продуктивних сил, і як носій виробничих відносин. Йому властиве і самовідтворення.

Населення – це природна, що історично склалася і безупинно відновлюється в процесі виробництва і відтворення життя сукупність людей, які проживають на визначеній території – у селі, місті, районі, регіоні, країні.

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

З цього визначення випливає, що трудові ресурси містять у собі, з одного боку, людей, зайнятих економічною діяльністю (у різних галузях), а з іншого - не зайнятих, але які можуть трудитися. Таким чином, трудові ресурси складаються з реальних і потенційних працівників.

Під **відтворенням населення** розуміється процес безупинного поновлення покоління людей у результаті взаємодії народжуваності і смертності. Розрізняють три типи відтворення населення. Для розширеного відтворення характерне перевищення числа народжень над числом смертей; простому відтворенню властива ситуація, коли немає приросту, оскільки число народжень дорівнює числу смертей; звуженому відтворенню притаманне перевищення смертності над народжуваністю, відбувається абсолютне скорочення населення.

Відтворення населення має не тільки демографічний, а також економічний і соціальний аспекти. Воно визначає формування трудових ресурсів, освоєння територій, стан продуктивних сил, розвиток соціальної інфраструктури і т. п.

Населення і трудові ресурси мають кількісні та якісні параметри, необхідні для аналізу й оцінки демографічних процесів, вироблення стратегії в сфері управління трудовими ресурсами. Для характеристики відтворення населення застосовуються показники народжуваності, смертності і природного приросту.

Різниця між числом народжених і померлих при позитивному результаті називається природним приростом населення.

Схематична структура населення наведено на рис. 1 – 4.

Все населення України, 100 %

Розділення по традиційній методиці

Трудові ресурси (працездатне населення в працездатному віці + працюючі підлітки + працюючі інваліди + працюючі пенсіонери - непрацюючі пільгові пенсіонери)	Населення, яке не належить до трудових ресурсів (діти і не працюючі пенсіонери, зокрема пільгові, підлітки)
---	---

Розділення по методиці МОП

Економічно активне населення (все хто працює або шукає роботу)		Економічно неактивне населення	Населення молодше 15-ти і старше за 70-ть років
Зайняті	Безробітні		

Рисунок 1. – Схема варіантів класифікації населення в економіці праці

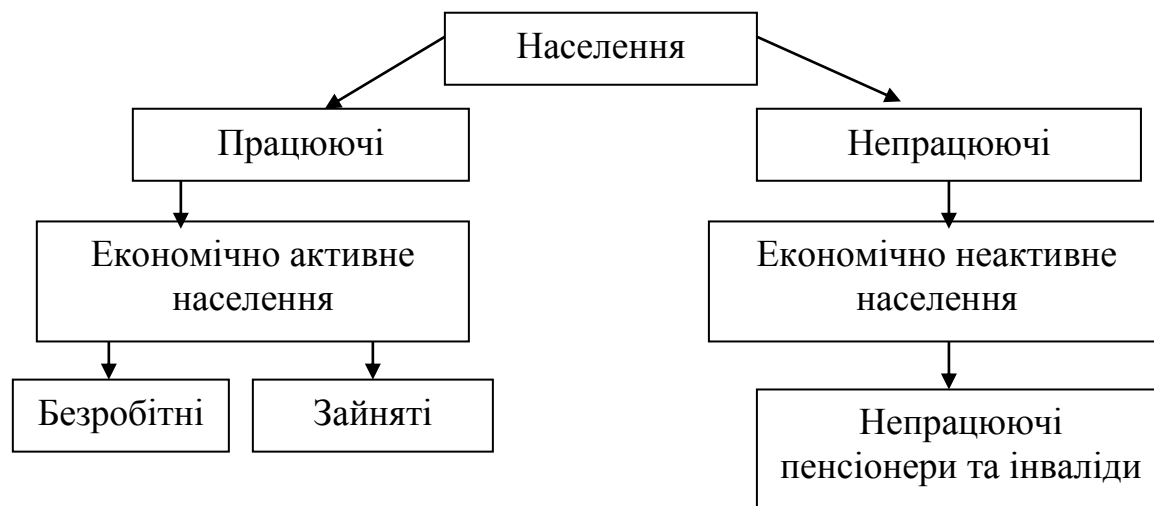


Рисунок 2 – Структура населення



Рисунок 3 – Схема соціального складу трудових ресурсів в Україні за класифікацією МОП в 2000 році

Економічно активне населення – це частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Рівень економічної активності населення розраховується за формулою:

$$U_{e.a.n.} = d_{e.a.n.} / Чн.,$$

де $U_{e.a.n.}$ – рівень економічної активності населення; $d_{e.a.n.}$ – частка в загальній чисельності економічно активного населення; $Чн.$ – загальна чисельність населення.

Економічно неактивне населення – це населення, що не входить до складу економічно активного населення, включаючи особи молодшого віку, встановленого для виміру чисельності.

Зайняті економічною діяльністю – це особи у віці 16-60 років, які виконують роботи за винагороду за найманням 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. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які працювали впродовж 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.

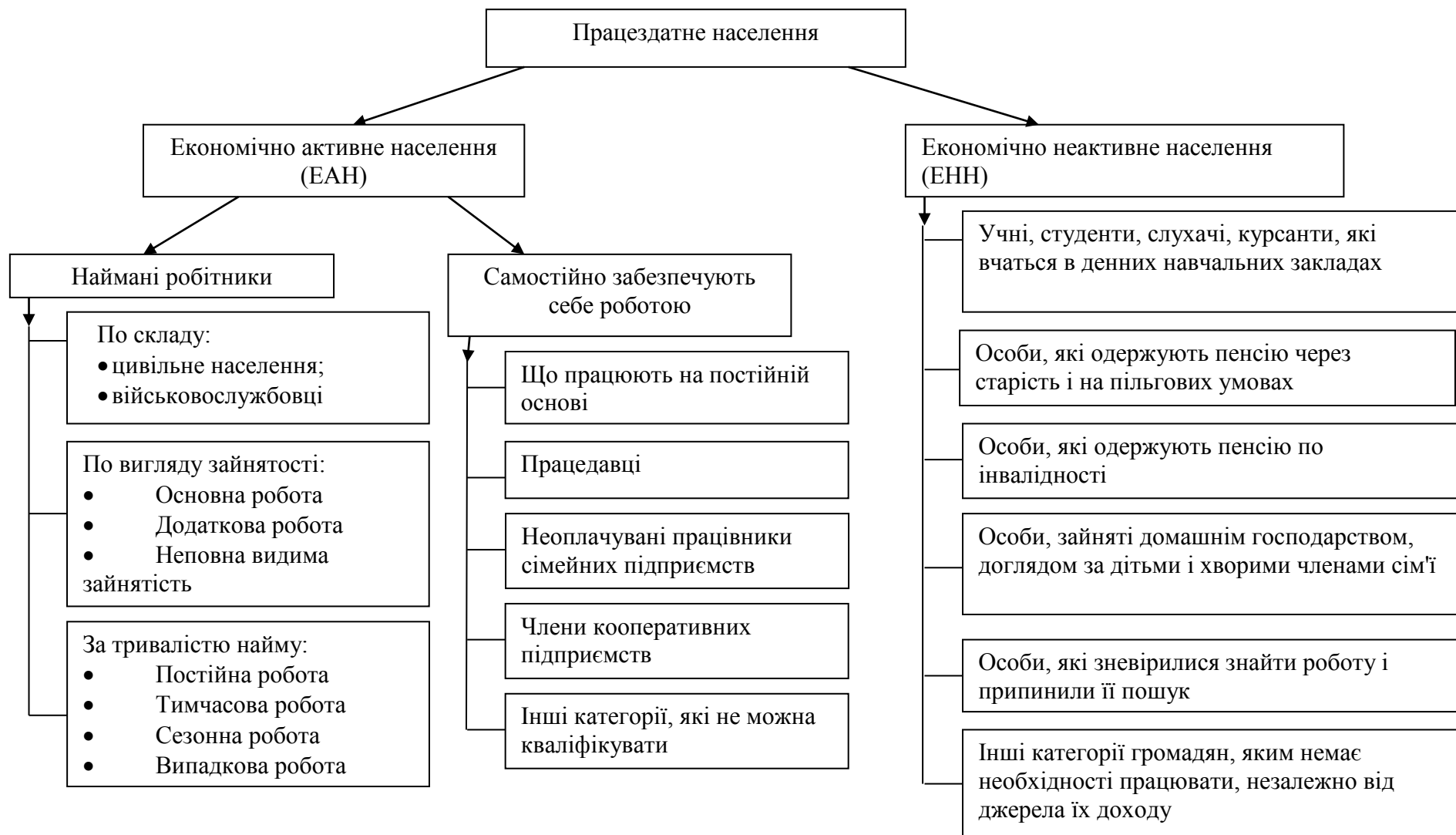


Рисунок 4 - Схема класифікації складу населення за методологією МОП

Безробітні, за визначенням МОП, – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовами: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, то навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

За українським законодавством безробітними визнаються громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в службі зайнятості.

2. Трудові ресурси: сутність і зміст

Трудові ресурси являють собою категорію, що займає проміжне положення між економічними категоріями «населення» і «сукупна робоча сила». Стосовно наявного складу до трудових ресурсів входить усе працездатне населення, зайняте незалежно від віку в сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності. До їхнього складу включаються також особи працездатного віку, потенційно здатні до участі в праці, але зайняті в домашньому і особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі.

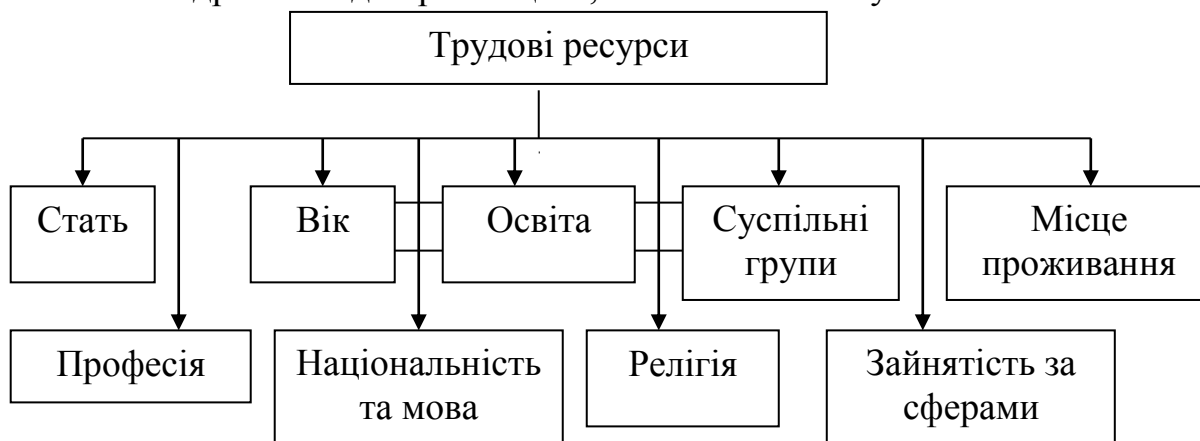


Рисунок 5 – Структура трудових ресурсів

До трудових ресурсів в Україні відносяться:

а) населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, що одержують пенсії по старості на пільгових умовах;

б) населення молодше і старше працездатного віку, зайняте в народному господарстві.

Працездатне населення – це сукупність осіб, переважно працездатного віку, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовій діяльності.

На практиці розрізняють загальну і професійну працездатність. Загальна працездатність припускає наявність у людини фізичних, психофізіологічних, вікових даних, що визначають здатність до праці і не зумовлюють необхідність спеціальної підготовки. Професійна

працездатність – це здатність до конкретного виду праці, що здобувається в процесі спеціального навчання.

3. Трудовий потенціал: поняття, структура і показники

Для визначення можливостей участі людини в економічних процесах використовуються поняття „*робоча сила*” і «*людський капітал*». Під *робочою силою* прийнято розуміти здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та інтелектуальних даних, що можуть бути застосовані у виробництві. Практично робоча сила характеризується, як правило, показниками здоров'я, освіти і професіоналізму. *Людський капітал* розглядається як сукупність якостей, що визначають продуктивність і можуть стати джерелами доходу для людини, родини, підприємства і суспільства. Такими якостями зазвичай вважають здоров'я, природні здібності, освіту, професіоналізм, мобільність.

Узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини її трудовій діяльності є *трудовий потенціал суспільства*.

Потенціал (економічний, виробничий, трудовий) "являє собою узагальнену, збірну характеристику ресурсів, прив'язану до місця і часу.

Таким чином, *компоненти трудового потенціалу* повинні характеризувати:

- 1) психофізіологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності;
 - 2) можливості нормальних соціальних контактів;
 - 3) здатність до генерації нових ідей, методів, образів, понять;
 - 4) раціональність поведінки;
 - 5) наявність знань і навичок, необхідних для виконання визначених обов'язків і видів робіт;
- б) пропозицію на ринку праці.

Приведеним аспектам відповідають такі *компоненти трудового потенціалу*:

- здоров'я;
- моральність і вміння працювати в колективі;
- творчий потенціал;
- активність;
- організованість і асертивність (гармонічне поєднання властивостей особистості);
- освіта;
- професіоналізм;
- ресурси робочого часу.

Показники, що характеризують ці компоненти, можуть відноситися як до окремої людини, так і до різних колективів, у тому числі до персоналу підприємства і населення країни в цілому.

Потенціал, виступаючи в єдності просторових і тимчасових характеристик, концентрує в собі одночасно *три рівні зв'язків і відносин*:

- перший рівень відбиває минуле, тобто являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення та можливість функціонування і розвитку;

- другий рівень характеризує сьогодення з точки зору практичного застосування і використання наявних здібностей;

- третій рівень орієнтований на розвиток: у процесі трудової діяльності працівник не тільки реалізує свої здібності, а й здобуває нові навички.

Трудовий потенціал працівника

Трудовий потенціал особистості формується під впливом таких якостей, як уміння і бажання трудитися, ініціативність у праці і господарській заповзятливості, творча активність тощо.

Трудовий потенціал працівника включає:

- психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т. п.;

- кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибина і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;

- особистісний потенціал – рівень громадянської свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби у сфері праці.

Трудовий потенціал працівника залежить від ступеня взаємного узгодження в розвитку психофізіологічного, кваліфікаційного й особистісного потенціалів.

Трудовий потенціал підприємства

Стосовно до підприємства трудовий потенціал являє собою граничну величину можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов.

Трудовий потенціал підприємства як система завжди більший суми її складових – індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників. Уже саме об'єднання працівників у єдиний і планомірно організований процес праці породжує ефект колективної праці, що перевершує суму сил працівників, що діють індивідуально.

Таким чином, якщо сукупність фізичних і духовних здібностей людини є основою трудового потенціалу особистості, то продуктивна сила, що виникає завдяки спільній діяльності різних індивідів, складає основу трудового потенціалу колективу підприємства.

Структура трудовик» потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

У трудовому потенціалі підприємства можна виділити такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний.

Кадрова складова включає: **кваліфікаційний** потенціал (професійні знання, уміння і навички) і освітній потенціал (пізнавальні здібності).

Професійна структура колективу пов'язана зі змінами в змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення трудових операцій.

Кваліфікаційна структура визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (ріст умінь, знань, навичок) і відбиває, насамперед, зміни в його особистій складовій.

Організаційна складова трудового потенціалу підприємства включає високу організацію і культуру праці, знаходячи своє вираження в чіткості, ритмічності, погодженості трудових зусиль і високого ступеня задоволеності працівників своєю працею.

Організаційна складова трудового потенціалу багато в чому визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника зокрема і з цих позицій безпосередньо пов'язана з ефективним використанням трудового потенціалу.

Трудовий потенціал суспільства

Суспільний трудовий потенціал, що акумулює і синтезує сукупні здібності до суспільне корисної діяльності працездатного населення, являє собою конкретну форму матеріалізації людського фактора, показник рівня розвитку і межі творчої активності працюючих мас.

Потенціал суспільства залежить від якісних характеристик сукупної робочої сили, що визначають рівень розвитку здібностей до праці (професійної майстерності, інтелекту, творчої активності, мобільності) і специфіку найважливіших соціальне формуючих рис членів суспільства (відповідальності, ретельності, дисциплінованості, ініціативності, організаторських здібностей та ін.).

Таблиця 1 – Приклади характеристик трудового потенціалу

Компонент	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники		
	Людина	Підприємство	Суспільство
1	2	3	4
Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу	Втрати робітником часу через хвороби і травми. Витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя. Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточуючих	Відносини між співробітниками. Втрати від конфліктів. Шахрайство	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку. Злочинність, соціальна напруженість
Творчий Потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працюючого. Заповзятливість	Доходи від авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни. Темпи технічного прогресу
Активність	Прагнення до реалізації здібностей. Заповзятливість		

Організованість і асертивність	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, порядність, доброзичливість	Утрати від порушень дисципліни. Чистота. Ретельність. Ефективне співробітництво	Якість законодавства. Якість доріг і транспорту. Дотримання договорів і законів
Освіта	Знання. Кількість років навчання в школі і вищому навчальному закладі	Частка фахівців з вищою і середньою освітою у загальній чисельності тих, що працюють. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання в школі і ВНЗ. Частка витрат на освіту в Державному бюджеті
Професіоналізм	Уміння. Рівень кваліфікації	Якість продукції. Втрати від браку	Доходи від експорту. Втрати від аварій

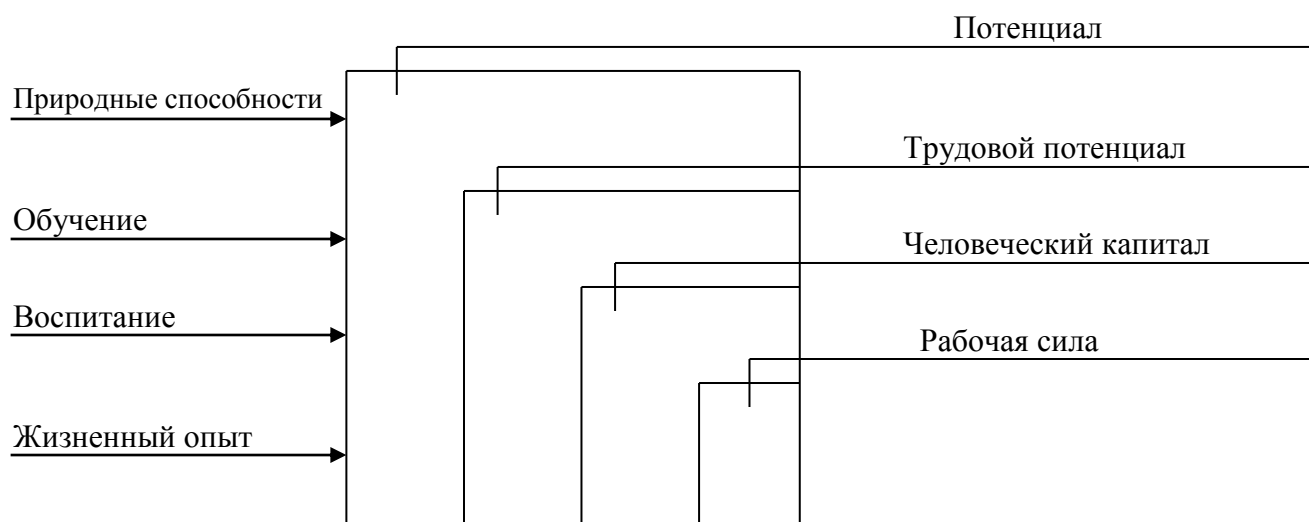


Рисунок 6 - Соотношение понятий: потенциал человека, трудовой потенциал, человеческий капитал, рабочая сила

Динаміка змін у структурі населення України і світового співтовариства

Людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, які мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Вивчення людських ресурсів має велике значення для оцінки ринку праці й розробки відповідної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятість.

Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю,

потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

Найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудої сфері, зачіпаючи інтереси мільйонів людей і відображаючись на результатах економічного розвитку всієї країни. Дуже важливими в часи змін є також гнучкість і мобільність, постійна адаптація людей до нових умов економічного розвитку.

Чисельність населення України постійно скорочується. Це скорочення викликане, з одного боку, зменшенням чисельності народжених і збільшенням кількості померлих (щорічне природне зменшення населення перевищує в останні роки 300 тис. осіб), а з іншого – від'ємним сальдо зовнішньої міграції (майже 100 тис. осіб щорічно). Ці дві причини обумовили дуже значне зменшення чисельності населення України за останнє десятиріччя. Інший тривожний показник у динаміці населення - збільшення частки людей пенсійного віку і зменшення частки молоді, що показує процеси старіння населення і зменшує джерела ресурсів для праці.

Загальні тенденції у світі такі:

1. Деякі з менш промислово розвинутих країн ще мають відносно високі рівні смертності і ще більш високі рівні народжуваності, їхні темпи приросту чисельності населення складають 2–3% у рік і можуть ще більше зрости при зниженні смертності.

2. Країни із середнім рівнем розвитку промисловості звичайно характеризуються низькою смертністю та народжуваністю, що знижується. Темпи приросту чисельності населення в цих країнах коливаються від середніх до високих (1-4% у рік).

3. Для більшості країн з високорозвинутою промисловістю характерні низька смертність, низька народжуваність і невисокі темпи приросту (менше 1% у рік). У деяких європейських країнах рівень народжуваності сьогодні нижчий рівня смертності, так що населення цих країн дуже повільно скорочується.

На основі наявних даних демографи вивели теорію, що дістала назву «*демографічного переходу*». Відповідно до цієї теорії, при низьких рівнях промислового розвитку народжуваність і смертність високі, і чисельність населення зростає повільно. В міру поліпшення якості харчування й охорони здоров'я смертність зменшується, запізнювання народжуваності на одне-два покоління призводить до розриву між рівнями народжуваності і смертності, що сприяє швидкому зростанню чисельності населення. Але як тільки люди втягуються у спосіб життя високорозвинутого індустріального суспільства, народжуваність теж знижується, і темпи зростання чисельності населення знову зменшуються.

Цей процес спостерігається нині і прогнозується приблизно до ХХІІ ст., коли передбачається стабілізація чисельності населення на рівні 10-12 млрд. осіб.

Тема 1.3

ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСНОВНИЙ ФАКТОР ВИРОБНИЦТВА

1. Сутність і характер праці, її соціальні аспекти

Праця - це доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей. Праця – основа і неодмінна умова життєдіяльності людей. Впливаючи на навколишнє середовище, змінюючи і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, але й створюють умови для розвитку та прогресу суспільства.

Праця і робота – поняття не рівноцінні, не тотожні. *Праця* – явище суспільне, вона притаманна тільки людині. Як неможливе життя людини поза суспільством, так не може бути праці без людини і поза суспільством. Робота – поняття фізичне, вона може виконуватися і людиною, і твариною, і машиною. Праця вимірюється робочим часом, робота – кілограмами.

Обов'язкові елементи праці – робоча сила і *засоби* виробництва.

Робоча сила – це сукупність фізичних і духовних здібностей людини, що використовуються нею в процесі праці. Робоча сила – основна продуктивна сила суспільства. *Засоби виробництва* складаються з *предметів праці* і *засобів праці*. *Предмети праці* – це продукти природи, що У процесі праці піддаються тим чи іншим змінам і перетворюються в споживчу вартість. Якщо предмети праці утворюють матеріальну основу продукту, то вони називаються основними матеріалами, а якщо сприяють самому процесу праці чи додають до основного матеріалу нові властивості, то – допоміжними матеріалами. До предметів праці в широкому змісті відноситься все те, що вишукується, добувається, обробляється, формується, тобто матеріальні ресурси, наукові знання і т. д.

Засоби праці – це знаряддя виробництва, при допомозі яких людина впливає на предмети праці і видозмінює їх. До засобів праці відносяться знаряддя праці і робоче місце.

Процес праці – явище складне і багатоаспектне. Основними формами його прояву виступають витрати людської енергії, взаємодія працівника з засобами виробництва (предметами і засобами праці) і виробнича взаємодія працівників один з одним як по горизонталі (відносини співучасті в єдиному трудовому процесі), так і по вертикалі (відносини між керівником і підлеглим). Роль праці в розвитку людини і суспільства виявляється в тім, що в процесі праці не тільки створюються матеріальні і духовні цінності, призначені для задоволення потреб людей, а й розвиваються самі працівники, що здобувають навички, розкривають свої здібності, поповнюють і збагачують знання. Творчий характер праці знаходить своє вираження в появі нових ідей, прогресивних технологій, у більш досконалих і високопродуктивних знаряддях праці, нових видах продукції, матеріалах, енергії, які, у свою чергу, ведуть до розвитку потреб.

Таким чином, у процесі трудової діяльності не тільки виробляються товари, послуги, створюються культурні цінності і т. д., але з'являються нові потреби з вимогами їх подальшого задоволення (рис. 1).

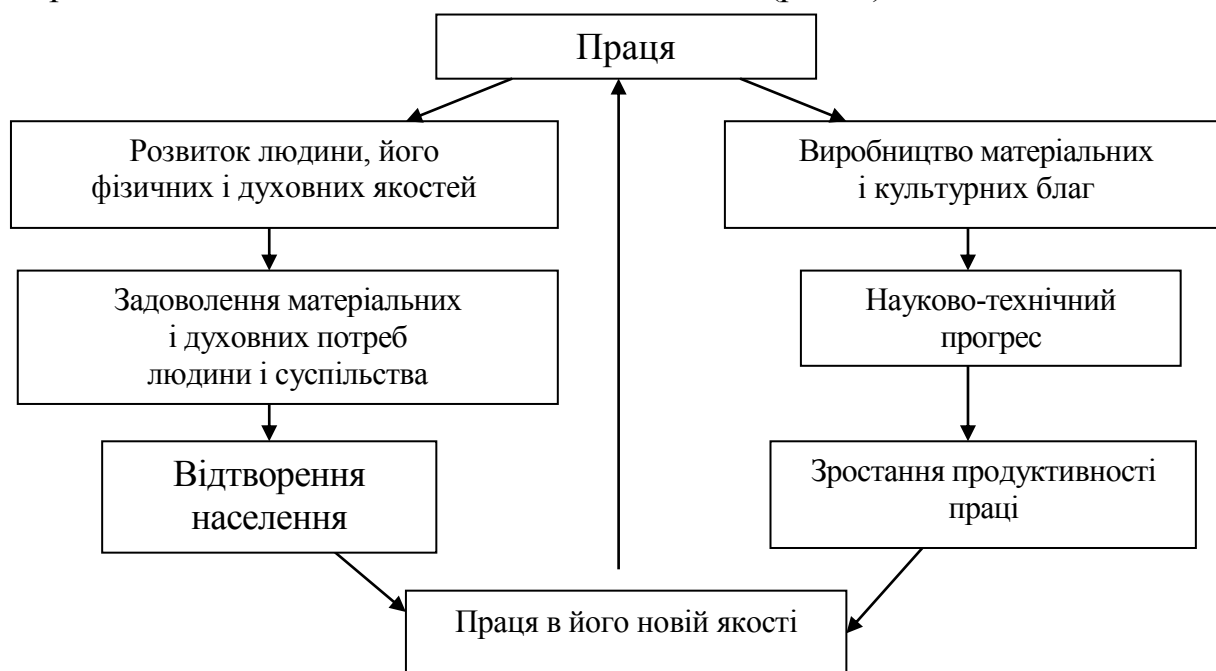


Рисунок 1 – Роль праці в розвитку людини і суспільства

За всіх часів праця була і залишається найважливішим виробничим фактором, видом діяльності людини.

Діяльність – це внутрішня (психічна) і зовнішня (фізична) активність людини, регульована усвідомленою ціллю.

Трудова діяльність є провідною, головною діяльністю людини. Так як впродовж життя в кожен момент людина може знаходитись в одному з двох станів – діяльності чи бездіяльності, то діяльність виступає як активний процес, а бездіяльність – як пасивний.

Основними критеріями, що відрізняють трудову від нетрудової діяльності, виступають:

- **зв'язок із творенням благ**, тобто створення і нарощування матеріальних, духовних, побутових благ. Діяльність, не пов'язана з творенням, не є працею. Наприклад, прогулянки, подорожі, ігри як форма відпочинку, приймання їжі, лікувальних процедур. Така діяльність пов'язана зі споживанням благ для відновлення працездатності, розвитку, відтворення життєдіяльності;

- **цілеспрямованість діяльності**. Безцільна діяльність відношення до праці не має, тому що це марна трата людської енергії, що не дає позитивних результатів;

- **легітимність діяльності**. До праці відноситься тільки незаборонена діяльність, а заборонена, злочинна діяльність працею бути не може, тому що спрямована на незаконне присвоєння результатів чужої праці і переслідується законом;

- **затребуваність діяльності**. Якщо людина затратила час і зусилля на

виготовлення виробу, що виявився нікому не потрібним, то таку діяльність не можна вважати працею.

Цілями трудової діяльності може бути виробництво споживчих товарів і послуг чи засобів, необхідних для їхнього виробництва.

У процесі праці на людину впливає велике число зовнішніх виробничих і позавиробничих факторів, що діють на її працездатність і здоров'я. Сукупність цих факторів називають умовами праці.

Під **умовами праці** розуміється сукупність елементів виробничого середовища, що впливають на функціональний стан людини, її працездатність, здоров'я, усі сторони її розвитку, і насамперед на ставлення до праці та її ефективність. Умови праці формуються в процесі виробництва і визначаються типом і рівнем техніки, технології й організації виробництва.

Розрізняють **соціально - економічні і виробничі умови праці**.

Соціально-економічні умови праці включають усе те, що впливає на рівень підготовки працівника до участі в праці, на відновлення робочої сили (рівень утворення і можливість його одержання, можливість повноцінного відпочинку, умови побуту і т. д.). **Виробничі умови праці** – це всі елементи виробничого середовища, що впливають на працівника в процесі праці, на його здоров'я і працездатність, на ставлення до роботи.

Суб'єктом праці може бути окремих працівник чи колектив. Оскільки засоби праці і предмети праці створює людина, вона є основним компонентом праці як системи.

Соціальна і психофізіологічна характеристика праці

Праця – явище соціальне. У процесі праці формується певна система соціально-трудова відносин, що є стрижнем суспільних відносин на будь-якому рівні (народне господарство, регіон, підприємство, індивіди).

Праця – це процес витрати нервової (психічної) і мускульної (фізичної) енергії людини, у результаті чого створюються необхідні для життя і розвитку суспільства споживчі вартості.

В уявленні про **працю** також виділяють різні аспекти:

- **економічні** (зайнятість населення, ринок праці, продуктивність праці, організація і нормування праці, оплата і матеріальне стимулювання, планування, аналіз і облік праці);

- **техніко-технологічні** (технічне і технологічне оснащення, електро- і енергооснащеність, техніка безпеки й ін.);

- **соціальні** (змістовність, привабливість, престижність і мотивація, соціальне партнерство й ін.);

- **психофізіологічні** (тяжкість, напруженість, санітарно-гігієнічні умови праці й ін.);

- **правові** (законодавче регулювання трудових відносин, відносин на ринку праці й ін.).

Зміст і характер праці. Характеристика категорій праці.

Праці властиві такі функції:

- спосіб задоволення потреб (перша і найважливіша функція праці, з якої починається суспільне буття людини);

творець суспільного багатства (діяльність, за допомогою якої людина, задовольняючи свої потреби, опосередковує, регулює, контролює обмін речовин між собою і природою);

- *творець суспільства і фактор суспільного прогресу* (задовольняючи потреби і створюючи багатство, праця знаходиться в основі всього суспільного розвитку - формує соціальні шари суспільства й основи їхньої взаємодії);

- *скульптор людини* (створюючи всі цінності людського буття, виступаючи як суб'єкт суспільного розвитку, прилучаючи до праці суспільство в цілому, людина розвиває і саму себе: здобуває знання і професійні навички, формує навички спілкування і взаємодії);

- *сила, що відкриває людству шлях до свободи* (та, що дає людям можливість заздальгідь враховувати дедалі більш віддалені природні і суспільні наслідки своїх дій).

Зміст праці

Зміст праці виражає розподіл функцій на робочому місці і визначається сукупністю виконуваних операцій, показує рівень розвитку продуктивних сил. Кожна ступінь розвитку продуктивних сил висуває свої вимоги до праці, створює передумови для формування визначеного типу працівника, змінює співвідношення зайнятих працею різного змісту.

При аналізі змісту праці враховується, що в процесі праці здійснюються такі **функції**:

- **логічна**, пов'язана з визначенням цілі і підготовкою системи необхідних трудових операцій;

- **виконавська** – приведення засобів праці в дію різними способами залежно від стану продуктивних сил і безпосереднього впливу на предмети праці;

- **реєстрація і контроль** – спостереження за технологічним процесом, ходом виконання наміченої програми;

- **регулювання** - коригування, уточнення заданої програми. Кожна з перелічених функцій може бути присутньою тією чи іншою мірою в праці окремого працівника, але неодмінно властива сукупній праці. Залежно від переваги тих чи інших функцій у трудовій діяльності людини визначається складність праці, складається конкретне співвідношення функцій розумової і фізичної праці.

Різноманіття змісту праці обумовлює розподіл функцій між людьми, що обробляють предмети праці. Такими функціями є:

- **методологічна** – полягає в застосуванні і розвитку методів пізнання, в основі яких лежать об'єктивні закони природи і суспільства;

- **ідеологічна** — спрямована на створення системи політичних, правових, моральних, естетичних, філософських поглядів і ідей, поширюваних через засоби масової інформації і публічні виступи;

- **виховна** - спрямована на підготовку людей до виконання задач соціального й економічного характеру шляхом цілеспрямованого впливу а них, що забезпечує формування їхньої особистості в потрібному напрямку;

- *спрямовуюча*, що полягає в організації планів і програм прискорення соціально-економічного розвитку країни за рахунок залучення до їхнього виконання всіх членів суспільства;

- *планувальна* – складається у випереджальному передбаченні розвитку об'єктивних явищ на основі науковості пізнання, обговорення і перевірки динаміки розвитку подій;

- *інформаційна* – полягає в пропаганді поглядів людей, планів, методів їх реалізації, основних положень через засоби масової інформації, систему освіти, культуру;

- *управлінська* – полягає в реалізації планів і директив вищих органів;

- *виконавська* - передбачає точне виконання посадових інструкцій, юридичних прав, технології роботи, статутних вимог.

Головні **фактори**, що змінюють **зміст праці**, – розвиток засобів виробництва, науково-технічний прогрес, перетворення техніки і технології виробництва.

За **змістом розрізняють: працю** у сфері матеріального виробництва, у сфері послуг, у сфері науки, культури і мистецтва, в інших сферах; працю в окремих галузях матеріального і нематеріального виробництв (наприклад, праця в машинобудуванні, у легкій і харчовій промисловості, у будівництві, у сільському господарстві, на транспорті і т. д.); працю за видами діяльності – праця підприємця, керівника, адміністратора, ученого, інженера, робітника, фермера тощо.; нарешті, працю за професією і спеціальністю. **Зміст праці**, наприклад, інженера-технолога, слюсаря-збирача, тракториста-комбайнера, художника, музиканта, продавця, науковця, бухгалтера і т. д. може бути чітко окреслена шляхом опису відмітних рис кожного виду діяльності.

Характер праці

Економічна наука, розглядаючи процес суспільного розвитку, виділяє в ньому періоди не тільки за рівнем розвитку продуктивних сил (характер знарядь праці), а й за формою їхнього застосування (характер відносин людей у процесі створення матеріальних благ і послуг).

Суспільний поділ праці призводить до виокремлення різних видів трудової діяльності в самостійні сфери. І передусім у фізичну і розумову працю.

Складна кооперація праці припускає її поділ, коли в єдиному виробничому процесі поєднуються різні, але взаємозалежні конкретні види праці. У сучасній праці між окремими працівниками складаються визначені виробничі відносини, насамперед відносини кооперації і поділу праці.

Під **характером праці** розуміється його соціально-економічна сторона, що виражає тип суспільної організації праці і ставлення до неї працівників. Характер праці визначається системою виробничих відносин і залежить від ступеня розвитку матеріально-технічної бази даного способу виробництва. При цьому тип суспільної організації праці виявляється в способі поєднання працівників із засобами виробництва, у специфічних формах поділу праці і її соціальній структурі, у взаємозв'язку окремих видів праці.

Характер праці виражає ступінь розвинутості виробничих відносин розкриває процес взаємодії людини і суспільства.

До показників характеру праці відносять:

- форму власності;
- ставлення працівників до праці;
- відносини розподілу зроблених продуктів і послуг;
- ступінь соціальних розходжень у процесі праці.

У ринковій економіці розрізняють дві форми **власності**: державну і недержавну. Державна власність як система відносин забезпечує життєздатність всієї економічної системи. До недержавної відноситься приватна власність із усіма модифікаціями, тобто акціонерна, кооперативна, корпоративна тощо.

Розрізняють такі **різновиди праці**: вільна і підневільна; особиста і суспільна; індивідуальна і колективна; змістовна і беззмістовна; розумова і фізична; творча і рутинна; престижна і не престижна; різного ступеня тяжкості і шкідливості; напружена і не напружена та ін.

2. Виробничий фактор праці.

Праця завжди є одночасно *розумовою і фізичною діяльністю*. Тут не можна провести чіткої межі, тому що будь-яка професійна діяльність більшою чи меншою мірою пов'язана з інтелектуальною і фізичною напругою.

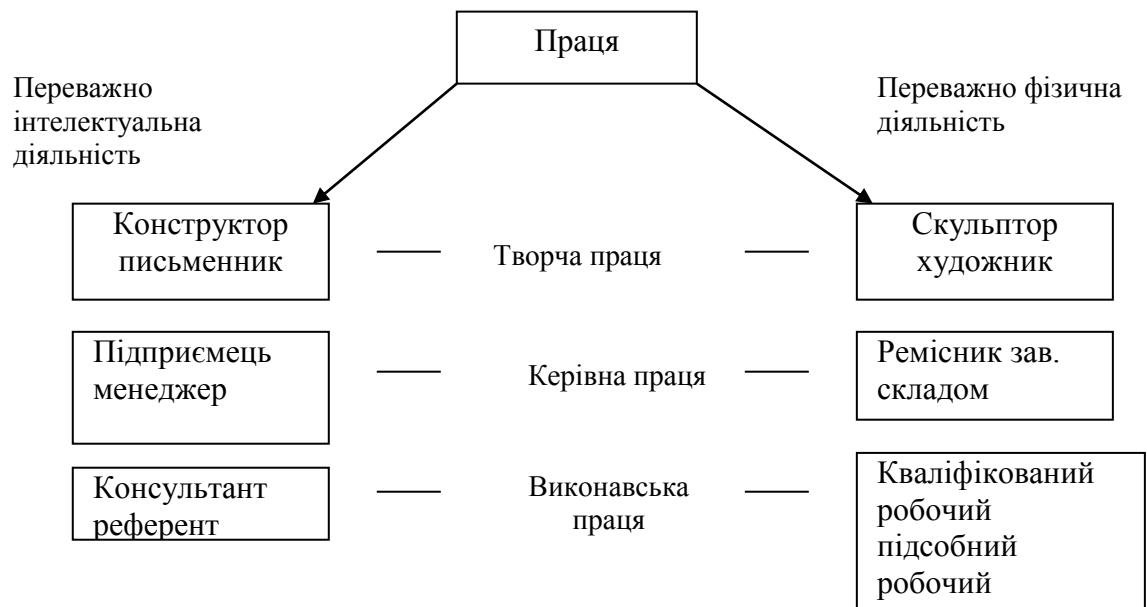


Рисунок 2. - Підрозділ праці залежно від виду діяльності

Види праці

Поділ на духовну і фізичну працю може відбуватися з урахуванням ; того, наскільки людина докладає свої переважно духовні чи переважно фізичні сили для розвитку своєї особистості і для одержання за працю доходів.

Схема класифікації видів праці приведена на рис. 3. При цьому виділені чотири групи ознак, що відрізняють той чи інший вид трудової діяльності: характер і зміст праці; предмет і продукт праці; засоби і способи праці; умови праці.

Соціальний характер праці обумовлений формою власності на засоби виробництва. За цією ознакою розрізняють приватну працю (праця власника чи орендаря) і найману працю. У певному розумінні соціальний характер праці знаходить відображення у виділенні двох його організаційних форм, а саме –

праці індивідуальної і колективної. Крім того, соціальний характер праці виявляється у формуванні способів мотивації праці (бажання, усвідомлена необхідність, примус).

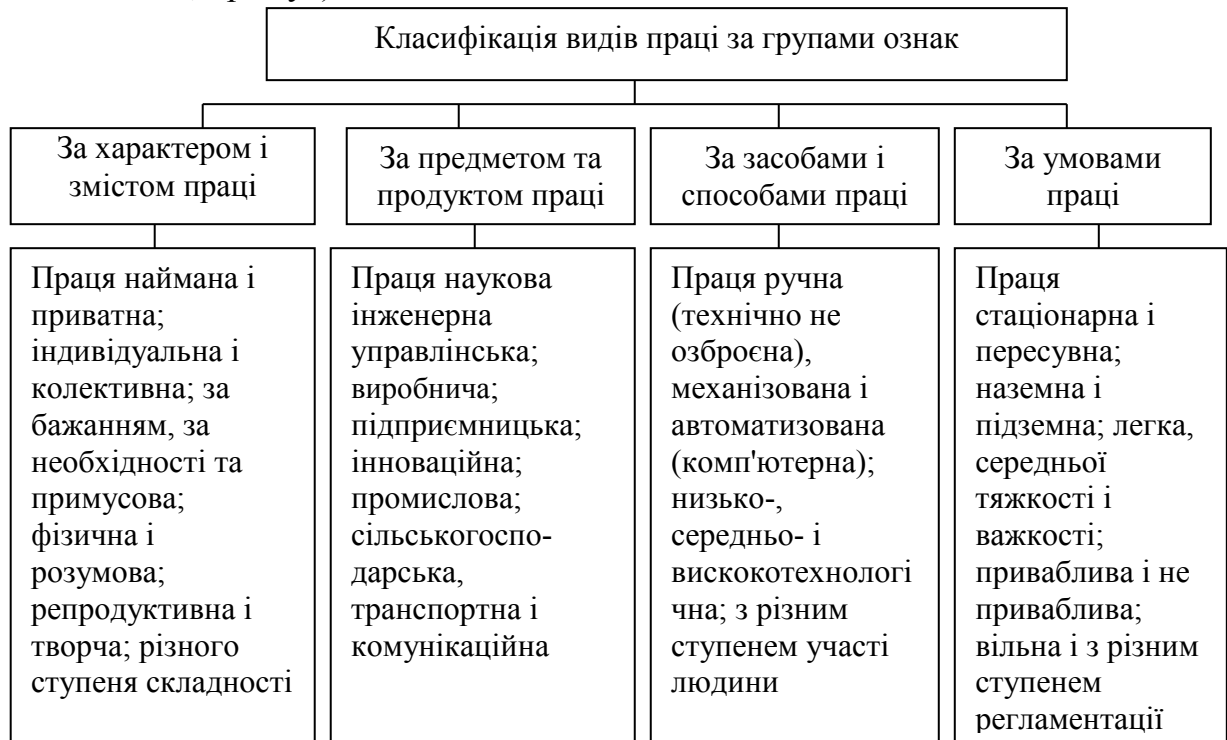


Рисунок 3 - Класифікація видів праці

Структурний характер праці формується під впливом особливостей змісту праці з погляду двох головних параметрів – ступеня інтелектуалізації і кваліфікаційної складності трудових функцій.

Сучасні підприємства можуть бути як диверсифікованими, тобто випускати широкий спектр продукції, так і спеціалізованими на окремих виробках чи послугах. Великі підприємства мають складну структуру, що характеризується розподілом праці між виробничими підрозділами і групами персоналу.

Основними видами поділу праці на підприємстві є: **функціональний, технологічний, предметний, професійний і кваліфікаційний.**

За виконуваними функціями звичайно виділяють чотири основні групи персоналу: керівники, фахівці (інженери, економісти, юристи і т. д.), робітники й учні.

Виходячи з функціонального, технологічного і предметного розподілів праці, формуються професії і рівні кваліфікації. Таким чином, на підприємстві професійний і кваліфікаційний поділ праці можна розглядати як вторинний стосовно функціонального, технологічного і предметного (рис. 4).

Умови праці

Умовами праці називаються характеристики виробничого процесу і виробничого середовища, що впливають на здоров'я і результати діяльності співробітників підприємства.

Умови праці можуть розглядатися в технічних, організаційних, психофізіологічних, соціальних, правових та інших аспектах.

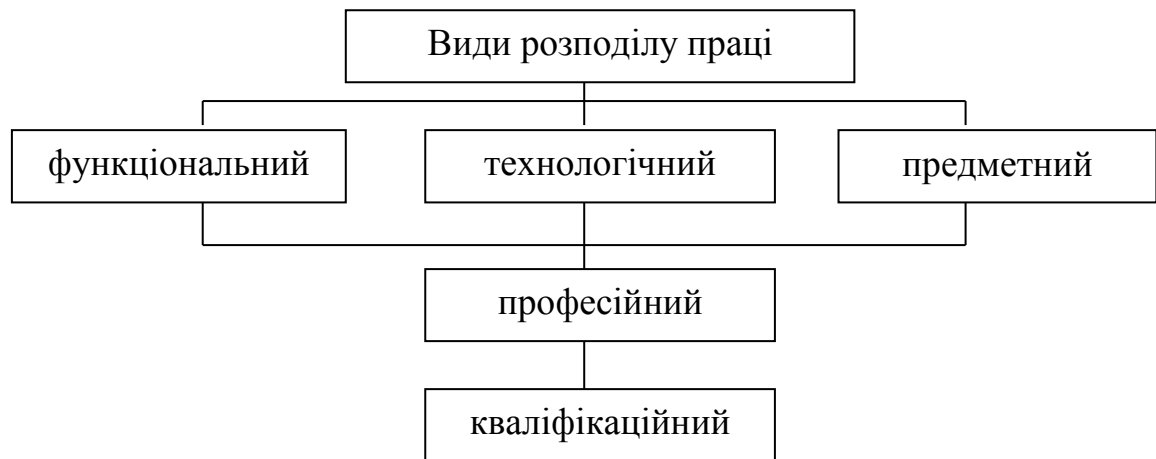


Рисунок 4 – Схема розподілу праці і формування професійно-кваліфікаційних груп на підприємстві

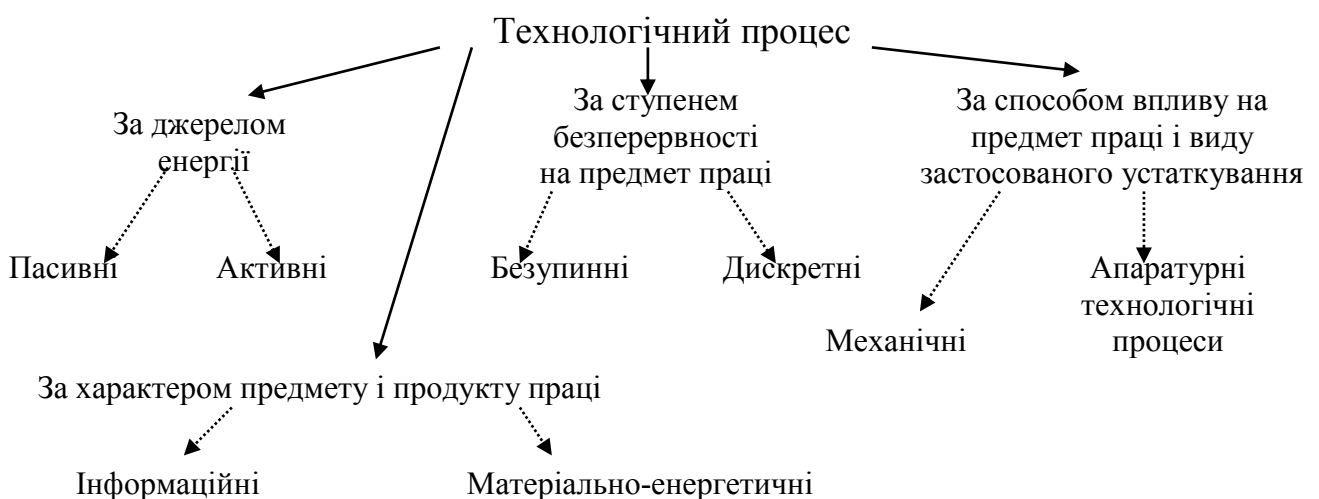


Рисунок 5 – Технологічний процес

Основними директивними документами, що регламентують умови праці, є санітарні норми проектування підприємств, будівельні норми і правила (БНіП), Дст, вимоги техніки безпеки й охорони праці.

Інтенсивність праці характеризується кількістю енергії людини, затраченої за одиницю робочого часу, і є найважливішим компонентом тяжкості праці, що визначає сумарний вплив усіх факторів трудового процесу на організм працюючих.

До основних факторів, що впливають на інтенсивність праці, відносяться:

- ступінь зайнятості працівника впродовж робочого дня;
- темп праці, тобто кількість робочих рухів за одиницю часу;
- зусилля, необхідні при виконанні роботи, що залежать від маси переміщуваних предметів, особливостей устаткування, організації праці;
- кількість об'єктів, що обслуговуються (верстатів, робочих місць і т. д.);
- розміри і маса предметів праці;
- величина партій заготівель; спеціалізація робочого місця;

- санітарно-гігієнічні умови праці;
- форми відносин у виробничих колективах.

Вимірювання інтенсивності і тяжкості праці являє собою дуже складну проблему, що дотепер не має задовільного вирішення.

Методи оцінки інтенсивності і тяжкості праці враховують:

- витрати енергії працівників;
- темп роботи;
- думки працівників про ступінь стомлення;
- психофізіологічні характеристики стомлення.

Робоче місце. Структура виробничої операції

Основним елементом виробничої системи є робоче місце.

В організаційно-технічному і ергономічному аспектах робоче місце - це частина виробничого простору, оснащена засобами праці (устаткуванням, інструментами, пристосуваннями) для виконання окремої частини виробничого процесу одним чи групою співробітників.



Рисунок 6 – Аспекти поняття «робоче місце»

В аспекті забезпечення зайнятості робоче місце – це сфера діяльності одного працівника чи сукупність функцій, які він повинен виконувати. Цей аспект орієнтований на забезпечення підприємства персоналом, а населення – роботою. Рисунок 6 ілюструє аспекти аналізу «робоче місце».

3. Сутність задоволеності працею та її структура

Задоволеність працею – це стан збалансованості вимог (запитів), пропонованих працівником до змісту, характеру й умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих запитів. Це оцінне відношення людини чи групи людей до власної трудової діяльності, різних її аспектів, найважливіший показник адаптації працівника на даному підприємстві, у даній трудовій організації. Розрізняють так звану загальну і часткову задоволеність працею: перша характеризує задоволеність у цілому, а друга – різними її аспектами й елементами, виробничою ситуацією. Існує цілий ряд досить конкретних факторів задоволеності працею, що відбивають її роль, функції, результати в соціально-економічному ; житті, в організації і управлінні.

Звичайно задоволеність працею вимірюють досить різноманітним набором індикаторів. У рамках підприємства, трудової організації, фірми можна виділити такі показники (табл. 1):

Таблиця 1 – Показники, що характеризують задоволеність працею

Задовільні	Незадовільні
1. Гарні відносини з колегами по роботі	1. Погані санітарно-гігієнічні умови
2. Зручна змінність, ненормований робочий день	2. Нерівномірне забезпечення роботою
3. Різноманітна робота	3. Фізично важка робота
4. Робота вимагає знань, кмітливості	4. Низький заробіток
5. Гарна техніка безпеки	5. Погане устаткування
6. Високий заробіток	6. Робота не дає можливість підвищувати кваліфікацію
7. Робота не викликає фізичну перевтому	7. Неуважне ставлення адміністрації
8. Робота дає можливість підвищувати кваліфікацію	8. Одноманітна робота
9. Рівномірне забезпечення роботою	9. Незручна змінність
10. Уважне ставлення адміністрації	10. Погана організація праці
11. Популярність і важливість продукції, що випускає підприємство	11. Не викликає інтересу характер продукції, що випускає завод
12. Сучасне устаткування	12. Робота не змушує думати
13. Добра організація праці	13. Погана техніка безпеки
14. Належні санітарно-гігієнічні умови	14. Погані відносини з колегами по

Ставлення до праці і задоволеність працею є саме тими показниками, що дозволяють визначати рівень і ступінь адаптації працівника до умов праці самому широкому смислі цього слова.

Поняття «адаптація» походить від лат. *adapto* – пристосовую. Воно запозичене з біології й означає приладжування, пристосування до навколишнього середовища.

4. Якість трудового життя населення.

Якість життя характеризується ступенем задоволення потреб людини, обумовлених відповідними нормами, звичаями і традиціями, а також рівнем особистих домагань.

Якість життя загалом визначається за всіма сферами і аспектами існування людини: природа, сім'я, робота, громадська діяльність, навчання, вільний час і т. д.

У цілому потенціал країни як основа добробуту її жителів визначається такими ресурсами: 1) природними; 2) людськими; 3) виробничими і фінансовими; 4) інформаційними і духовними.

На основі індексу якості життя можна порівнювати фактори соціально-економічного розвитку різних країн і регіонів.

Якість трудовою життя – показник оцінки соціально-трудоових відносин. **Якість трудовою життя** – це інтегральне поняття, що всебічно характеризує рівень і ступінь добробуту, соціального і духовного розвитку людини через її діяльність в організації. При цьому якість життя людей певної території чи держави визначається сукупним впливом економічних, соціальних, демографічних, екологічних, географічних, політичних і моральних факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру.

Якість трудовою життя виступає основним показником оцінки соціально трудових відносин.

Якість трудовою життя визначається низкою елементів:

- робота повинна бути цікавою, тобто характеризуватися вищим рівнем організації, змістовності і включати творчі елементи;
- працівники мають одержувати справедливую винагороду за працю і визнання своєї праці;
- робота повинна здійснюватися в безпечних і здорових умовах праці;
- нагляд з боку керівництва повинен бути мінімальним, але здійснюватися завжди, коли в цьому виникає необхідність;
- забезпечення можливості використання працівниками соціально-побутової інфраструктури підприємства;
- участь працівників у прийнятті рішень, що торкаються їхньої роботи й інтересів;
- забезпечення працівнику гарантій роботи (правова захищеність), можливості професійного росту і розвитку дружніх взаємин з колегами.

Із самого визначення якості трудового життя випливає, що дане поняття споконвічне взаємозалежне з теоріями мотивації.

Як відомо, джерелом розвитку особистості є задоволення її потреб. В умовах переходу до ринкових відносин важливо простежити вплив теорій мотивації, заснованих на потребах, на поведженні людини в організації.

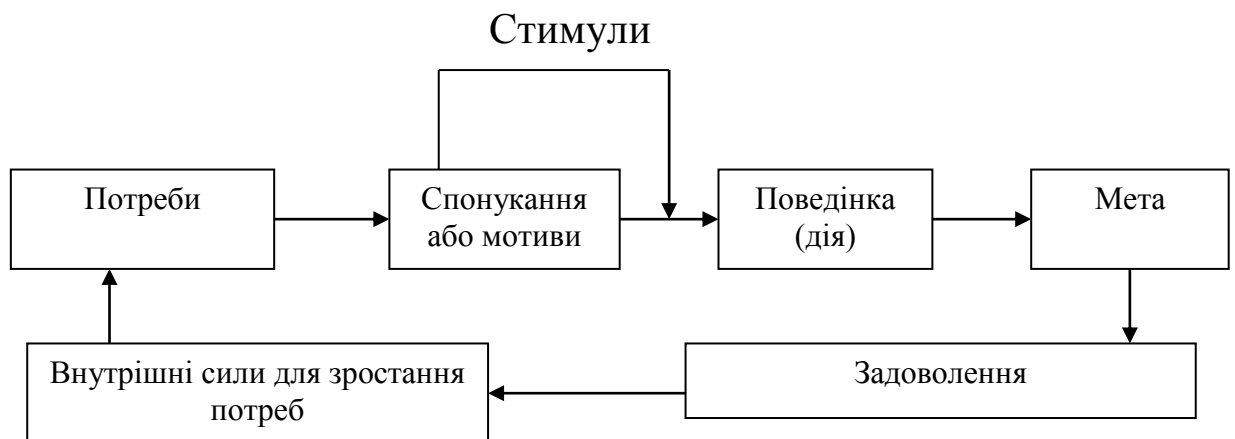


Рисунок 7 – Вплив мотивації на поведження людини в організації

До числа найбільш відомих теорій мотивації належить теорія ієрархії потреб людини, розроблена в 40-ві роки ХХ століття Абрахамом Маслоу.

Тема 1.4

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

1. Характеристика соціально-трудових відносин.

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи один з одним. Соціальна взаємодія в сфері праці – це форма соціальних зв'язків, реалізована в обміні діяльністю і взаємною дією. Об'єктивною основою взаємодії людей є спільність чи розбіжність їхніх інтересів, близьких чи віддалених цілей, поглядів. Посередниками взаємодії людей у сфері праці, проміжними його ланками виступають знаряддя і предмети праці, матеріальні і духовні блага. Постійна взаємодія окремих індивідів чи спільнот у процесі трудової діяльності у визначених соціальних умовах створює специфічні соціальні відносини.

Соціальні відносини – це відносини між соціальними групами (спільнотами) і окремими індивідами які складаються з огляду на їхнє суспільне становище, спосіб та уклад життя, умов формування та розвитку особистості, соціальних спільнот.

На практиці існує різноманіття соціально-трудових відносини які, характеризують економічні, психологічні і правові аспекти взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп у процесах, обумовлених трудовою діяльністю.

2. Форми соціально-трудових відносин.

Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування: перша – фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях, друга – соціально-трудові відносини, що відбивають проєкцію фактичних соціально-трудових відносин на інституціональному, законодавчому, нормотворчому рівні.

Структура соціально-трудових відносин досить складна і включає різноманітні параметри, що характеризують систему побудови дії і регулювання соціально-трудових відносин (рис. 1).

Класифікація соціально-трудових відносин за суб'єктами передбачає їхній розподіл на індивідуальні, що передбачають взаємодію одного працівника з роботодавцем, колективні, коли роботодавці і працівники взаємодіють між собою. Виходячи з даних передумов, суб'єктами соціально-трудових відносин є: найманий робітник, роботодавець, держава (рис. 2).

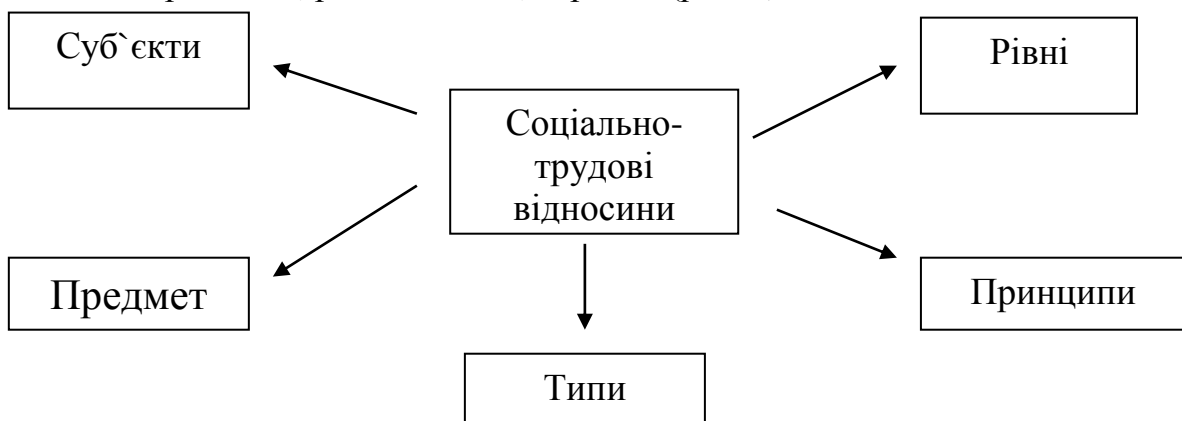


Рисунок 1 – Структура системи соціально-трудових відносин

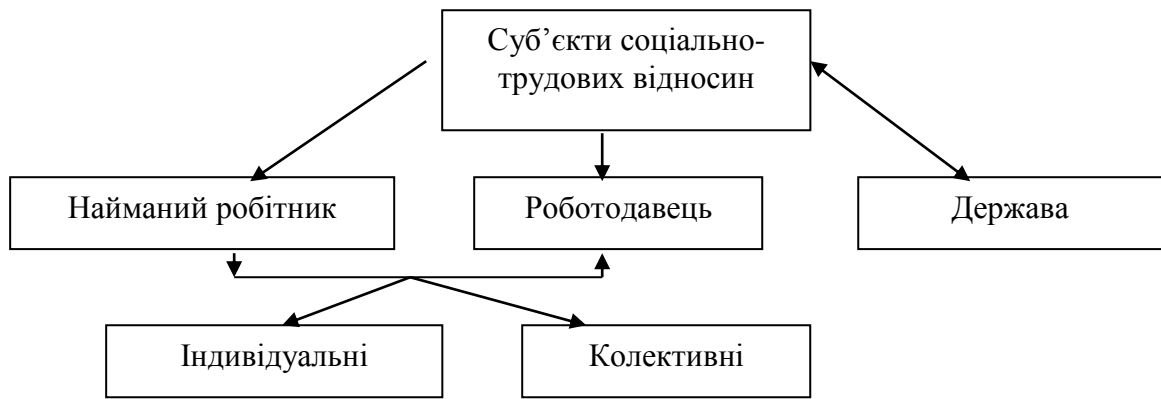


Рисунок 2 – Суб'єкти соціально-трудоових відносин

Типи соціально-трудоових відносин

Соціально-трудоові відносини залежно від способу їхнього регулювання, методів розв'язання проблем класифікують за типами. Тип соціально-трудоових відносин визначається їхнім характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються рішення в соціально-трудоовій сфері. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудоових відносин відіграють принципи рівності чи нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудоових відносин. Від того, якою мірою і яким чином комбінуються ці базисні принципи, залежать конкретний тип соціально-трудоових відносин та інші принципи, що його визначають.

Основою соціально-трудоових відносин можуть служити принципи солідарності і субсидіарності, відносини, побудовані за принципом «панування–підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація. Відповідно до цих принципів (характеристик) виділяють два полярних типи трудоових відносин: патерналізм і соціальне партнерство. Можливі й інші типи соціально-трудоових відносин, обумовлені сполученням принципів і методів їхнього регулювання.

Принцип солідарності – ідеал, вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку, – припускає спільну відповідальність людей, засновану на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів.

Принцип субсидіарності - ґрунтується на особистій відповідальності. Ознак відповідно до цього принципу, завжди варто віддати перевагу «самозахисту», ніж допомозі зі сторони, а при можливості перенесення соціальної відповідальності на третю особу, наприклад, на державу, перевагу повинно бути віддано «субсидіарній» допомозі.

Принцип партнерства припускає здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудоових відносин і їхню самореалізацію в політику узгодження взаємних пріоритетів.

Принцип загальності повинен бути визначальним у механізмі соціального захисту. Звуження кола захисту на користь найбільш нужденних, малозабезпечених груп, безсумнівно, буде викликати в них утриманські

настрої. Необхідне поширення дії соціального захисту на всіх осіб: працюючих, безробітних, непрацевдатних, незалежно від соціального статусу.

Принцип адресності має актуальне значення на етапі реалізації соціального захисту.

Принцип інтегрованості містить у собі обов'язковість взаємозв'язку і взаємодії усіх форм, елементів і методів соціального захисту, організацію їх у єдину систему на всіх рівнях і структурних ланках суспільного життєзабезпечення.

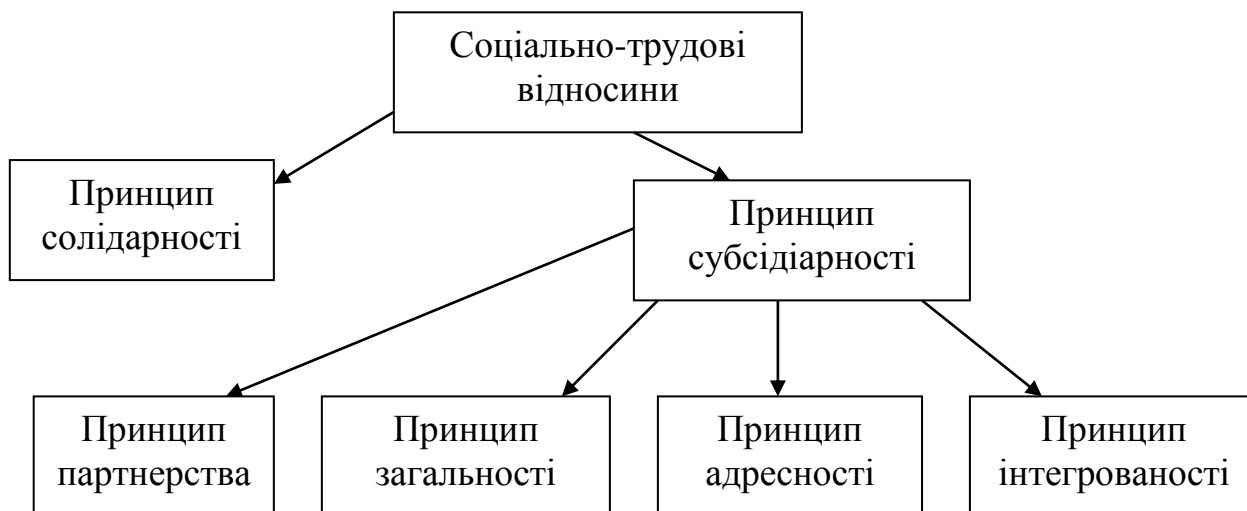


Рисунок 3 – Принципи соціально-трудових відносин

Конфлікт – це зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій і поглядів. Конфлікт (конфліктна ситуація) як тип соціально-трудових відносин – граничний випадок загострення суперечностей у трудових відносинах.

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

Дискримінація – це довільне, необґрунтоване обмеження, обмеження прав і можливостей кого-небудь. Як тип соціально-трудових відносин дискримінація являє собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перепиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть піддаватися різні категорії працівників. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком і т. п.

Отже, соціально-трудові відносини – результат поєднання специфічних обставин і конкретних факторів, що впливають на них (рис. 4).



Рисунок 4 – Схема соціально-трудових відносин

Тема 1.5

МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ

1. Формування і розвиток соціально-трудо­вих відносин у суспільстві

Формування і розвиток соціально-трудо­вих відносин у суспільстві відбувається під впливом величезної кількості факторів, значимість яких обумовлюється історичним, економічним, соціокультурним і політичним змістом. До числа основних факторів можна віднести особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці і виробництва.

Соціальна політика розуміється як стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує їм гідний рівень, умови життя та праці, їхню соціальну захищеність. Остання включає законодавче встановлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги, що являють собою різні системи мір, диференційованих у першу чергу за адресною спрямованістю:

- соціальний захист – система мір, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціальне вразливих шарів працездатного населення;

- соціальна підтримка – система мір, стосовно до економічно активного населення, спрямована на створення умов, що дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників;

- соціальна допомога – міри, що відносяться до всього населення і являють собою допомогу, як правило, короткочасного характеру, що надається людям, котрі потрапили в екстремальні життєві ситуації, які вимагають додаткових витрат.

Соціальна політика фактично являє собою синтез декількох великих напрямків державної політики, у тому числі політики у сфері праці, соціально-трудо­вих відносин; політики в сфері доходів населення; політики зайнятості, регулювання ринку праці; міграційної політики; політики в соціальній сфері; демографічної політики; екологічної політики.

У процесі формування соціально-трудо­вих відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми виявляється певна єдність, оскільки соціально-трудо­ві відносини завжди залежать від:

- основних характеристик соціально-трудо­вих відносин (основних правових рамок, загально­економічних умов, структури і розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції й устаткування);

- стратегії розвитку організації;

- системи робочих місць на підприємстві (побудови робіт, нормування, визначення змісту роботи, робочого часу й умов праці та ін.);

- кадрової політики організації (планування і залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінки праці, кваліфікаційного росту, оплати праці,

мотивації, соціальних пільг, компенсаційних виплат, участі в прибутках, у капіталі);

- трудового поведження (установок, мотивів, групових і індивідуальних норм трудового поведження, конфліктності, професійної соціалізації).

2. Поняття соціального захисту та його основні напрямки в сфері праці

Система соціального захисту населення може бути ефективною за і умови її диференціації й адресності. Система соціального захисту в широкому розумінні – це С соціального захисту - це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що надають умови і для забезпечення засобів існування:

- працездатним громадянам – за рахунок особистого трудового внеску, економічної самостійності і підприємництва;
- соціально вразливим верствам – за рахунок держави, але не нижче встановленого законом прожиткового мінімуму.

Соціальний захист - це система законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій, засобів і заходів, завдяки яким створюються рівні для членів суспільства умови, що перешкоджають несприятливим впливам середовища на людину, забезпечують гідну і соціально прийнятну якість їхнього життя.

У повному своєму прояві соціальний захист повинен охоплювати такі напрямки:

- забезпечення членам суспільства прожиткового мінімуму і надання матеріальної допомоги тим, кому в силу об'єктивних причин вона необхідна, захист від факторів, що знижують життєвий рівень;
- створення умов, що дозволяють громадянам безперешкодно заробляти собі засоби для життя будь-якими способами, що не суперечать закону;
- створення умов, що забезпечують задоволення визначеного мінімуму обсязі суспільних можливостей і з урахуванням національно-історичної специфіки) потреб громадян в освіті, медичній допомозі та ін.;
- забезпечення сприятливих умов праці для найманих робітників, захист їх від негативних впливів індустріального виробництва;
- забезпечення екологічної безпеки членів суспільства;
- захист громадян від злочинних зазіхань;
- захист цивільних і політичних прав і свобод, що відповідає принципам правової, демократичної держави;
- створення умов, що виключають збройні соціальні і міжнаціональні конфлікти;
- захист від політичного переслідування й адміністративної сваволі;
- забезпечення свободи духовного життя, захист від ідеологічного тиску;
- створення сприятливого психологічного клімату в суспільстві в цілому, в окремих осередках і структурних утвореннях, захист від психологічного пресингу;
- забезпечення максимально можливої стабільності громадського життя.

Соціальні інститути і механізм соціального захисту працівника

Соціальний інститут – це стійка форма організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури чи системи правил нормативне

урегульованого порядку, у рамках чого відбувається розподіл соціальних ролей і статусів людей, що охоплені діяльністю відповідного інституту.

Принципи соціального партнерства і тристороннього співробітництва знайшли своє інституціональне втілення в створенні Україною на загальнодержавному рівні тристоронньої комісії і відповідних органів на нижчестоящих ступенях ієрархічної градації. Ці інститути займають важливе місце в загальній інституціональній системі, що здійснює функції соціального захисту трудящих, можуть розглядатися як особливий різновид і іменуватися інститутами соціальної злагоди.

Поряд із соціально – організаційними в суспільстві є безліч соціально-нормативних інститутів, що не представляють якусь організацію, а існують і функціонують самі по собі, відіграючи певну роль у соціальному захисті.

Головним інститутом соціального захисту, що охоплює своєю діяльністю весь колектив підприємства і має для цього необхідні права і можливості, виступає **профспілкова організація**.

Конкретним інструментом чи інститутом соціального захисту працівників на підприємстві є **колективний договір**.

Іншим важливим соціально-нормативним інститутом, що дедалі ширше входить у практику наших підприємств і різних організацій і який за певних умов може виступати засобом соціального захисту, є **трудоий -контракт**.

Соціальні гарантії

Будь-який соціальний захист будується на соціальних гарантіях, що також являють собою визначену систему. Гарантії повинні:

- регулювати ринок робочої сили через зняття суперечностей між її попитом та пропозиціями;
- сприяти повній зайнятості всіх працездатних членів суспільства (ніхто не повинен проти своєї волі залишатися без роботи);
- розраховуватися на всі категорії працездатного населення, особливо виділяючи при цьому нужденних.

Система гарантій повинна враховувати структуру населення конкретного регіону, що за трудовим потенціалом може бути поділена на такі групи:

- придатних для роботи в сучасних умовах;
- тих, хто може бути використаний лише після відповідної професійної підготовки;
- хто може працювати, але при створенні придатних умов праці;
- хто взагалі не може працювати;
- хто не прагне працювати.

Основними інститутами соціального захисту людини є держава, професійні спілки й інші громадські об'єднання. Водночас соціальний захист будується на соціальних гарантіях. Ці гарантії зафіксовані законодавством.

Тема 1.6 СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Поняття соціального партнерства

Ідея соціального партнерства і розвиток її в Україні привертають дедалі більше увагу представників усіляких суспільних шарів.

Вітчизняна і світова практика показують, що є два способи формування соціально-трудова відносин і розв'язання трудових конфліктів – насильницький і мирний. Соціальне партнерство являє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями і працівниками, при яких у рамках подальшого миру забезпечується узгодження їхніх найважливіших соціально-трудова інтересів. У реальному житті соціальне партнерство виступає як альтернатива всякій диктатурі класу чи особистості і є цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях.

Зазначена суть словосполучення „соціальне партнерство” стосовно до сфери регулювання соціально-трудова відносин у загальному плані – це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, насамперед у соціальній і виробничій діяльності людей.

Соціальне партнерство передбачає вирішення соціальних конфліктів не революційним шляхом, а шляхом мирних переговорів і взаємних поступок. У реальному житті соціальне партнерство є альтернативою будь-якій диктатурі класу, що захищає інтереси сторін.

Основною метою соціального партнерства на рівні суспільства є досягнення загального блага, яке виражається такими показниками:



Рисунок 1 – Показники досягнення загального блага

Основу цивілізованих відносин, що складаються між партнерами, повинні становити принципи, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП).

Таблиця 1 – Основні принципи цивілізованих відносин між партнерами:

Принципи	Характеристика принципів
Перший принцип	Загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.
Другий принцип	Ненадання в якій-небудь країні працівникам людських умов праці є перешкодою для інших країн, що бажають поліпшити становище трудящих.
Третій принцип	Свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу.
Четвертий принцип	Убогість у будь-якій місці є погрозою для загального добробуту.
П'ятий принцип	Усі люди, незалежно від раси, віри і статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і достоїнства, стійкості в економіці і рівних можливостей.
Шостий принцип Сьомий принцип	Повна зайнятість і підвищення життєвого рівня. Праця не є товаром (у соціальному і моральному визначенні поняття „праця”).

Третій принцип установлений Конвенцією МОП № 87 і дає гарантії працівникам і службовцям на вільне використання права об'єднуватися.

Конвенція визначає чотири основні гарантії:

1. Трудящі і службовці мають право на вільне об'єднання без попереднього дозволу, беручи до уваги зазначені умови.

2. Профспілкові організації й організації роботодавців мають право установлювати свої правила, вибирати своїх представників, організовувати свою адміністрацію і діяльність, а також формулювати свої програми.

3. Організації мають право засновувати федерації і конфедерації.

4. Організації мають право бути філіями міжнародних організацій трудящих і роботодавців.

Окрім зазначених загальних принципів соціального партнерства, варто назвати ще й такі:

1) визнання неоднаковості інтересів різних соціальних груп, права кожної групи мати власні економічні інтереси, які можуть не збігатися з інтересами іншої групи;

2) усвідомлене бажання сторін досягти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співробітничати в ім'я громадського миру;

3) надання роботодавцями можливостей найманим працівникам брати участь в прийнятті рішень стосовно управління виробництвом і в розподілі створеного прибутку;

4) відмова від гармонічної соціальної утопії;

5) відмова від класової боротьби.

Партнерство в процесі здійснення колективних переговорів повинне будуватися на таких принципах:

- 1) трибічність на основі трип артизму, тобто представництва уряду чи виконавчих органів влади (держави), профспілок і підприємців;
- 2) рівність сторін на переговорах і неприпустимість обмеження законних прав трудящих і підприємців;
- 3) довіра у відносинах;
- 4) знання і повага прав і обов'язків один одного, недопущення конфронтації;
- 5) відкритість і доступність рівноправних переговорів;
- 6) уміння слухати і чути партнера;
- 7) строге дотримання культури полеміки, дискусії, критики: аргументовано критикувати позицію, а не особистість опонента;
- 8) обов'язковість і надійність, дотримання правила: переговори завершувати домовленістю.

Висновок колективних договорів і угод будується на таких принципах:

- 1) дотримання норм законодавства;
- 2) повно мірність представників сторін;
- 3) рівноправність сторін;
- 4) свобода вибору й обговорення питань, що складають зміст колективних договорів, угод;
- 5) добровільність прийняття зобов'язань;
- 6) реальність забезпечення прийнятих зобов'язань;
- 7) відповідальність за прийняті взаємні зобов'язання;
- 8) кожен наступний рівень колективних угод (договорів) не може погіршувати умов угод більш високого рівня і повинен відрізнятися від попереднього більшою вигодою для трудящих.

При взаємних консультаціях і контролі повинні дотримуватися принципи:

- 1) регулярність консультацій у ході співробітництва;
- 2) системність контролю і невідворотність відповідальності;
- 3) відповідальність за ненадання інформації;
- 4) гласність у ході здійснення контролю за дотриманням договорів, угод.

При вирішенні колективних суперечок (конфліктів) партнери повинні дотримуватись таких принципів:

- 1) пріоритетність примирливих методів і процедур, застосовуваних примирливими комісіями і трудовим арбітражем;
- 2) застосування страйку лише як крайньої міри вирішення колективної трудової суперечки (конфлікту);
- 3) прагнення сторін до найшвидшого врегулювання колективної трудової суперечки і підписанню угоди.

2. Суб'єкти соціального партнерства

Соціальний захист населення можуть здійснювати різні суб'єкти (рис. 2.):

- від імені держави;
- від імені працівників;
- від імені роботодавців.



Рисунок 2 – Учасники в договірному процесі соціального партнерства

Держава, як правило, бере участь у соціальному партнерстві на національному, регіональному та галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, уловлювача, арбітра та ін.

По-перше, держава – гарант основних громадських прав, які дуже важливі для вільної реалізації прав працівників і підприємців, для ефективного функціонування будь-якої системи соціально-трудових відносин. Як гарант держава організує, координує і регулює соціально-трудові відносини.

По-друге, держава як сторона на переговорах і в консультаціях бере участь у соціальному партнерстві з метою розробки і проведення в життя соціальної, економічної та промислової політики в країні.

По-третє, у періоди економічних труднощів з метою недопущення, наприклад, інфляції держава може виконувати функції уловлювача.

По-четверте, держава бере на себе функцію арбітра в разі виникнення трудових конфліктів унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод і договорів.

По-п'яте, в умовах соціальної ринкової економіки держава залишається крупним роботодавцем, і її політика в соціально-трудових відносинах у державному секторі суттєво впливає на трудові відносини загалом.

Профспілки є однією з громадських організацій, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя. Вони мають ряд особливостей:

- це наймасовіше об'єднання трудящих, доступне для всіх;

- це організація, яка за своєю метою та інтересами найбільше відповідає інтересам трудящих.

Основною метою, яку ставлять перед собою профспілки, є підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь трудящих в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також покращення умов праці.

Одним із суттєвих засобів впливу найманих працівників і їхніх профспілок на роботодавців є страйки. Вони бувають одноденні й багатомісячні, кількість людей, що можуть брати в них участь, коливається від десятків до тисяч. Для забезпечення ефективності проведення страйків профспілки використовують різні засоби.

Спілки роботодавців створюються на основі спільних інтересів роботодавців як покупців робочої сили.

Система правового регулювання трудових відносин може бути представлена в такій спосіб: індивідуальний трудовий договір; угоди між радою підприємства і підприємцем; тарифні договори між профспілками і роботодавцями, а також союзами роботодавців; законодавче регулювання трудових і соціальних прав громадян.

Система колективно-договірного регулювання в Україні включає національний, галузевий, регіональний рівні та рівень підприємств.

3. Сутність, показники, типи і соціальна структура трудового конфлікту

Конфлікт є крайнім вираженням суперечностей у соціально-трудовах відносинах. Найбільш явними формами трудових конфліктів є трудові суперечки, страйки, масові звільнення.

Трудовий конфлікт – це суперечність організаційно-трудовах відносин, що приймає характер прямих соціальних зіткнень між індивідами і групами працівників. Не всякі організаційно-трудовах суперечності створюють конфліктну ситуацію. Вона виникає якщо:

- суперечності відбивають взаємовиключні позиції суб'єктів;
- ступінь суперечностей досить висока;
- суперечності доступні для розуміння, тобто індивіди і групи усвідомлюють ці суперечності, чи навпаки, вони незрозумілі;
- суперечності виникають миттєво, зненацька чи досить довго накопичуються, перш ніж з'являться якісь соціальні зіткнення.

За характером та ступенем прояву ознак можна розрізнити *відкритий і закритий* типи трудового конфлікту. Основними критеріями даної типологізації є:

- рівень усвідомлення конфліктної ситуації, її суб'єктів, причин і перспектив;
- наявність чи відсутність реального конфліктного поведіння й активності з врегулювання;
- популярність конфліктної ситуації для оточуючих і їхній вплив на неї.

Причини трудових конфліктів

Причини трудових конфліктів насамперед можна поділити на *об'єктивні* і *суб'єктивні*.

Причини трудових конфліктів можна розглядати і більш конкретно, виходячи з типів суперечностей, що лежать у їхній основі.

Причини трудових конфліктів

1. Проблеми розподільних відносин.
2. Складності функціональної взаємодії.
3. Рольові суперечності.
4. Суто ділові розбіжності.
5. Розділення провини, відповідальності.
6. Лідерство.
7. Ненормальні умови праці.
8. Несумісність.
9. Статеві-віковий склад організації.
10. Соціальні розходження.



Рисунок 4 – Фактори, що обумовлюють складність трудового конфлікту

Конкретні моделі розв'язання трудового конфлікту

1. Якщо конфліктуючі сторони не бачать способу узгодження, то вони взаємно відмовляються від власних домагань з метою збереження соціального миру в організації чи між організаціями.

2. Одна з конфліктуючих сторін відмовляється від власних домагань, усвідомивши їх як менш істотні, справедливі, а можливості „виграти” конфлікт – як більш слабкі.

3. Конфліктуючі сторони знаходять варіант компромісу, жертвуючи частиною своїх домагань, щоб створити можливість їхнього узгодження (домагання повною мірою не можуть бути погоджені).

4. Обидві сторони можуть реалізувати свої домагання; якщо знаходяться „нові ресурси”, якщо проблема конфлікту „налаштовується” на якусь третю сторону, тобто вирішується за рахунок цієї третьої сторони. Розрізняють наступні *форми розв'язання трудового конфлікту* (табл. 2):

Таблиця 2 – Форми розв’язання трудового колективу

Форми	Характеристика форм
Реорганізація	Це зміна організаційно-трудоного порядку, що викликало конфлікт, а не боротьба і домовленості конфліктуючих сторін.
Інформування	Соціально-психологічна регуляція, спрямована на перебудову образу ситуації у свідомості конфліктуючих сторін, досягнення правильного погляду на конфлікт, пропаганда вигоди миру в даному конкретному випадку.
Трансформація	Перехід конфлікту зі стану марної ворожнечі в стан переговорів.
Відволікання	Перенесення уваги конфліктуючих сторін на інші проблеми чи позитивні сторони їхніх відносин; орієнтація уваги на що-небудь загальне, що сприяє примиренню.
Дистанціювання	Виключення конфліктуючих сторін із загальних організаційно-трудогих відносин шляхом, наприклад, переводу на інші робочі місця, в інші підрозділи, кадрові заміни.
Ігнорування	Навмисна неухажність до конфлікту для того, щоб він розв’язався сам по собі чи щоб акцентування уваги на конфлікті не сприяло його загостренню.
Придушення	Це ситуація, при якій причини конфлікту не знімаються, але будь-яке конфліктне поведження забороняється під погрозою адміністративних санкцій для однієї чи обох сторін.
Комфортна перевага	Рішення на користь більшості, задоволення інтересів більш сильної в соціальному відношенні сторони.

Можливість розв’язання трудового конфлікту багато в чому визначається особливостями поведження індивідів і груп у певних умовах..

Тема 1.7

РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

1. Ринок праці: сутність, зміст і структура.

Ринок праці як складова ринкової економіки є системою суспільних відносин з погодженими інтересами роботодавців і тими, кого наймають як робочу силу.

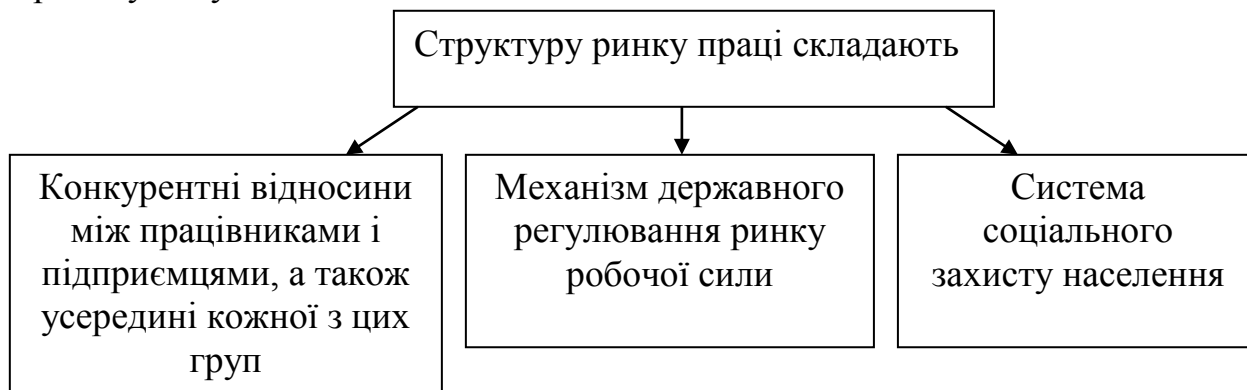


Рисунок 1 – Структура ринку праці

Особливості функціонування ринку праці

1. Невіддільність прав власності на товар-працю від його власника. Праця є процесом витрати робочої сили її носієм, у процесі купівлі-продажу праці виникають особливі відносини.

2. Значна тривалість контакту продавця і покупця. Угода, чинна на ринку праці, передбачає початок тривалих відносин між продавцем і покупцем.

3. Дія не грошових факторів угоди (умови праці, мікроклімат у колективі, перспективи просування по службі і професійне зростання)

4. Наявність численних інституціональних структур особливого роду. До них можна віднести: систему трудового законодавства; різні установи і служби регулювання зайнятості; державні програми у сфері праці і зайнятості і таке інше.

5. Високий ступінь індивідуалізації угод. Вони відрізняються великою розмаїтістю, оскільки кожен працівник – своєрідний, а кожне робоче місце тією чи іншою мірою відрізняється від іншого і жадає від претендента специфічних навичок.

Головними складовими ринку праці є сукупна пропозиція (П), що охоплює всю найману робочу силу, і сукупний попит (С), як загальна потреба економіки в найманій робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці (рис. 2).

Сукупний ринок праці

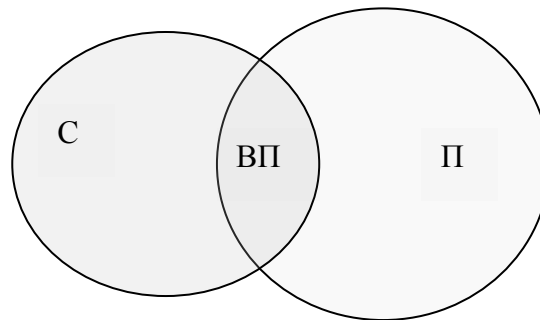


Рисунок 2 – Сукупний ринок праці: С – сукупний попит на працю; П – сукупна пропозиція праці; ВП – вдоволений попит на працю

Отже, та частина, що утвориться шляхом перетинання сукупного попиту та сукупної пропозиції, зветься вдоволений попит на працю (ВП). Не пересічні частини відповідають *поточному ринку*:

$$ПР = СР - ВП,$$

де СР – сукупний ринок праці;
ПР – поточний ринок праці.

Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту та пропозиції у рамках усіх складових структури ринку праці.

Залежно від співвідношення між попитом та пропозицією розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці:

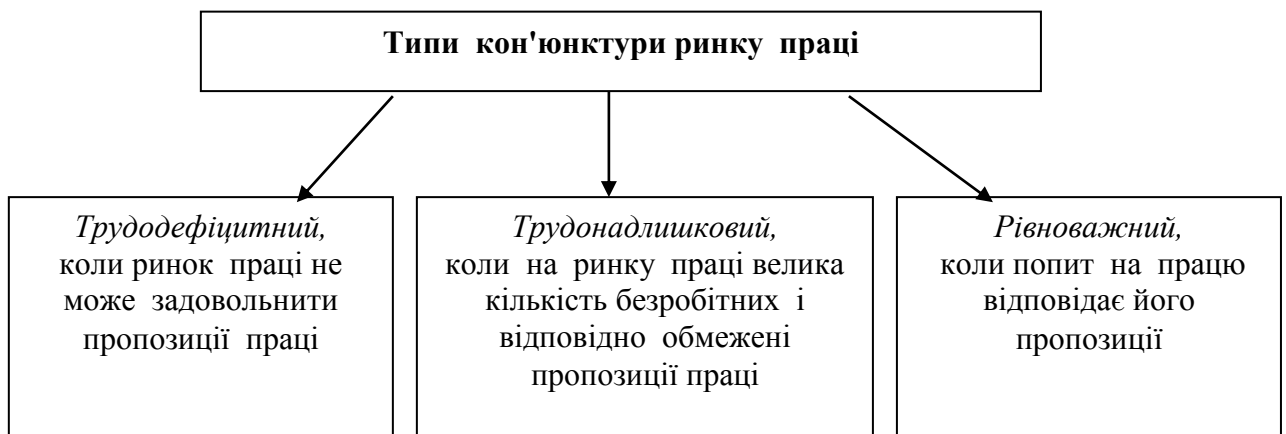


Рисунок 3 – Типи кон'юнктури ринку праці

Інфраструктура ринку праці – це державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди й ін., що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці. Інфраструктура покликана регулювати відносини між роботодавцем і працівником з приводу

ціни робочої сили, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників, а також організувати і регулювати процеси захисту прав роботодавців і найманих робітників на ринку праці.

2. Сегменти ринку праці

Сегментація ринку праці – це поділ працівників і робочих місць на стійкі і замкнуті сектори, зони, що окреслюють мобільність робочої сили своїми межами. Ринок праці має сегменти – первинний і вторинний ринки праці.

Первинний ринок праці – це ринок, для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень заробітної плати, а також можливість професійного просування, прогресивна технологія, система управління і т.п.

Вторинному ринку праці властива велика плінність кадрів і нестабільна зайнятість, низький рівень заробітної плати, відсутність професійного просування, зростання кваліфікації, наявність відсталої техніки і технології, відсутність профспілок.

Сегментація ринку праці передбачає також його поділ на внутрішні і зовнішні ринки.

Внутрішній ринок праці – це система соціально-трудових відносин, обмежених рамками одного підприємства, усередині якого визначається ціна робочої сили і розміщення її адміністративними правилами і процедурами.

Внутрішні ринки праці (ВІР) різних підприємств, як правило, ізольовані один від одного, але вони мають загальні риси:

- 1) ВІР має ієрархічну структуру, у якій можна виділити ряд рівнів;
- 2) працівник, як правило, спочатку попадає на один з нижчих щаблів ВІР, а потім поступово просувається на вищий рівень;
- 3) працівники, які зайняті на внутрішньому ринку праці, значною мірою захищені від коливань заробітної плати і загрози безробіття.

Основні функції внутрішнього ринку праці

Забезпечення диференційованого соціального захисту працівників

Спеціальну підготовку і розвиток навичок зайнятих

Збереження найбільш цінної частини трудового потенціалу

Підтримка соціальної стабільності колективу

До *професійного ринку праці* (ПРП) відносяться середньооплачувані роботи (наприклад, будівельні), на які не можуть бути залучені як постійні працівники (через їхню сезонність), так і тимчасові працівники інших професій через високі вимоги до якості робіт. Тобто це ринок праці, на якому відповідні працівники надають конкретні професійні послуги.

Наявність і взаємодія всіх елементів ринку праці необхідна для його функціонування.

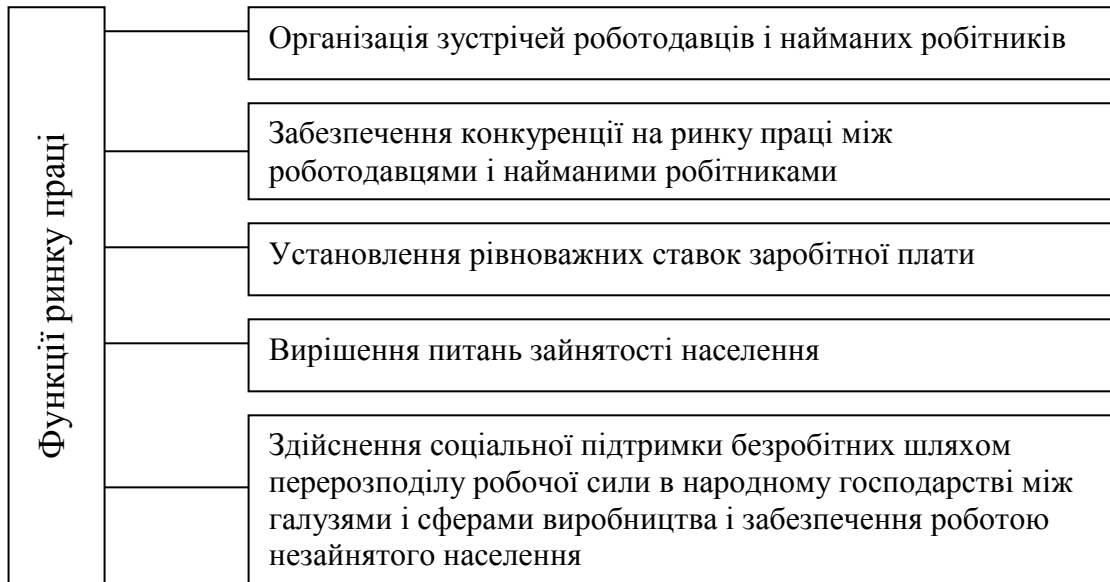


Рисунок 4 – Функції ринку праці

Найважливішою функцією ринку праці є узгодження різних, іноді й протилежних інтересів обох сторін.

Упродовж останнього століття ринкова система виробила механізм узгодження інтересів підприємців і найманих робітників. Головне місце в ньому посідає система колективних договорів поряд з індивідуальними трудовими угодами і державною регламентацією зайнятості. Центральним об'єктом колективних договорів між роботодавцями і робітниками виступають ціна праці, її умови, розв'язання соціальних проблем і врегулювання трудових конфліктів.

3. Попит та пропозиція на ринку праці

Як показано на рис. 5, *ринок праці* – це один із трьох ринків, на якому фірми повинні успішно діяти, якщо вони хочуть вижити; інші два ринки – ринок капіталу і ринок продукту. Ринок праці і ринок капіталу – це основні види ринків, на яких фірми придбають фактори виробництва, а ринок продуктів (виробів) – це такий ринок, на якому продукція продається.

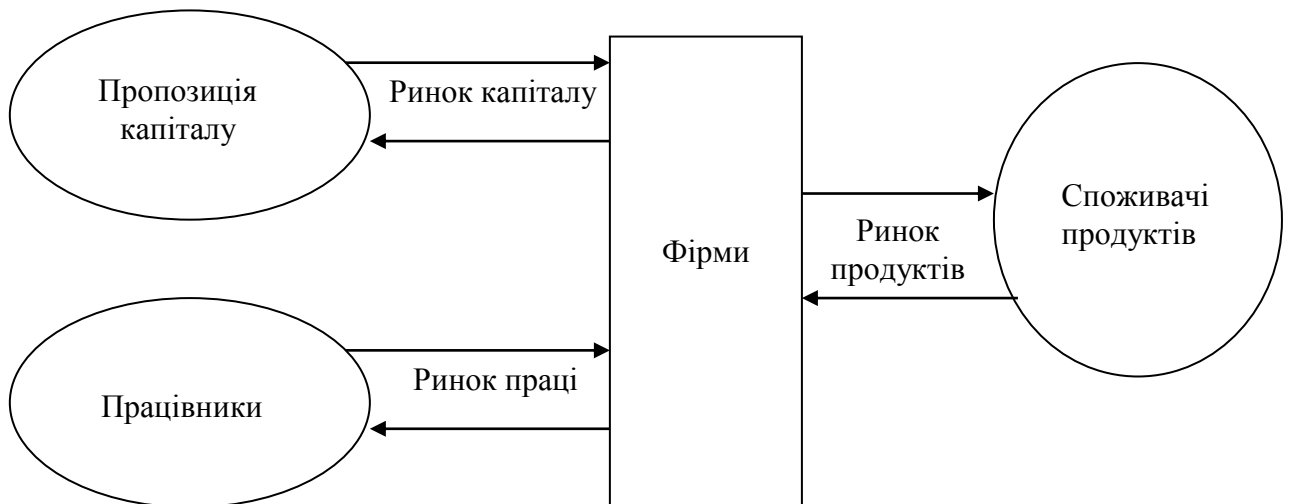


Рисунок 5 – Ринки, на яких повинні діяти фірми

На практиці, звичайно, фірма одночасно виступає на різних ринках – праці, капіталу і продукту.

Дослідження ринку праці починається і закінчується аналізом попиту та пропозиції праці.

Основні результати функціонування ринку праці пов'язані з такими факторами:

- 1) умови зайнятості (тобто зарплата, рівень винагороди, умови праці);
- 2) рівень зайнятості.

Класична модель ринку праці

Класична модель ринку праці має вигляд як на рис. 6.

З рис. 6 видно, що в точці перетину D і S установлюються рівноважна ціна за працю (заробітна плата, W_0) і визначений рівень зайнятості (E_0).

Заробітна плата ринкової рівноваги (рівноважна ринкова заробітна плата) – це ставка заробітної плати, при якій попит на працю дорівнює його пропозиції.

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

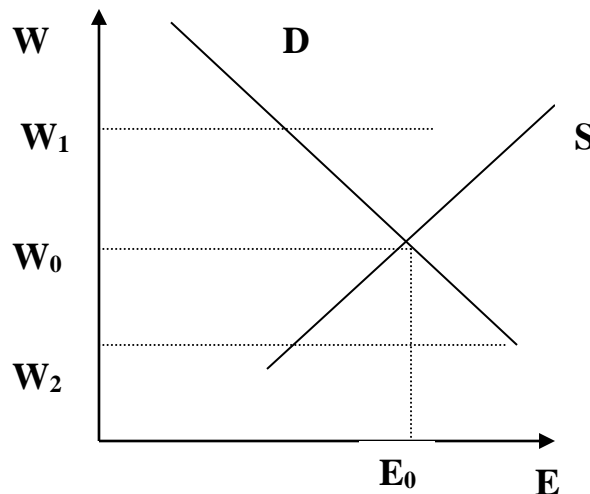


Рисунок 6 - Класична модель ринку праці: W – заробітна плата, E – чисельність зайнятих, D – попит на працю, S – пропозиція праці.

Реальна заробітна плата, тобто номінальна заробітна плата, розділена на якусь одиницю виміру цін, показує, скільки благ можна придбати на номінальну заробітну плату.

У тому випадку, якщо рівень заробітної плати з якихось причин підвищиться (з W_0 до W_1), то і величина пропозиції виросте, тому що на ринку з'явиться додаткове число осіб, що раніше згоджувалися працювати за зарплату W_0 . однак попит на працю скоротиться у зв'язку з тим, що для певної частини роботодавців буде не вигідно наймати робочу силу через її дорожнечу. Результатом підвищення заробітної плати „понад” рівноважну

ціну стане звільнення частини персоналу, що призведе до зростання безробіття, тому що пропозиція робочої сили перевищить попит на неї.

Інша ситуація: рівень заробітної плати знизився з W_0 до W_2 . Для роботодавців стає вигідним наймати додаткових працівників, а це збільшує попит на працю. Однак частина незайнятих, котрих не влаштовує рівень заробітної плати, що понизився, піде з ринку, тим самим зменшуючи пропозицію праці. У результаті цього попит перевищить пропозицію і виникне дефіцит робочої сили.

Попит на працю

У своїй діяльності фірми (підприємства) об'єднують різні фактори виробництва, передусім, капітал і працю, для того щоб випустити товари чи зробити послуги, що продаються на ринку продуктів.

Загальний обсяг продукції, що випускається, і те, як фірми об'єднують працю і капітал, залежить від попиту на продукт, від того, скільки праці і капіталу вони можуть одержати за даними цінами, і від вибору тих технологій, що маються в їхньому розпорядженні.

Зміни в зарплаті.

Здебільшого особливий інтерес становить питання про те, яким чином число працівників (чи іншими словами, число загальних годин, витрачених на працю), на працю яких існує попит, змінюється, коли змінюється заробітна плата. Припустимо, що ми можемо змінювати заробітну плату, що виплачується в тій чи іншій галузі промисловості впродовж тривалого часу, але при цьому залишаються без змін рівні використовуваної технології й устаткування, умови, на яких надається капітал, і співвідношення між ціною на продукт і попитом на продукт. Що відбулося б з кількістю необхідної праці, якби ставка заробітної плати виростала?

По-перше, більш висока заробітна плата передбачає більш високу вартість виробництва і звичайно більш високу ціну на продукт. Споживач реагує на більш високі ціни тим, що купує менше, роботодавці прагнуть скоротити випуск готової продукції. Знижений рівень виробництва, у свою чергу, веде до зниження зайнятості (за всіх інших рівних умов). Таке скорочення зайнятості називається ефектом масштабу, тобто перевага меншої зайнятості при меншому масштабі виробництва.

По-друге, при зростанні заробітної плати передбачалося, що ціна капіталу не змінюється принаймні спочатку, роботодавці прагнуть зберегти вартість виробництва шляхом застосування такої технології, що великою мірою спиралася б на капітал, а не на робочу силу. Таким чином, якщо заробітна плата підвищиться, рівень зайнятості знизиться через зрушення до капіталомісткого способу виробництва. Цей другий вплив може бути названо ефектом заміщення, оскільки в міру зростання заробітної плати в процесі виробництва капітал заміняє робочу силу.

Крива попиту на працю показує, яким чином потрібний рівень зайнятості, що обміряний або числом робочих годин, або числом працівників, змінюється у зв'язку зі зміною робочих годин, або числом працівників, змінюється у зв'язку зі зміною вартості робочої сили при інших

незмінних факторах, що впливають на шкалу попиту. Наголошуємо, що й у ці фактори входять рівень попиту на продукти, умови, за яких здобувається капітал, і наявна технологія.

Якщо заробітна плата змінюється, а інші фактори ні, тоді можна розраховувати зміни в кількості необхідної робочої сили, пересуваючи або вгору, або вниз по кривій попиту.

Попит на працю, як і на будь-який ресурс, є похідним, тобто залежить від попиту на продукцію, що виробляється за допомогою даного виду праці. У свою чергу, фірма, визнаючи кількість працівників, яких необхідно набрати, повинна враховувати „ціну праці” (тобто заробітну плату). А ціна праці залежить від її граничної необхідності, тобто від того збільшення обсягу продукції, що випускається, що викликано використанням додаткової одиниці праці (нового працівника), за умови, що інші фактори виробництва залишаються незмінними.

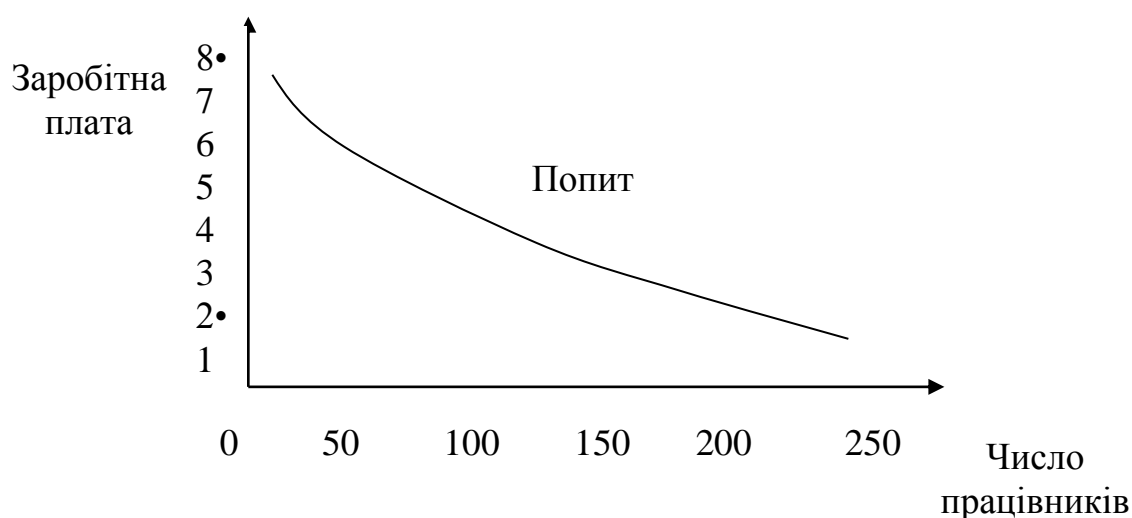


Рисунок 7 – Крива попиту на працю

Гранична продуктивність праці визначається за формулою:

$$MP_1 = \frac{\Delta Q}{\Delta L},$$

де MP_1 - гранична продуктивність праці,

ΔQ – приріст продукції, викликаний додатковою одиницею праці,

ΔL – додаткова одиниця праці.

Однак фірму цікавить не тільки величина додаткової одиниці продукції, випущеної в результаті найманого робітника, але й те, який доход вона одержить від продажу продукції, створеної додатковою одиницею праці.

А визначити це можна за формулою граничного доходу від продукту праці:

$$MRP = \frac{\Delta R}{\Delta L},$$

де MRP_1 – граничний дохід від продукту праці,

ΔR – приріст доходу, викликаний додатковою одиницею праці.

Практика показує, що при незмінній величині інших факторів виробництва, додаткове збільшення чисельності працівників призводить до того, що MRP_1 – граничний дохід від продукту праці спочатку зростає (це збільшує дохід фірми), а потім починає знижуватися (це зменшує дохід фірми). Цьому є нескладне пояснення: зі збільшенням чисельності персоналу при невідомому устаткуванні частка капіталу, що приходить на кожного працівника, починає знижуватися, що призводить спочатку до зменшення приросту продукції, потім до стабілізації її обсягу, і нарешті, до абсолютного зменшення.

У цьому зв'язку фірмі важливо визначити, яка повинна бути оптимальна чисельність, що забезпечувала б максимальний прибуток підприємству.

В економічній теорії ця залежність називається „прибуток – максимізуючи зайнятість” і визначається за формулою:

$$MRP_1 = W,$$

де W – ставка заробітної плати.

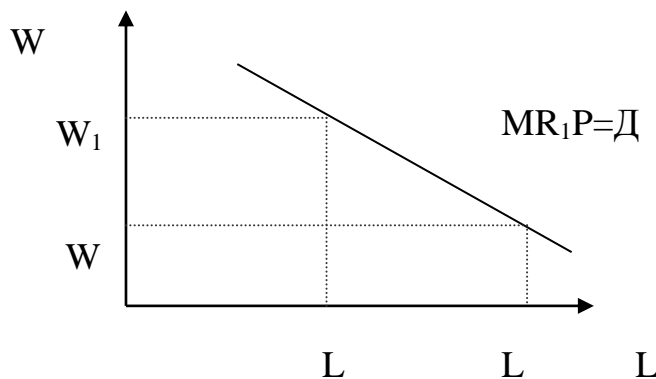


Рисунок 8 – Залежність „прибуток – максимізуючи зайнятість”

Графічно цю залежність можна проілюструвати в такий спосіб.

На графіку видно, що ставці заробітної плати W_1 відповідає чисельність працівників, рівна L_1 , зниження заробітної плати з W_1 до W_2 дасть можливість фірмі залучити вже L_2 працівників. Таким чином, використовуючи правило „прибуток – максимізуючи зайнятість”, підприємство може визначити максимальну чисельність персоналу.

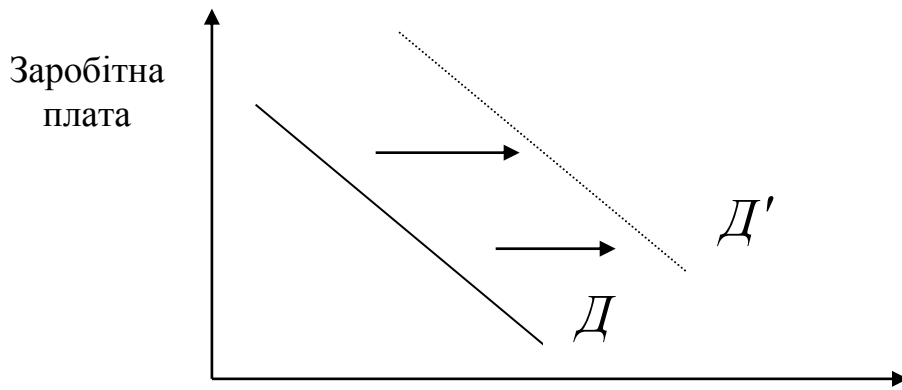


Рисунок 9 – Зрушення в попиті на працю через зростання попиту на продукт

Рівні виробництва будуть зростати в міру того, як фірми прагнуть максимізувати прибутки, і ефект масштабу (чи випуску продукції) підвищить попит на працю при будь-якій ставці заробітної плати.

Можливі зрушення в попиті на працю через падіння ціни капіталу:

а) домінує ефект масштабу:

б) домінує ефект заміщення:

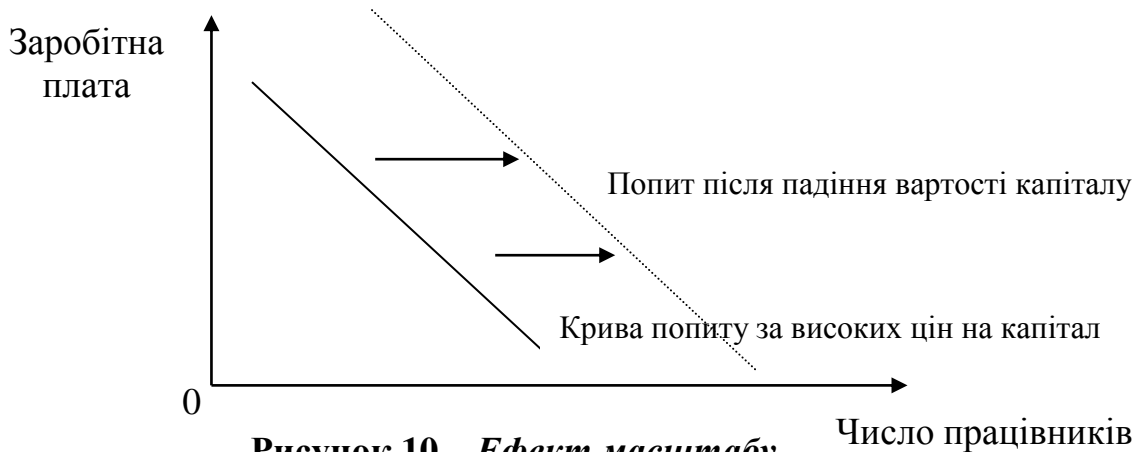


Рисунок 10 – Ефект масштабу

Крива попиту на працю показує потребу в робочій силі як однієї з функцій ставки заробітної плати. Коли змінюється заробітна плата, а інші фактори залишаються незмінними, попит на працю рухається уздовж кривої. Однак коли змінюється один з інших факторів, тоді зрушується сама крива попиту на працю. Якщо виникає необхідність у збільшенні кількості праці при даній ставці заробітної плати, то крива попиту зрушується вправо, якщо потрібно менше праці при кожній переважаючій ставці заробітної плати, тоді крива зрушується вліво.

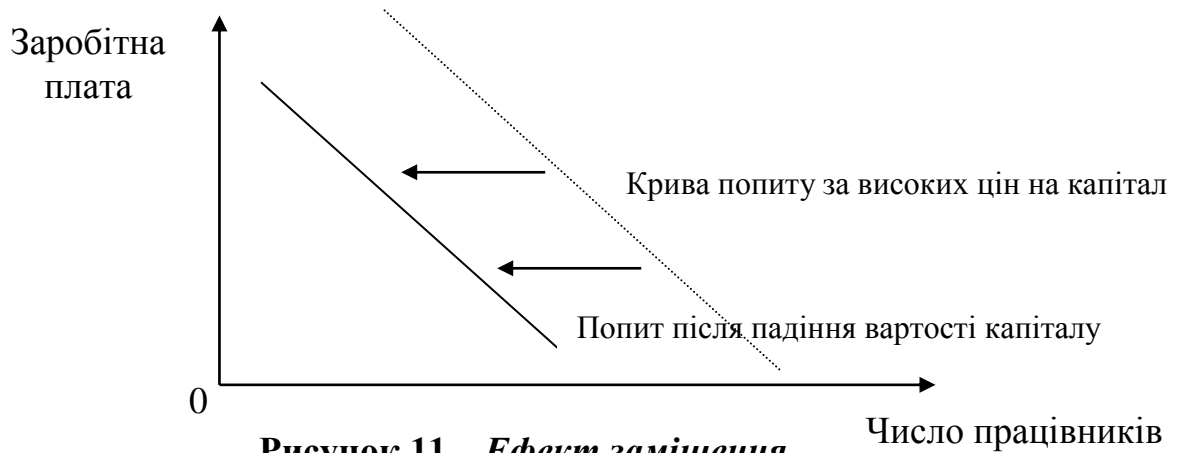


Рисунок 11 – Ефект заміщення

Пропозиція індивідом своєї праці.

Рішення індивіда про те, яку кількість праці запропонувати, можна аналізувати як своєрідний „компроміс” між двома товарами: дозвіллям і купленими споживчими благами. Дозвілля необхідне для розваги, відновлення сил, виконання домашніх обов'язків. Час, витрачений на дозвілля, не зайнятий основною роботою і, отже, він і не використовується для одержання доходу, що може бути витрачений на придбання споживчих благ. Вибираючи між цими можливостями, споживачі зіштовхуються з двома основними обмеженнями:

1) обмеженість часу в добі 24 години, який можна використовувати тільки на роботу і дозвілля:

2) погодинна ставка заробітної плати, що визначає купівельну спроможність індивіда.

Погодинну ставку заробітної плати можна розглядати як альтернативну вартість праці, тому що вона є грошовим еквівалентом товарів і послуг, що жертвує індивід для насолоди додатковою годиною дозвілля. Підвищення ставки заробітної плати впливає на вибір між працею і дозвіллям двояко:

1. Діє ефект заміщення: підвищення ставки заробітної плати збільшує альтернативну вартість праці, з'являється стимул заміни дозвілля на працю (і, отже на товари, куплені за рахунок додаткових заробітків).

2. Підвищення ставки заробітної плати створює «ефект доходу», скорочуючи кількість відпрацьованих годин. Більш висока ставка заробітної плати – за умови, що ціни на послуги залишаться незмінними – підвищує реальні доходи робітників. Маючи вищі доходи, робітники схильні споживати більше нормальних товарів і менше – товарів нижчої якості. Дозвілля є „нормальним товаром”. Як тільки доходи починають рости, люди, за інших рівних умов, звичайно прагнуть більше відпочивати, скорочуючи робочий час. Отже, сам по собі „ефект доходу” від підвищення заробітної плати виразиться в скороченні кількості праці, пропонованої робітником (рис. 12.).

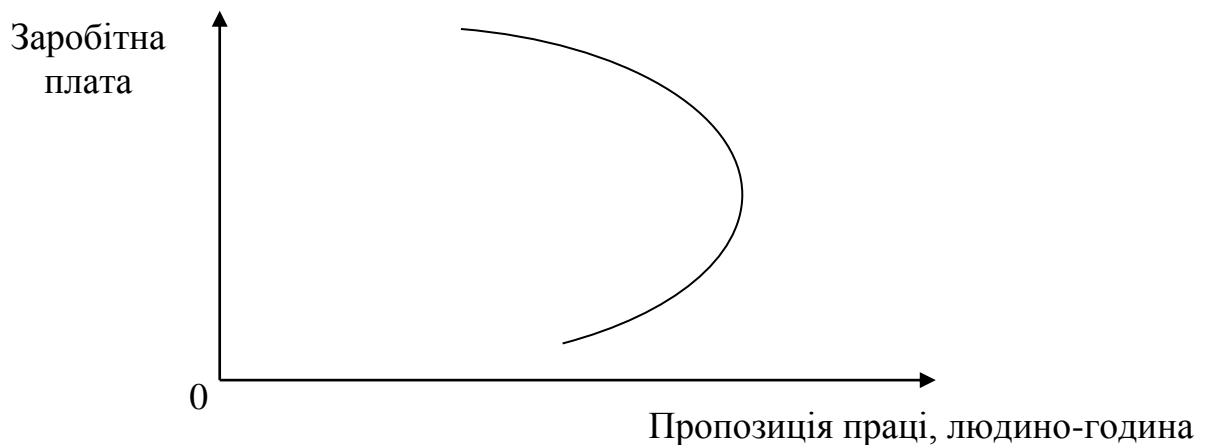


Рисунок 12 – Крива пропозиції індивідом своєї праці

Як показано на рисунку 12, величина доходу від підвищення ставки заробітної плати залежить від відносної сили „ефекту доходу” і „ефекту заміщення”. Загальновизнано, що у випадку дуже низької заробітної плати переважає „ефект заміщення”, і тому кількість праці, пропонована індивідами при підвищенні заробітної плати, зростає. Однак у міру росту заробітної плати посилюється дія „ефекту доходу”. Здається, що люди починають відноситися до дозвілля як до предмета розкоші. Після того, як вони забезпечили собі визначений рівень матеріального благополуччя, починають витратити дедалі менше і менше часу на роботу. Якщо стане діяти ця модель, крива пропозиції індивідом своєї праці буде мати вигнуту форму, як показано на рисунку. Поки функція зростає на відрізку низької заробітної плати, домінує „ефект заміщення”, при убутті функції на відрізку високої заробітної плати переважає „ефект доходу”.

4. Регулювання ринку праці

Роль ринків праці як регулятора зайнятості і безробіття здійснюється на основі їхнього реагування на зміну попиту та пропозиції на робочу силу.

Щомісяця значна частка безробітних виходить зі стану безробіття, або знаходячи роботу, або залишаючи ряди робочої сили. Майже 50% людей, що були безробітними в даному місяці, виходять з цієї категорії до наступного місяця. Цих людей замінило в загальній сукупності безробітних приблизно рівнозначне число осіб, що перемістилися в розряд безробітних із запасу зайнятих осіб і тих, котрі, не становили робочу силу. Один потік складається з людей, що добровільно залишили чи не навмисно втратили свою останню роботу, другий потік складається з людей, що вступають у робочу силу.

Чотири основні потоки між ринками.

Основні потоки людей між ринками			
1	2	3	4
Наймані робітники, котрі мали роботу, стають безробітними, чи у	Безробітні працевлаштовуються у зв'язку з тим, що їх наймають на	Ті, хто входить до складу робочої сили, незалежно від того, мають вони роботу чи ні, можуть вийти з	Ті ж, хто ніколи не працював і не шукав роботи, поповнюють ряди

зв'язку з тим, що вони за власним бажанням ідуть з роботи, чи тому, що їх звільняють з ініціативи адміністрації.	роботу на нове місце чи знову надають те місце, з якого їх раніше тимчасово звільнили.	категорії робочої сили у зв'язку з відходом чи виходом на пенсію, вирішивши не шукати роботу (тобто випадають” зі складу робочої сили).	працівників, уперше входячи в робочу силу, а ті, хто вийшов з робочої сили, входять до її складу.
--	--	---	---

Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці.

- ✓ Конвенція поширюється на всіх осіб, які працюють за найманням (стаття 2);
- ✓ Право на отримання допомоги обумовлюється дотриманням особою таких умов: здатна до праці й може розпочати її, зареєстрована в бюро з працевлаштування і регулярно з'являється в цьому бюро;
- ✓ У статті 6 зазначається, що право на допомогу залежить від стажу або сплати відповідної кількості страхових внесків або від зайнятості на роботі до настання безробіття;
- ✓ Право на отримання допомоги може обумовлюватися відвідуванням курсів професійного навчання (стаття 8);
- ✓ У статті 9 зазначається, що право на отримання допомоги може обумовлюватися прийняттям у порядку, встановленому законодавством країни, громадської роботи, організованої державними органами влади;
- ✓ Допомога надається на обмежений термін, тривалість якого, як правило, не може бути меншою ніж 156 робочих днів за рік (26 календарних тижнів) (стаття 11);
- ✓ У статті 14 зазначається, що законодавством країни створюються судові або інші відповідні устабови, уповноважені вирішувати питання, які виникають у зв'язку із заявами на допомогу.

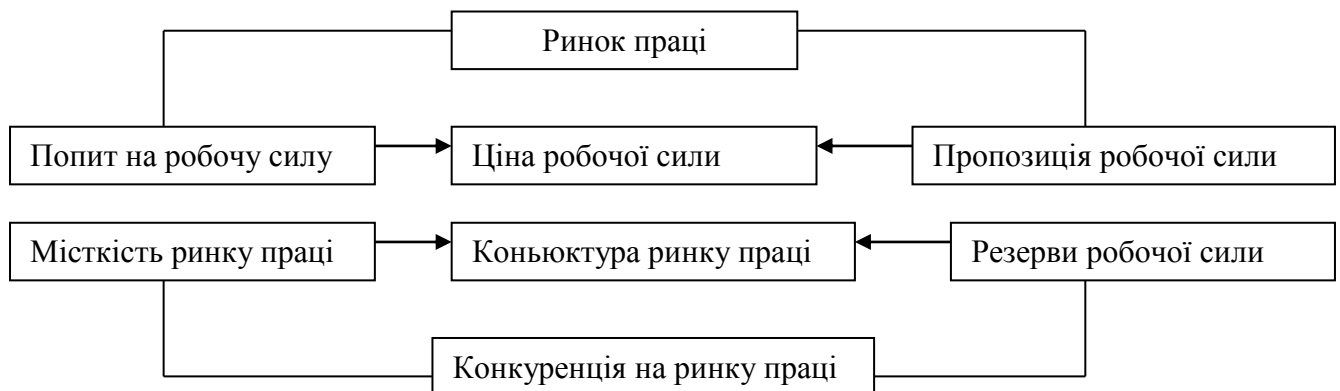


Рисунок 13 – Схема елементів ринку праці

Таким чином, ціна робочої сили на ринку праці складається під впливом існуючих попиту та пропозиції робочої сили; конкуренція на ринку праці зумовлюється місткістю ринку праці та резервами робочої сили.

Тема 1.8

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

1. Форми і види зайнятості

Сукупність економічних відносин, пов'язаних із забезпеченням робітників місцями й участю в господарській діяльності, можна розглядати як зайнятість.

Зайнятість розкриває один з найважливіших аспектів соціального розвитку людини, пов'язана із задоволенням її потреб у сфері праці. Як соціально-економічна категорія зайнятість характеризує діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих потреб, які не суперечать законодавству і які приносять їм заробіток (трудовий дохід). У Законі України «Про зайнятість населення» (з подальшими доповненнями і змінами) сформульовані основні принципи зайнятості.

Перший принцип – забезпечення свободи в праці і зайнятості, заміщення примусової, обов'язкової праці. Людині належить пріоритетне право вибору: брати чи не брати участь у суспільній праці.

Другий принцип – створення державою умов для забезпечення права на працю, захист від безробіття, допомога в працевлаштуванні і матеріальній підтримці при безробітті відповідно до Конституції України.

Виділяють такі **принципи** державної політики в сфері сприяння зайнятості:

1) забезпечення рівних можливостей усім громадянам України незалежно від національності, статі, віку, соціального стану, політичних переконань і ставлення до релігії в реалізації права на добровільну працю і вільний вибір зайнятості;

2) розвиток трудових ресурсів;

3) попередження масового скорочення і тривалого (більше року) безробіття;

4) підтримка трудової і підприємницької ініціативи громадян, сприяння розвитку їхніх здібностей до продуктивної, творчої праці;

5) забезпечення соціального захисту в сфері зайнятості, створення спеціальних заходів у цьому для громадян, які зазнають труднощів у пошуку Роботи, тобто допомога особливо зацікавленим у працевлаштуванні;

6) поєднання місцевих заходів з централізованими в сфері зайнятості;

7) заохочення роботодавців, які створюють нові робочі місця, інше.

Усе працездатне населення у залежності від того, зайняте воно суспільне корисною працею чи ні, можна поділити на дві категорії: зайнятих і незайнятих.

Відповідно до статті 2-ї згаданого вище Закону, зайнятими вважаються особи які:

- працюють за трудовим договором, а також ті, які мають іншу оплачувану роботу (службу), включаючи тимчасові, сезонні роботи;

- самостійно забезпечують себе роботою, включаючи індивідуально-трудова діяльність (фермери, письменники й ін.), підприємці, а також члени виробничих кооперативів;
- обрані, затверджені чи призначені на оплачувану посаду;
- ті, хто проходить дійсну військову службу, а також ті, що служать в органах внутрішніх справ;
- учні та студенти денних форм навчання, включаючи навчання за напрямком служби зайнятості;
- виконуючі роботи з громадсько-правовими договорами (договорами підряду);
- тимчасово відсутні на роботі (через відпустку, хворобу, перепідготовку тощо).

Працевдатне населення, як уже відзначалося, складається з двох груп: економічно активного й економічно неактивного населення. На їхнє співвідношення впливають соціальні, економічні, демографічні і політичні умови. Кількість економічно активного населення залежить від частки населення в працевдатному віці, а також від ступеня зайнятості окремих вікових груп.

Статуси зайнятості

Для економічно активного населення, включаючи безробітних, істотним є статус зайнятості. На практиці розрізняють п'ять статусів:

1. Наймані робітники – особи, які працюють за укладеними письмовими контрактами (договорами) або за усною згодою з керівництвом підприємства про умови трудової діяльності, за яку вони одержують обумовлену при найманні плату.

2. Працюючі за індивідуальним принципом – особи, які самостійно здійснюють діяльність, що приносить їм дохід. Вони не використовують або використовують найманих робітників тільки на короткий термін.

3. Роботодавці – особи, які управляють власним (або уповноважені державою управляти), акціонерним чи господарським товариством і т. п. Роботодавець може повністю чи частково делегувати свої функції найманому керуючому, залишаючи за собою відповідальність за благополуччя підприємства.

4. Неоплачувані працівники – особи, що працюють без оплати на сімейному підприємстві, власником якого є їхній родич.

5. Особи, які не піддаються класифікації за статусом зайнятості. Це безробітні, які не займалися раніше трудовою діяльністю. Сюди належать також ті особи, кого важко віднести до того чи іншого статусу зайнятості.

Варто розрізнити зайнятість *глобальну* (загальну) і *економічну*.

Під *економічною зайнятістю* слід розуміти участь працевдатного населення в суспільному виробництві (включаючи сферу послуг).

Крім *економічної, глобальна зайнятість* включає навчання в загальноосвітніх, середніх спеціальних і вищих навчальних закладах, ведення домашнього господарства і виховання дітей, догляд за людьми похилого віку

й інвалідами, участь в органах державної влади, громадських організаціях, службу в Збройних Силах.

Основне значення має економічна зайнятість, її співвідношення з іншими видами діяльності, особливо навчанням. Від неї залежать економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя, соціально-економічний і духовний прогрес країни.

Економічна зайнятість характеризується:

1. Суспільне корисною діяльністю людей з виробництва матеріальних благ і послуг. Причому під останніми мають на увазі не тільки матеріальні, а й духовні, культурні, соціальні послуги. Тобто зайнятість служить задоволенню особистих і суспільних потреб;

2. Забезпечення діяльності конкретним робочим місцем, що дозволяє трудящим реалізувати свої фізичні і духовні здібності до праці. Звідси важливе значення для зайнятості має збалансованість трудових ресурсів з кількістю робочих місць у кількісному і якісному аспектах;

3. Зайнятість – джерело доходу у вигляді заробітної плати, прибутку тощо. Доход може виражатися в грошовій і натуральній формах.

Таким чином, економічна зайнятість – суспільне корисна діяльність з виробництва суспільного продукту, підкріплена конкретними робочими місцями і служить джерелом доходу.

Важливе значення має розходження зайнятості законної і незаконної (злочинство, підпільна діяльність з виробництва, транспортування, збереження і реалізації наркотиків, зброї і т. д.). Критерій тут один: чи відповідає вид діяльності чинному законодавству.

Види зайнятості

За класифікацією МОП, громадян, які старші визначеного мінімального віку, встановленого для обліку економічно активного населення, поділяють на три взаємовиключні категорії: **затяті, безробітні і поза робочою силою.**

У залежності від кількісних і якісних характеристик розрізняють зайнятість повну, продуктивну (ефективну), вільно обрану, неповну, приховану, сезонну, маятникову, періодичну й ін. (табл. 1).

Таблиця 1 – Види зайнятості

Вид зайнятості	Характеристика зайнятості
1.Повна	Це стан найбільшого охоплення працездатного населення суспільно-корисною діяльністю. Вона характеризує такий стан, при якому забезпеченні роботою всі зацікавлені в ній і бажаючи працювати, що відповідає наявності збалансованості між попитом та пропозицією робочої сили.
2.Продуктивна (ефективна)	Характеризується з двох позицій. По-перше, зайнятість повинна приносити трудящим дохід, що забезпечує гідні умови життя. Звідси впливає прямий зв'язок політики зайнятості з політикою доходів, антиінфляційними діями і

1	2
	т. п. По-друге, продуктивна зайнятість протиставляється зайнятості формальної. Окремий варіант останньої утримання зайвих працівників чи створення формальних робочих місць, щоб уникнути безробіття.
3. Вільно обрана	Припускає, що право розпоряджатися власною здатністю до праці належить винятково власнику робочої сили, тобто самому працівнику. Цей принцип гарантує право кожного працівника на вибір між зайнятістю і незайнятістю, забороняючи будь-яке адміністративне залучення до праці.
4. Неповна зайнятість	Це ситуація, за якої суспільне корисною працею зайнята лише деяка частина економічно активного населення.
5. Прихована зайнятість	Населення характеризується тим, що певна частина людей з числа тих, які перебувають у тривалій відпустці без збереження заробітної плати, безробітних, пенсіонерів займаються торгівлею, наданням різних послуг населенню (ремонтні, будівельні роботи і т.д.) поза межами офіційного обліку як зайнятих.
6. Сезонна зайнятість	Це періодичне (як правило, у визначені сезони) залучення працездатного населення до суспільно корисної діяльності з урахуванням природо-кліматичних особливостей.
7. Маятникова зайнятість	Це особливий вид зайнятості, що має постійний характер і водночас пов'язаний з періодичними переміщеннями під час трудової діяльності.
8. Періодична зайнятість	Це вид зайнятості, що припускає чергування періодів трудової діяльності з рівномірними періодами відпочинку (вахти в нафтовій і газовій галузях).

Для виміру рівня зайнятості в економічній статистиці служить частка безробітних:

$$\text{Частка безробітних у \%} = \frac{\text{Кількість безробітних}}{\text{Кількість самодіяльного населення}} \times 100\%$$

Не можна з науковою точністю довести, при якій частці безробітних існує повна зайнятість.

Якщо повна зайнятість припускає наявність 1...3% безробітних, то при наявності безробітних понад 3% це вже буде неповна зайнятість, якщо безробітних менше 3% – надзайнятість.

Форми зайнятості

Класифікація форм зайнятості за різними критеріями

В організаційно-економічному аспекті також застосовуються різні категорії форм зайнятості: тривалість і режим робочого часу, характер зайнятості (повна чи тимчасова й ін.).

Повна і часткова (чи неповна) зайнятість

Часткова зайнятість, у свою чергу, підрозділяється:

1. На «примусову», що обумовлено економічними причинами (скорочення виробництва, циклічний розвиток економіки, реконструкція підприємства);

2. «Добровільну», пов'язану соціальними факторами – виховання дітей, необхідністю поєднання роботи з навчанням, станом здоров'я і т. д.

Широке застосування гнучких форм зайнятості, особливо нових, обумовлено економічними і соціальними факторами. Серед нових гнучких форм зайнятості надають перевагу роботі за тимчасовими контрактами при частковій зайнятості, робочий тиждень стиснутий тобто робота виконується за гнучким графіком.

Тимчасова зайнятість дає підприємствам такі переваги: маневрування кількістю працівників у залежності від економічної кон'юнктури, зменшення витрат на робочу силу за рахунок більш низької зарплати й обмеження соціальних виплат (тимчасовим працівникам не виплачується допомога при звільненні, безробітті). Тимчасове наймання використовується фірмами і для добору постійних працівників з числа кращих.

Основна і додаткова зайнятість – розходження форм

В економічному аспекті основна зайнятість є головним джерелом доходу для працівника, а додаткова – допоміжним. При визначенні який І зайнятості є основним, варто враховувати також надійність і регулярність надходження доходу.

З юридичної точки зору, якщо людина працює в двох і більше місцях, місцем основної роботи вважається те підприємство (чи установа, організація), де знаходиться трудова книжка.

Додаткова зайнятість – один із важливих шляхів підвищення трудової активності людей, рівня використання трудових ресурсів.

Форми додаткової зайнятості дуже своєрідні і весь час поповнюються новими. Це сумісництво, робота на умовах погодинної оплати, за тимчасовими контрактами, це поєднання основної роботи на держпідприємстві з діяльністю в кооперативах, малих підприємствах; основна зайнятість на держпідприємстві чи кооперативі плюс індивідуальна трудова діяльність на особистому підсобному господарстві, дачній ділянці і т. д.

Розвиток додаткової зайнятості припускає поширення гнучких і нестандартних її форм: зокрема короткого робочого тижня, гнучких режимів робочого часу і т. д. За такої ситуації у працівника має бути більше можливостей для маневрування своїм робочим і вільним часом.

Показники зайнятості

В економічній теорії і практиці розроблена система показників, що відбивають ефективність зайнятості. Застосовуються такі чотири групи показників.

Перша група - пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності.

Друга група - рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві. Економічно цей показник відбиває, з одного боку, потреби суспільного господарства в працівниках, а з іншого – потреби населення в робочих місцях. Ефективність зайнятості за даним показником може бути оцінена на основі балансу трудових ресурсів.

Третя група - структура розподілу працюючих за галузями національного господарства.

Четверта група - професійно-кваліфікаційна структура працюючих. Вона відбиває розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами і ступінь збалансованості системи підготовки кадрів з потребою економіки в кваліфікованих працівниках.

Кількісно зайнятість характеризується її рівнем (P_3), що може бути розрахований як:

частка зайнятих у загальній кількості населення:

$$P_3 = \frac{Ч_3}{Ч_n}$$

частка зайнятих в економічно активному населенні:

$$P_3 = \frac{Ч_3}{Ч_3 + Ч_6},$$

де $Ч_3$ – число зайнятих у загальній чисельності населення; $Ч_n$ – загальна чисельність населення; $Ч_6$ – частка безробітних у загальній чисельності населення.

У міжнародній статистиці вихідним показником для аналізу зайнятості є рівень економічної активності населення, тобто частка економічно активного населення в загальній його кількості.

$$P_{ean} = \frac{Ч_3 + Ч_6}{Ч_n}.$$

Критерії та показники ефективної і раціональної зайнятості

Критерієм ефективної зайнятості є економія всієї сукупної суспільної праці – як живої, так і уречевленої. На відміну від загального критерію ефективності виробництва, це економія виробничих ресурсів, обумовлена функціонуванням робочої сили. Серед показників ефективної зайнятості головним є продуктивність (ефективність) суспільної праці.

Важливим показником ефективності зайнятості є розподіл зайнятого населення між сферами і галузями економіки. Чим вища питома вага прогресивних і прибуткових сфер і галузей у самодіяльному населенні, тим вища ефективність зайнятості. Нові прогресивні сфери і галузі відрізняються

більш високою, ніж економіка в цілому, продуктивністю праці і прибутковістю (інформатика, сфера послуг).

До числа показників ефективної зайнятості відноситься фондо - й енергооснащеність праці, якості продукції.

Для суспільства в цілому, представником якого виступає держава, при політиці зайнятості важливо не тільки забезпечити високу її ефективність, а й досягнути повної зайнятості, щоб уникнути соціальної напруженості, конфліктів.

Природний рівень безробіття, а, отже, і рівень повної зайнятості, не є незмінними константами.

Вираженням раціональної зайнятості може служити формула ефективності використання трудового потенціалу E_{TP} (трудовах ресурсів).

$$E_{TP} = \frac{НД}{ТР} ,$$

де $НД$ – національний доход;

$ТР$ – чисельність трудових ресурсів.

$$E_{TP} = \frac{ВНП}{ТР} .$$

Оскільки трудові ресурси і населення в працездатному віці відрізняються незначно, на практиці зручніше і простіше користуватися такою формулою:

$$E_{TP} = \frac{НД(абоВНП)}{Н_{пв}}$$

де $Н_{пв}$ - населення в працездатному віці;

$НД$ – національний доход;

$ВНП$ – валовий національний продукт.

2. Форми безробіття.

Безробіттям називається соціально-економічне явище в суспільстві, коли частина активного працездатного населення не може знайти роботу, яку воно здатне виконувати.

В Україні, згідно з законодавчими актами, **безробітними** визнаються громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в державній службі зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити. Таким чином, офіційна система обліку безробіття в Україні занижує реальні показники, оскільки велика частка безробітних такими не вважаються, тому що з різних причин не реєструються в службі зайнятості.

Кількість безробітних – це абсолютний показник безробіття, що вказує на його розміри. Відношення кількості безробітних (B) до кількості економічно активного населення (E_a) – це відносний показник безробіття, що показує його поширеність і називається **рівнем безробіття** (P_6):

$$P_6 = (B : E_a) 100\% .$$

Рівень структурного і фрикційного безробіття разом, за визнанням більшості економістів, складає **природний рівень безробіття**. Фрикційне

безробіття є результатом динамічності ринку праці, структура, зумовлена причинами територіальної або професійної невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці. Таким чином, **природний рівень безробіття** - це той мінімальний рівень безробіття у цьому суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості. Цей рівень постійно зростає в розвинутих країнах, оскільки загальний високий рівень життя дає працівникам більше економічної свободи, включаючи і можливість довше

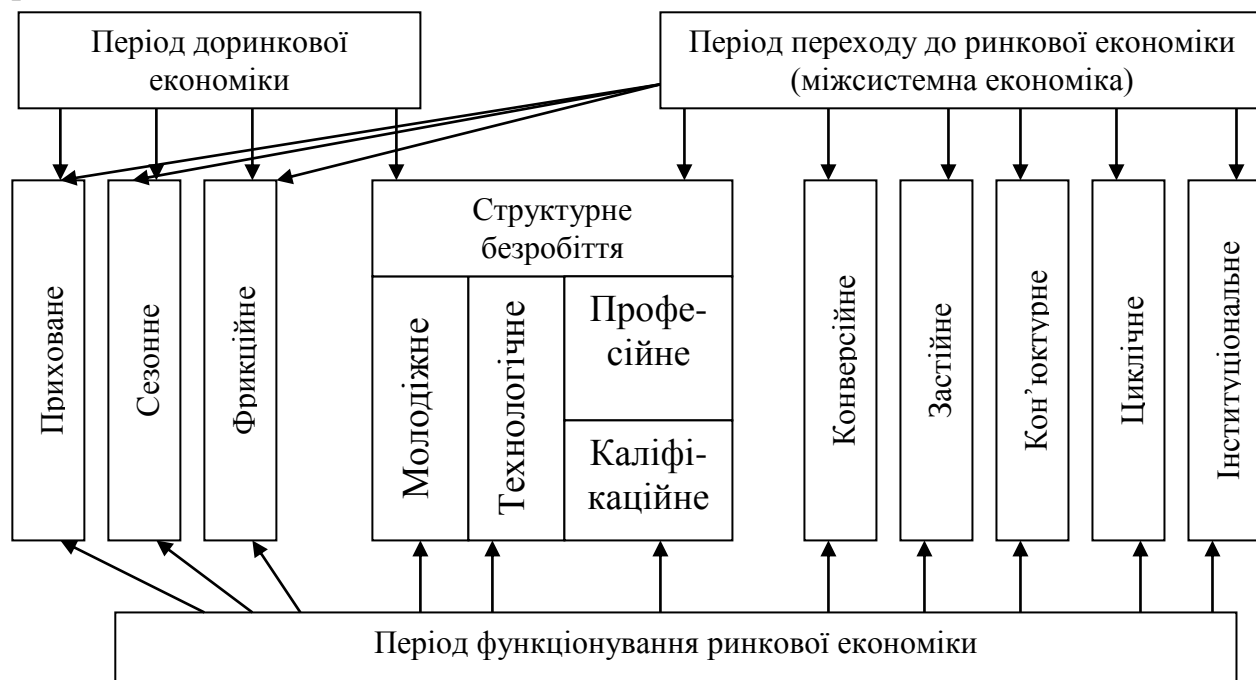


Рисунок 1 – Класифікація видів безробіття

перенавчатися або частіше міняти роботу. На сьогодні природне безробіття коливається в різних країнах від 3 до 7%.

В умовах економічної нестабільності, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попиту на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно збільшується в результаті падіння рівня життя населення. За таких умов швидко зростає безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх бажаючих працювати.

Аби уникнути масового безробіття і запобігти великому скороченню зайнятості, необхідно застосовувати засоби як довготермінового, так і кон'юктурного (короткотермінового) характеру.

До **довготермінових** відносяться:

1. Застосування гнучкої системи поєднання професійної підготовки і перепідготовки з зайнятістю. Тут мається на увазі гнучкість двояка.

По-перше, коли підприємства скорочують виробництво й утворюється великий надлишок робочої сили, необхідно більше робітників та службовців направити на перепідготовку і підвищення кваліфікації. Навпаки, коли виробництво високими темпами розширюється, треба більше працівників зі сфери профнавчання направити на заводи і фабрики.

По-друге, гнучка система освіти дозволяє швидше підготувати кадри робітників і фахівців з нових дефіцитних професій і спеціальностей. У Швеції, наприклад, основна частина витрат у програмі зайнятості йде на профнавчання (69%) і тільки 31% – на допомогу по безробіттю. А от у США на засоби по зайнятості витрачаються відповідно 36 і 64%, у Франції - 26 і 74%;

2. Активна інвестиційна політика зі створення додаткових, нових робочих місць, а також збереження і підтримку економічно доцільних робочих місць, розвитку тимчасової зайнятості;

3. Збільшення розмірів пенсій по старості й інвалідності, щоб їх вистачало пенсіонерам на нормальне людське життя. Тоді відпав би мотив їхньої вторинної зайнятості;

4. Широке застосування різних форм вторинної зайнятості: альтернативного робочого тижня і т. ін.;

5. Сприяння міграції працездатного населення на роботу за межі регіону.



Рисунок 2. – Соціально-трудова політика держави на ринках праці

Серед мір *кон'юнктурного (короткотерміновою) характеру* пом'якшення безробіття слід зазначити такі:

1. Розвиток додаткової зайнятості, індивідуальної трудової діяльності із надання послуг (ремонт квартир, будівництво гаражів, дач, льохів, ремонт побутової радіотехніки й ін.);

2. Заохочення створення підприємств малого бізнесу;

3. Розвиток приміського фермерства;

4. Дострокове (на 1,5–2 роки) відправлення робітників та службовців на пенсію по старості й ін.;

Головне – зменшити розміри відкритого і тривалого безробіття, послабити його тяготи шляхом перетворення в часткову зайнятість. Це дозволить пом'якшити соціальну напруженість, запобігти соціальним вибухам.

3. Регулювання зайнятості і державна політика в цій сфері. *Характер, принципи і система заходів державного регулювання ринку робочої сили*

Сукупність заходів і спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив, називається механізмом регулювання ринку робочої сили. Ці заходи можуть бути класифіковані в такий спосіб:

- за масштабами впливу – загальні і селективні. Загальні охоплюють усе працездатне населення. Селективні поширюються на окремі групи працездатних, наприклад, молодь чи працездатних осіб, що проживають у визначеному регіоні, який у результаті структурних перетворень став районом економічного лиха;

- за способом впливу – прямі і непрямі. Прямі безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, установлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу. Вони є регулюючими і коригувальними. Непрямі заходи впливають на ринок робочої сили за допомогою зміни умов господарювання через здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, бюджетної політики;

- за типом впливу – активні і пасивні. До активних заходів належать ті, що спрямовані на підвищення професійної і регіональної мобільності працездатних, на збереження і підвищення рівня зайнятості на підприємствах. До пасивних – різні виплати допомоги по безробіттю;

- за змістом – економічні, адміністративні, ідеологічні. Економічні включають надання кредитів, субсидій, пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня податків і відсотка й ін. До адміністративних заходів належать законодавчі акти, що регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції. Ідеологічні заходи спрямовані на формування суспільної думки, що полегшує проведення державою визначеної політики на ринку робочої сили;

- за об'єктом впливу – на спрямовані на кількісні параметри (динаміка співвідношення попиту та пропозиції робочої сили), якісні характеристики (рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузевої структури),

організаційний аспект ринку. Як правило, у період кризи акцент робиться на регулювання державою кількісних параметрів і організаційних аспектів ринку робочої сили, а в період поживлення – на удосконалювання його якісного стану.

Органи державної влади на ринку праці України

З метою реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки громадян, які тимчасово не працюють, у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, створюється державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування.

Державна служба зайнятості складається з Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міжрайонних, міських і районних у містах Центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення і центрів професійної орієнтації населення, інспекцій з контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення.

Обов'язки державної служби зайнятості такі:

- аналіз і прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу, інформування населення й державних органів управління про стан ринку праці;
- консультування громадян, власників підприємств, установ і організацій чи уповноважених ними органів, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що висуваються до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення;
- облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування; надання допомоги громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій чи уповноваженим ними органам у доборі потрібних працівників;
- організація, у разі потреби, професійної підготовки та перепідготовки громадян у системі служби зайнятості чи направлення їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяння підприємствам у розвитку та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання;
- надання послуг з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;
- реєстрація безробітних і надання їм у межах своєї компетенції допомоги, у тому числі і грошової;

- участь у підготовці перспективних і поточних державної та територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Державна служба зайнятості має право:

- одержувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, статистичні дані про наявність вакантних робочих місць, характер і умови праці на них, про усіх вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва й праці, інші заходи, що можуть призвести до вивільнення працівників;

- розробляти та вносити на розгляд місцевих державних адміністрацій пропозиції про встановлення для підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, квоти прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, та направляти таких громадян для їхнього працевлаштування;

- направляти для працевлаштування на підприємства, в установи та організації усіх форм власності за наявності там вільних робочих місць (вакантних посад) громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їхньої освіти та професійної підготовки;

- направляти безробітних громадян за їхнім бажанням на оплачувані громадські роботи;

- укладати за дорученням підприємств, установ і організацій усіх форм власності домовленості з громадянами під час їхнього працевлаштування з попереднім (у разі потреби) професійним навчанням, оплатою вартості проїзду, добових, а також надавати допомогу в разі переїзду на нове місце проживання та праці за рахунок коштів підприємств, установ і організацій;

- розпоряджатися в установленому законодавством порядку коштами фонду сприяння зайнятості;

- оплачувати вартість професійної підготовки осіб, працевлаштування яких потребує здобуття нової професії (спеціальності), а також установлювати їм на період навчання стипендії в розмірах, передбачених законодавством України про зайнятість населення;

- у встановленому законодавством порядку надавати громадянам допомогу по безробіттю та матеріальну допомогу по безробіттю, призупиняти та відкладати їхні виплати;

- вносити пропозиції до місцевих державних адміністрацій щодо призупинення на термін до шести місяців рішення підприємств про вивільнення працівників у разі утруднення їхнього подальшого працевлаштування з одночасною частковою або повною компенсацією витрат підприємств, спричинених цією відстрочкою в порядку, визначеному законодавством України;

- стягувати з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, суми прихованих або занижених обов'язкових зборів і недоїмок до Державного фонду сприяння зайнятості населення;

- компенсувати близько 50% витрат підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню внаслідок змін в організації виробництва та праці, за умови їхнього працевлаштування.

Розміри витрат та джерела їхнього фінансування у випадках, передбачених цим пунктом, визначаються відповідно до законодавства України рішеннями місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування за поданням координаційних комітетів сприяння зайнятості.

Державний фонд сприяння зайнятості населення утворюється з метою фінансування передбачених програмами зайнятості населення заходів щодо:

- професійної орієнтації населення, професійного навчання вивільнюваних працівників і безробітних, сприяння в їхньому працевлаштуванні, виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю;

- надання безпроцентної позики безробітним для того, щоб вони займалися підприємницькою діяльністю;

- створення і розвитку навчально-матеріальної бази, інформаційно-обчислювальних центрів, центрів профорієнтації, підготовки і навчання працівників, службових приміщень і власних підприємств служби зайнятості;

- організації додаткових робочих місць у галузях народного господарства;

- утримання працівників служби та інших витрат, пов'язаних із соціальним захистом права громадян держави на працю;

- відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом працівників на пенсію.

Державний фонд сприяння зайнятості населення є загальнодержавним позабюджетним цільовим фондом, самостійною фінансовою системою й утворюється на державному та місцевому рівнях за рахунок:

- асигнувань державного і місцевих бюджетів, розмір яких установлюється Верховною Радою України;

- зборів на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття;

- коштів служби зайнятості, отриманих від надання платних послуг підприємствам та організаціям, і частини прибутку підприємств, установ та організацій, що створюються державною службою зайнятості.

Міжнародний досвід регулювання зайнятості

Сучасна інтеграція виробництва різних країн, зміни в міжнародному поділі праці, транснаціоналізація капіталу, з одного боку, зменшують результативність дії держави, а з іншого – вимагають міждержавного регулювання. Прикладом цього може служити створення єдиного європейського соціального простору.

Загалом програми зайнятості можна поділити на групи активних підпрограм (сприяння зайнятості) і пасивних підпрограм (підтримання доходів). До першої групи належать:

- програми із субсидування наймання на постійну роботу в приватному секторі. За цими програмами субсидії виділяються або на стимулювання

зайнятості окремих груп працівників (наприклад, молоді), або на збереження робочих місць для працівників, що підлягають звільненню;

- програми підтримки підприємств, що створюються самими безробітними (програми самозайнятості). Така підтримка може надаватися на основі допомоги по безробіттю (одноразова виплата суми, що дорівнює одно- або дворічній сумі допомоги) або на основі соціальної допомоги. Крім цього, такі програми включають багато інших послуг, що надаються безкоштовно безробітним, які розпочинають свою справу;

- програми безпосереднього створення нових робочих місць у державному або комерційному секторі. Найчастіше такі програми надають тимчасову роботу як можливість для безробітного адаптуватися в соціально-трудовій сфері, отримати нові навички, збагатити свій людський капітал і мати більше шансів знайти постійну роботу.

До групи пасивних підпрограм належать програми надання усіх видів допомоги в зв'язку з втратою роботи (допомога по безробіттю, вихідні виплати, допомога працівникам збанкрутілих підприємств, спеціальна підтримка різних груп працівників тощо) та програми дострокового виходу на пенсію (або передпенсію, оскільки людина може повернутися на роботу або з досягненням пенсійного віку перейти на пенсію).



Рисунок 3 – Схема послуг служби зайнятості по профорієнтації

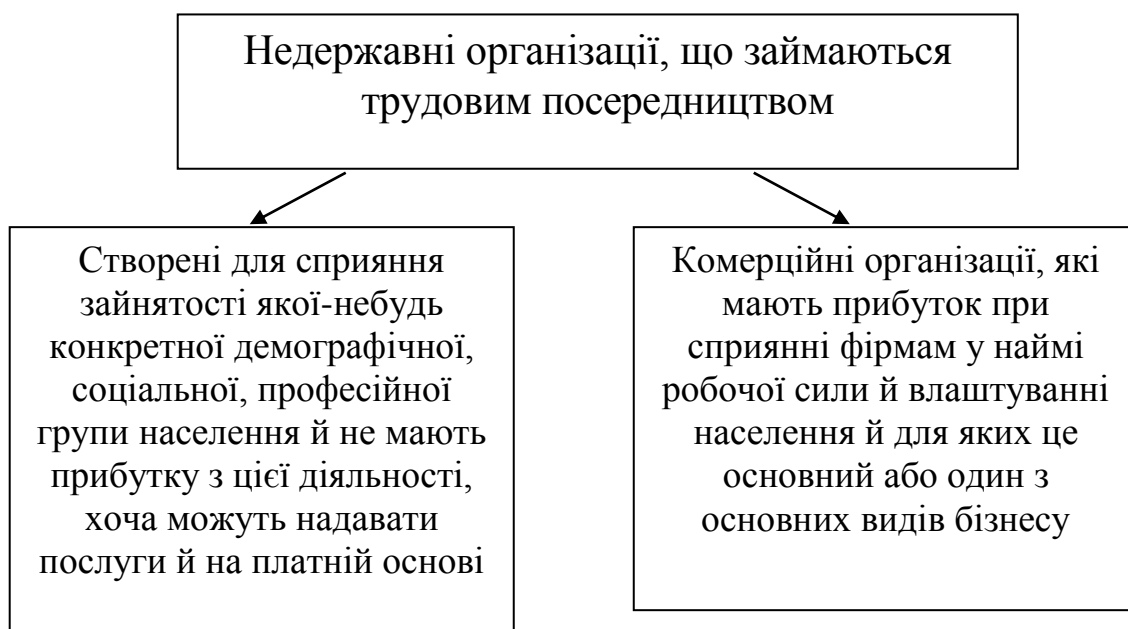


Рисунок 4 – Схема недержавних організацій, що займаються трудовим посередництвом

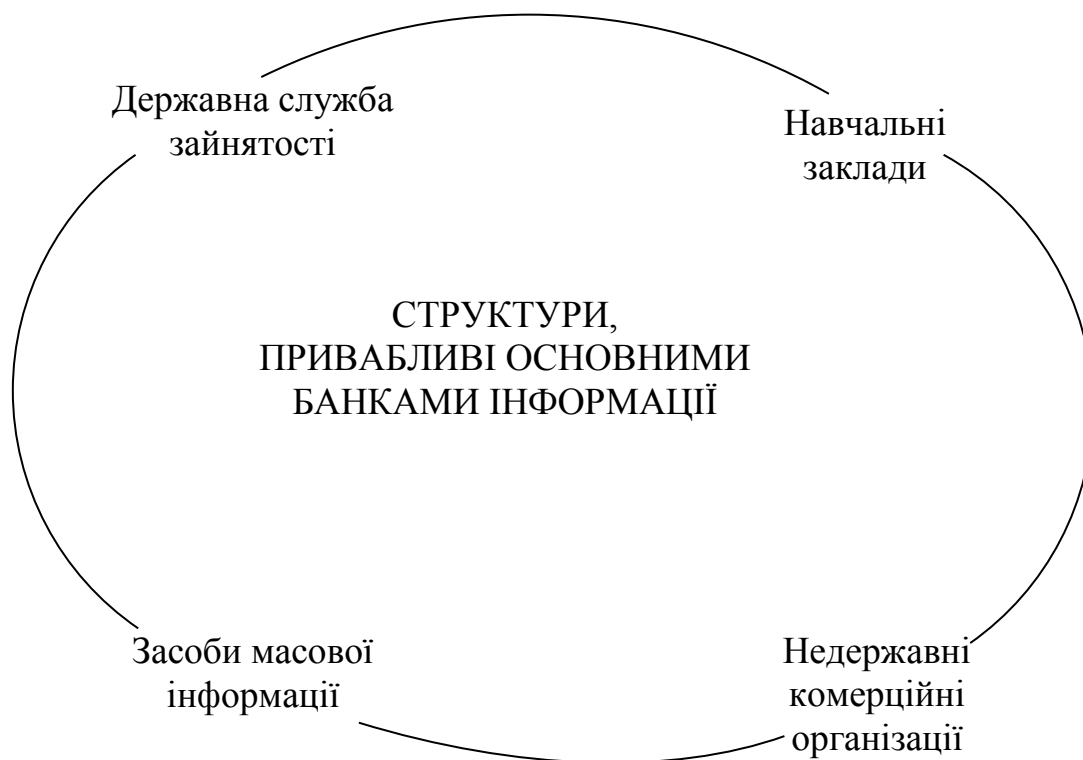


Рисунок 5 – Схема структур, що мають у розпорядженні основні банки інформації

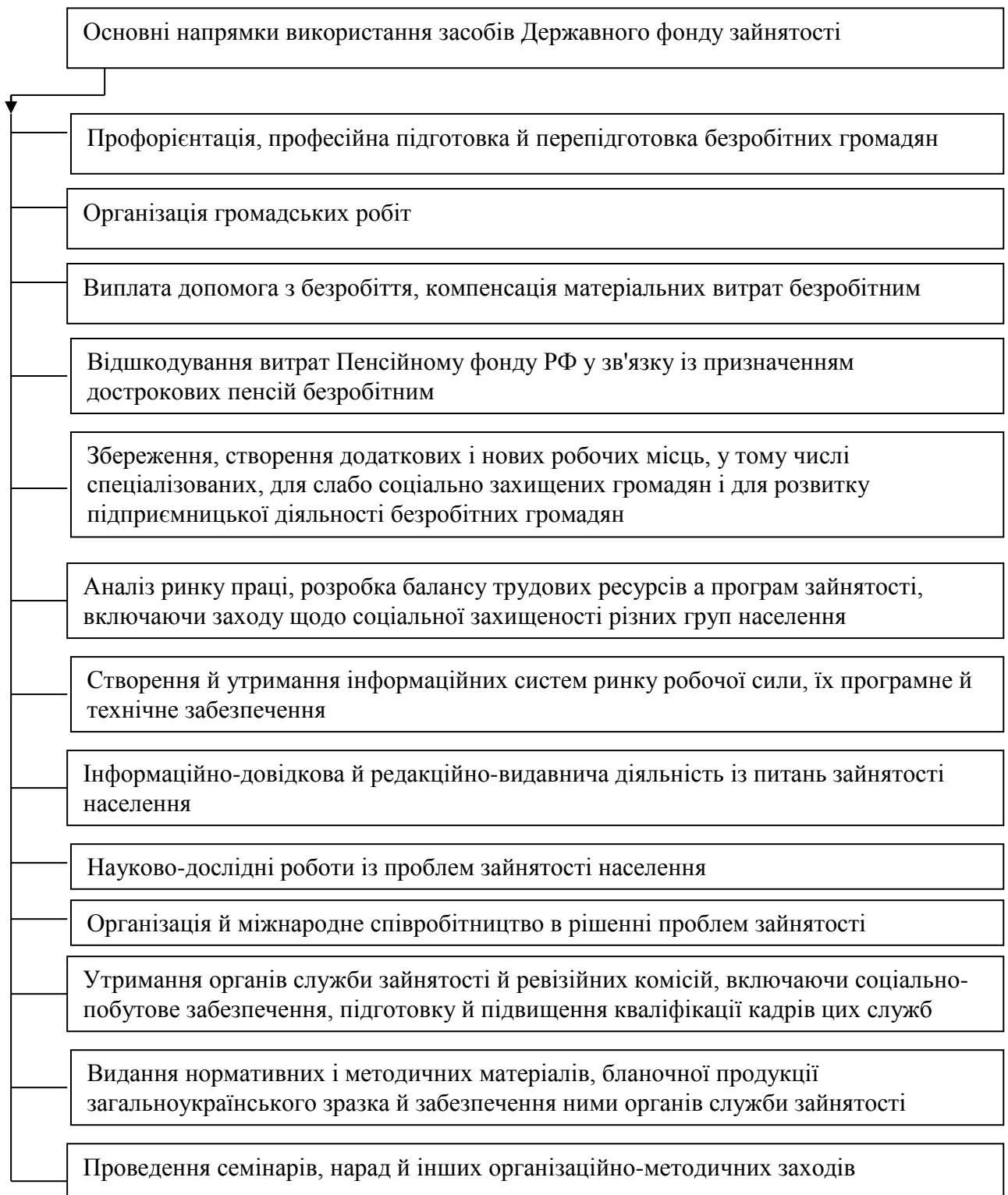


Рисунок 6 – Схема основних напрямків використання засобів ДФЗ

Таким чином, розглянуті заходи регулювання зайнятості в економічно розвинутих країнах показують значні масштаби втручання держави в трудові відносини, яке, з одного боку, є виваженим і програмно-плановим та ґрунтується на наукових прогнозах і довгостроковій політиці, враховуючи загальноекономічну кон'юнктуру, а з іншого – не втручається у власне підприємницьку діяльність, яка до того ж стає ефективнішою за рахунок державних програм.

Змістовий модуль 2

Тема 2.1

ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

1. Методика планування праці.

Завдання, зміст і показники плану по праці, порядок його розробки

У системі планування на підприємстві особливе місце займає планування трудових показників. Воно здійснюється у вигляді розробки плану по праці, що є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства. Планування трудових показників – це:

- неухильне забезпечення продуктивності праці і підвищення темпів її зростання над темпами підвищення середньої заробітної плати;
- досягнення економії праці і фонду заробітної плати;
- дотримання правильних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до кількості і якості їхньої праці при встановленому розмірі загального фонду заробітної плати;
- посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника і колективу в цілому в поліпшенні техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства;
- забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства;
- встановлення оптимального співвідношення (пропорцій) у чисельності персоналу за функціями виробництва, обслуговування і управління.

Основою для розробки плану з праці є:

- виробнича програма;
- план підвищення ефективності виробництва;
- норми і нормативи витрат праці і зарплати.

План по праці складається з двох розділів: промислово-виробнича діяльність і непромислова група.

Перший розділ містить у собі такі планові показники:

- зростання продуктивності праці (планується в грошових одиницях і у відсотках до попереднього періоду);
- чисельність ППП;
- нормативи витрат зарплати на одиницю продукції за показником, що застосовується для планування продуктивності праці;
- фонд заробітної плати;
- фонд матеріального заохочення;
- середня заробітна плата з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення;
- фонд зарплати необлікового (позаштатного) складу.

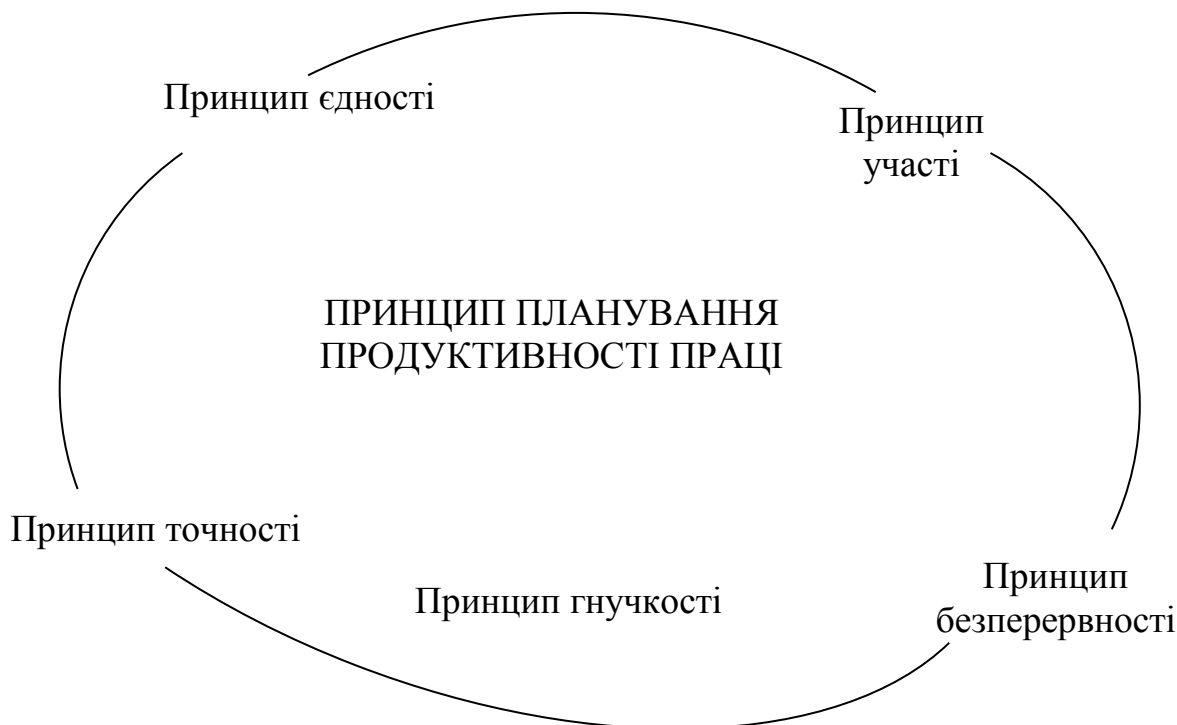


Рисунок 1 – Схема принципів планування продуктивності праці

Чисельність, фонд і середня заробітна плата плануються за категоріями працівників.

По розділу «непромислова група» плануються три показники: чисельність працівників, фонд заробітної плати і середня зарплата.

Додатками до плану по праці є:

- розрахунки планового балансу робочого часу одного робітника;
- продуктивності праці за факторами;
- чисельність і фонд зарплати допоміжних робітників;
- трудомісткість продукції, що випускається;
- план підготовки і підвищення кваліфікації кадрів підприємства;
- розбивка показників непромислової групи за господарствами: ЖКО, дитячі сади й установи, капремонт будинків і спорудження господарським способом та ін.

Складання планів, як правило, здійснюється за такою схемою:

- аналіз показників за попередній період, оцінка очікуваного виконання плану і виявлення наявних резервів;
- визначення головних задач і розробка основних показників плану;
- ув'язування і збалансування всіх розділів і елементів плану.

2. Планування зростання продуктивності праці.

При плануванні продуктивності праці у вітчизняних організаціях застосовуються два методи: метод прямого рахунку і метод планування за факторами.

В умовах ринку перевага має бути віддана другому методу планування продуктивності праці, тому що він дозволяє виділити вплив зовнішніх

факторів, що не залежать від організації. Застосування *методу планування за факторами* припускає, насамперед, чітку класифікацію факторів, єдину для всіх рівнів управління.

Прогнозування продуктивності праці на майбутній період виробляється на основі розрахунку впливу факторів на її величину.

Найбільш істотним фактором зростання продуктивності праці є підвищення технічного рівня виробництва в результаті його комплексної механізації, автоматизації, впровадження нових видів устаткування, засвоєння нових і удосконалення діючих технічних процесів, модернізація устаткування, поліпшення якості сировини, матеріалів і т. ін.

При плануванні зростання продуктивності праці важливо враховувати всі заходи в системі удосконалювання управління, організації виробництва і праці, їх можна розділити на дві групи.

До першої відносяться заходи, проведені в комплексі з технічним удосконаленням виробництва. Поряд із самостійним значенням вони служать умовою для ефективного використання техніки, комплексної механізації й автоматизації виробництва і кількісно виражаються в загальних результатах, отриманих за рахунок підвищення технічного рівня виробництва.

До другої групи відносяться заходи, що забезпечують підвищення продуктивності праці, як правило, поза зв'язком з підвищенням технічного рівня виробництва (удосконалення управління виробництвом, підвищення рівня спеціалізації, скорочення затрат фонду робочого часу і затрат від браку продукції, скорочення кількості робітників, які не виконують визначені норми й т. ін.).

При розрахунку впливу заходів щодо удосконалення управління виробництвом широко використовуються проектні дані і дані передових підприємств, що мають найбільш раціональну структуру управління. Варто також керуватися нормативами чисельності за функціями управління, порівнювати розрахункові і фактичні показники. Зменшення потреби в робочій силі внаслідок збільшення норм і зон обслуговування визначається прямим розрахунком і знаходить відображення в зміні норм обслуговування і нормативів чисельності.

Вплив скорочення невиходів на роботу, браку і відхилень від нормальних умов праці на зменшення чисельності працівників визначається аналогічно впливу скорочення втрат робочого часу.

При розрахунку відносної економії робочої сили за рахунок ліквідації нераціональних витрат праці, викликаних відхиленнями від установленої технології, умовно приймається, що доплати по заробітній платі відповідають втратам робочого часу.

При розрахунку відносної економії робочої сили за рахунок зниження чисельності робітників, які не виконують норм виробітку, варто виходити з показників середнього виконання норм цими робітниками, їхньої питомої ваги в загальній чисельності і коефіцієнта виконання норм у плановому періоді.

Економія робочої сили, що залежить від впливу природних умов (галузеві фактори), розраховується з урахуванням зміни трудомісткості продукції.

Для обґрунтування плану зростання продуктивності праці на підприємстві варто враховувати вплив лише тих факторів, що залежать від зусиль даного колективу, і виключити з розрахунків вплив таких факторів, як зміна природних ресурсів, рівня спеціалізації, обсягу постачань по кооперації й ін.

Саме використання факторів, безпосередньо пов'язаних із трудовими зусиллями колективу, повинне забезпечити виконання завдання зі зростання продуктивності праці.

Зростання продуктивності праці за кожним фактором окремо обчислюється як відношення економії робочої сили за цим фактором до розрахункової чисельності працівників мінус загальна відносна економія робочої сили.

Приріст продуктивності праці в зв'язку з впливом кожного фактора може бути обчислений виходячи з питомої ваги даного фактора в загальному зростанні продуктивності праці.

Загальний приріст продуктивності праці може бути визначений шляхом підсумовування даних про зростання продуктивності праці за всіма факторами у %.

3. Планування чисельності і структури кадрів.

Відповідно до законодавства підприємство самостійно визначає загальну чисельність працівників, їхній професійний і кваліфікаційний і склад, затверджує штатний розклад, тобто формує трудовий колектив, здатний у ринкових умовах досягати високих кінцевих результатів.

Усі планово-економічні розрахунки по чисельності і складу кадрів проводяться в середньорічних показниках.

Планування чисельності працівників підприємств пов'язано з показником використання робочого часу упродовж року, вимірюваним у людино-годинах і людино-днях.

Одним із необхідних інструментів такого планування є розрахунок балансу робочого часу одного робітника. (Для інших категорій баланс, як правило, не складається.)

На практиці застосовуються різні методи планування чисельності працюючих. Зокрема: укрупнений метод, планування за категоріями працюючих на основі трудомісткості, нормативів чисельності і норм обслуговування й т. ін.

Укрупнені методи планування чисельності працюючих

Методи планування чисельності працюючих пов'язані з безпосереднім використанням показників обсягу продукції і продуктивності праці. Планова чисельність працюючих може бути встановлена:

- прямим розрахунком як відношення планового обсягу продукції до планової величини продуктивності праці;
- індексним методом. Спочатку встановлюється індекс планової зміни

(зростання чи зменшення) чисельності працюючих, що обчислюється як відношення темпу зростання планового обсягу продукції до темпу планового зростання продуктивності праці. З урахуванням цього індексу і базисної чисельності визначається кількість працюючих;

- шляхом розрахунку в плані можливого зростання продуктивності праці під впливом різних факторів.

Розрахунок проводиться в такій послідовності:

1. Визначається вихідна чисельність у плановому періоді по базисному виробленню з урахуванням зростання обсягу продукції.

2. Розраховується зміна (\pm) вихідної чисельності працюючих під впливом різних факторів зростання продуктивності праці ($\pm E$).

3. Визначається планова чисельність працюючих.

Планування чисельності робітників

На практиці застосуються такі основні методи визначення необхідної кількості робітників: основі трудомісткості виробничої програми; за нормами виробітку за одиницю часу, за нормами обслуговування і нормативами чисельності й т. ін.

Розрахунок чисельності за трудомісткістю робіт

Цей метод застосовується для визначення планової чисельності робітників, праця яких визначається за нормами часу на одиницю продукції (робіт). Його основою є планова нормована трудомісткість продукції, яка випускається (виконувані роботи), що визначається за плановим нормативом трудових витрат на одиницю продукції (робіт), помноженим на плановий випуск продукції (виконувані роботи). Планова чисельність основних робітників визначається шляхом розподілу трудомісткості виробничої програми на корисний фонд робочого часу одного робітника за рік. При цьому дається плановане перевиконання норм часу.

Чисельність робітників, необхідних для виконання заданого обсягу робіт у натуральному вираженні, можна визначати за нормами виробітку. Спочатку визначається необхідний фонд часу для виконання обсягу робіт, виходячи з норм виробітку. Потім визначається чисельність робітників.

Планування чисельності робітників за явочним часом

У ряді випадків планування чисельності робітників можна визначити за явочним складом і плановим фондом часу. Для цього необхідно розрахувати число робочих місць на зміну, на добу і на підзміну робітників, відсутніх з поважних причин.

Явочне число робітників на зміну – це нормативна чисельність робітників для виконання змінного виробничого завдання з випуску продукції.

При двозмінному режимі роботи явочний склад збільшується на два і коректується на коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу – 0,94.

В умовах дрібносерійного й індивідуального виробництва, а також багатонаменклатурної продукції, явочне число робітників на зміну

визначається за планованим обсягом робіт і фондом часу в плановому періоді.

На практиці застосовуються і деякі інші методи розрахунку явочного складу робітників.

Планування чисельності робітників за числом робочих місць і нормам обслуговування

При цьому методі планування визначається загальна кількість об'єктів обслуговування із рахуванням змінності. Частка від розподілу цієї кількості на норму обслуговування складає явочне число робітників. Для визначення облікового складу вводиться поправочний коефіцієнт, що є часткою від розподілу номінального фонду робочого часу на плановане число робочих днів.

Розрахунок за кількістю робочих місць застосовується при плануванні чисельності тих робітників, для яких не можуть бути встановлені ні обсяг робіт, ні норми обслуговування. Це кранівники, стропальники, комірники, комплектувальники і т. п. У цьому випадку складається перелік робочих місць і визначається потреба в робочих днях для кожного з них.

Планування чисельності керівників, фахівців і службовців

Нині при плануванні чисельності керівників, фахівців і службовців дедалі ширше застосовуються методи розрахунку за нормативними документами, що її регламентують. Основою розрахунків служить раціональна організаційна структура підприємств.

Безпосередній розрахунок чисельності може бути проведений на підставі:

- нормативів чисельності за функціями управління;
- нормативів і норм часу (для конструкторів, технологів, проектувальників і т. п.);
- нормативів і норм обслуговування і управління (для лінійного персоналу, нормувальників, товарознавців і т. п.).

Останнім часом у практику планування чисельності керівників, фахівців і службовців стали ширше впроваджуватися нормативи чисельності, установлені по кожній функції управління з обліком факторів, що впливають на неї. Як фактори, що впливають на чисельність, узяті техніко-економічні показники діяльності підприємств. З огляду на те, що основна частина робіт, виконуваних цією категорією працівників, не підлягає прямому нормуванню, доводиться виходити з непрямого виміру витрат праці, що залежать від факторів, які впливають на трудомісткість функцій управління. При цьому розрізняють два види факторів:

1) фактори, що характеризують масштаби, обсяг зовнішніх зв'язків, обсяг продукції, чисельність робітників і т. ін. Ці фактори безпосередньо впливають на обсяг роботи фахівців;

2) фактори, що характеризують систему і методи роботи, застосовувані форми документації й інші організаційні умови. Від цих факторів значною мірою залежить ефективність праці.

4. Планування заробітної плати

Відповідно до Законів України «Про державне підприємство» і «Про оплату праці» установлене використання нормативного методу планування заробітної плати в різних варіантах його застосування.

Фонд заробітної плати для будь-якого структурного підрозділу і підприємства в цілому підрозділяється на погодинний, поденний і помісячний (квартальний, річний).

Планування фонду заробітної плати за категоріями працюючих

Планування фонду заробітної плати здійснюється за категоріями працюючих, при цьому застосовуються диференційовані й укрупнені методи розрахунку.

Фонд зарплати робітників-підрядників визначається множенням штучної підрядної розцінки на обсяг завдання з випуску продукції (обсягу робіт).

Фонд зарплати робітників-підрядників може визначатися і на основі планової нормативної трудомісткості виробничої програми. Спочатку визначається планова трудомісткість для окремих видів робіт і розрядів, а потім вона збільшується на відповідну тарифну ставку.

При розрахунку планового фонду зарплати погодинних робітників виходять з їх чисельності і кількості годин (чи днів), як належить відпрацювати за відповідними тарифними ставками.

Фонд зарплати погодинних робітників можна розрахувати аналогічно з використанням середньої тарифної ставки.

Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців і службовців здійснюється на основі даних про чисельність і посадові оклади згідно зі штатним розкладом з урахуванням невиходів через хворобу, а також установлених надбавок і доплат.

Фонд заробітної плати непромислової групи розраховується виходячи з затверджених штатних розкладів, посадових окладів, тарифних ставок в такий самий спосіб, як і фонд зарплати аналогічних груп промислового персоналу.

Розрахунок фонду зарплати необлікового складу здійснюється за окремими статтями із вказівкою їхнього цільового призначення.

Цей фонд використовується для оплати робіт, що не можуть бути виконані силами штатного складу за окремими статтями із вказівкою їхнього цільового призначення.

Планування середньої заробітної плати

Середня заробітна плата розраховується на основі планової чисельності визначених категорій працюючих і планових фондів їхньої заробітної плати (оплати праці).

Середньогодинна заробітна плата робітників обчислюється як відношення планового годинного фонду заробітної плати до числа запланованих людино-годин роботи. Вона показує середній розмір зарплати за час роботи одного робітника упродовж однієї години.

Середньоденна зарплата робітників розраховується розподілом планового денного фонду зарплати на число запланованих людино-днів роботи.

Середньомісячна (середньорічна) зарплата визначається розподілом планового місячного (річного) фонду зарплати на середньомісячне число робітників у плановому періоді. Вона характеризує середній розмір зарплати робітника за весь плановий період. Для встановлення планових співвідношень у зростанні продуктивності праці і заробітної плати в середню зарплату включаються виплати з фонду матеріалозаохочення.

Показники середньорічної, середньоденної і середньогодинної зарплати працівників у плановому періоді зіставляються з аналогічними показниками базисного періоду. Так визначається відсоток зростання зарплати в плановому періоді в порівнянні з базисним. При плануванні середньої зарплати по підприємству в цілому в неї включаються всі виплати з фонду матеріального заохочення, передбачені кошторисом його витрати, за винятком засобів, що спрямовуються для надання матеріальної допомоги. Середня зарплата може визначатися двома способами:

1) розподілом планового фонду зарплати (з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення) на планову чисельність працівників;

2) розрахунково-аналітичним методом, з урахуванням впливу окремих факторів. При цьому все це здійснюється через такі основні фактори: підвищення мінімальної заробітної плати; зміну складності праці (середнього рівня кваліфікації); зміну співвідношення чисельності робітників у системах оплати; зміну питомої ваги окремих категорій працівників у ППП; зміну умов праці; скорочення втрат робочого часу; зростання продуктивності праці.

Планування середньої заробітної плати, власне кажучи, зводиться до встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньої зарплати: Розрахунок цих нормативних співвідношень визначається розподілом приросту заробітної плати на приріст продуктивності праці.

Правильне співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати досягається:

- за рахунок максимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці і зменшення на цій основі трудозатрат;

- шляхом планування зниження витрат зарплати на виробництво одиниці продукції.

Політика і практика оплати праці безпосередньо торкаються життєвих і конкурентоспроможних підприємств, оскільки обумовлюють залучення, утримання і мотивування персоналу.

До факторів, що впливають на визначення більш високої оплати праці на підприємствах, відносяться основні принципи управління, а також організаційна структура (наприклад, застосування методів, що викликають зростання продуктивності праці, веде до підвищення її оплати).

Тема 2.2

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

1. Поняття й основні напрямки організації праці.

Мета і завдання організації праці на підприємстві

У широкому розумінні *організація праці* – це «приведення трудової діяльності у визначену систему, що характеризується внутрішньою упорядкованістю, погодженістю і спрямованістю взаємодії людей для реалізації спільної програми чи мети».

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

Виходячи з наведеного визначення, можна виділити три основні *компоненти* мети організації праці (чи три критерії її раціональності):

- *предметний* - забезпечення передбачуваного обсягу виробництва продукції (робіт, послуг) необхідної якості в необхідний термін;

- *економічний* - досягнення предметної мети діяльності при максимальній економічній віддачі кожної одиниці використаної живої праці (оцінюваної як продуктивність праці чи зарплатомісткість реалізованої продукції) і сукупних витрат на виробництво (оцінюваних за шкалою рентабельності);

- *соціальний* – у широкому значенні його можна визначити як гуманізацію праці (удосконалення її умов і змістовності, підвищення якості трудового життя, розвиток і реалізація трудового потенціалу працівника, оптимізація особистісних відносин у процесі трудової діяльності, в кінцевому підсумку формування задоволеності працею).

Ціль організації праці досягається в ході розв'язання таких *основних груп завдань*:

- *економічні*: ефективне використання потенційного сукупного фонду робочого часу (включаючи скорочення його резервоутворюючих прямих і прихованих витрат), зниження трудомісткості продукції (робіт, послуг), поліпшення використання устаткування за часом і потужністю, підвищення якості продукції;

- *організаційні*: визначення порядку і послідовності виконання робіт, створення умов для високоефективної, безперебійної роботи виконавців, забезпечення повної і рівномірної їхньої завантаженості, індивідуальної і колективної відповідальності за результати діяльності, створення діючої системи стимулювання праці, а також системи її нормування, що відповідає специфіці виробничої діяльності;

- *психологічні*: оздоровлення і полегшення праці, усунення зайвих витрат енергії працівників, забезпечення їхньої психологічної сумісності і відповідності їхніх психофізіологічних характеристик особливостям трудової діяльності;

- **соціальні:** підвищення змістовності і привабливості праці, створення умов для розвитку працівників, підвищення їхньої кваліфікації і розширення професійного профілю, реалізація їхньої трудової кар'єри і підвищення їхнього добробуту. (на рис. 1 представлені основні характеристики організації праці.)



Рисунок 1 – Основні характеристики організації праці

В умовах ринкової конкуренції ефективність діяльності стає вирішальною передумовою не лише розвитку, а й виживання підприємства. Тому суттєво зростає значення всіх факторів, що впливають на результативність виробництва.

Праця людей у процесі виробництва організується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому організація праці завжди має дві сторони: природно-технічну і соціально-економічну. Ці сторони тісно пов'язані між собою, постійно взаємодіють і визначають зміст організації праці.

У змісті організації праці, виходячи з особливостей вирішуваних завдань, виділяють такі елементи:

- поділ і кооперування праці, що передбачає науково обґрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями, а також відповідне групування і комбінування працівників у виробничі колективи;
- нормування праці, що передбачає ретельний розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції і послуг як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва;
- організація й обслуговування робочих місць, що включає їх раціональне планування й оснащення у відповідності з антропометричними і фізіологічними даними та естетичними смаками людини; ефективну систему обслуговування робочих місць; їх атестацію та раціоналізацію;
- організація добору персоналу та його розвиток, що включає планування потреби в робочій силі, профорієнтацію і профдобр, наймання персоналу, розробку концепції розвитку персоналу та її реалізацію;
- покращання умов праці, що передбачає усунення шкідливості виробництва, надлишкових фізичних, психологічних емоційних навантажень, естетику виробництва, формування системи охорони і безпеки праці;
- ефективно використання робочого часу, оптимізація режимів праці й відпочинку;
- раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці;
- планування й облік праці;
- мотивація праці;
- зміцнення дисципліни праці.

На різних підприємствах праця організовується в різноманітних формах. До **основних чинників**, що спричиняють цю різноманітність, належать (рис. 2):

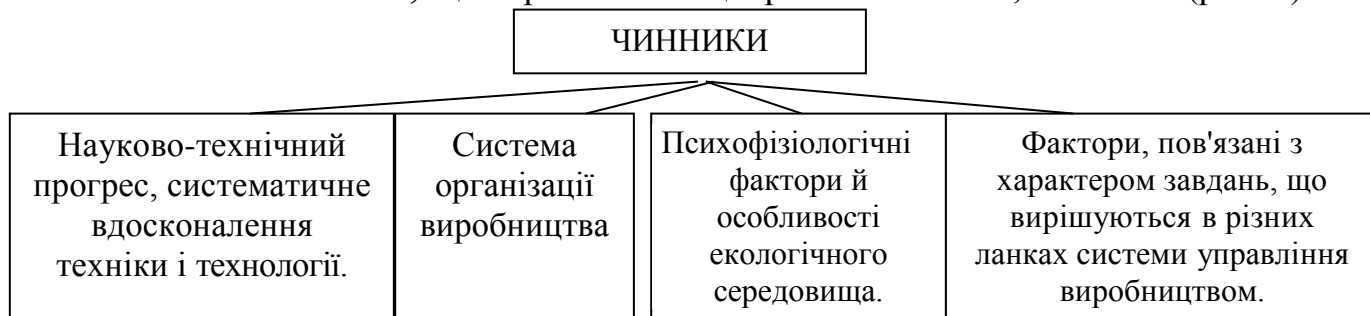


Рисунок 2 – Чинники, що зумовлюють різноманітність форм праці

Нині в закордонній практиці організації праці основною вважається концепція якості трудового життя, що охоплює як фізичне, так і соціальне середовище перебування працівника. Саме частиною цієї глобальної концепції стала теорія гуманізації праці. У її основі лежить визнання того факту, що середовище впливає на емоційний і психічний стан людини і відповідно на результати його праці (рис. 3).

Основними складовими концепції якості трудового життя є:

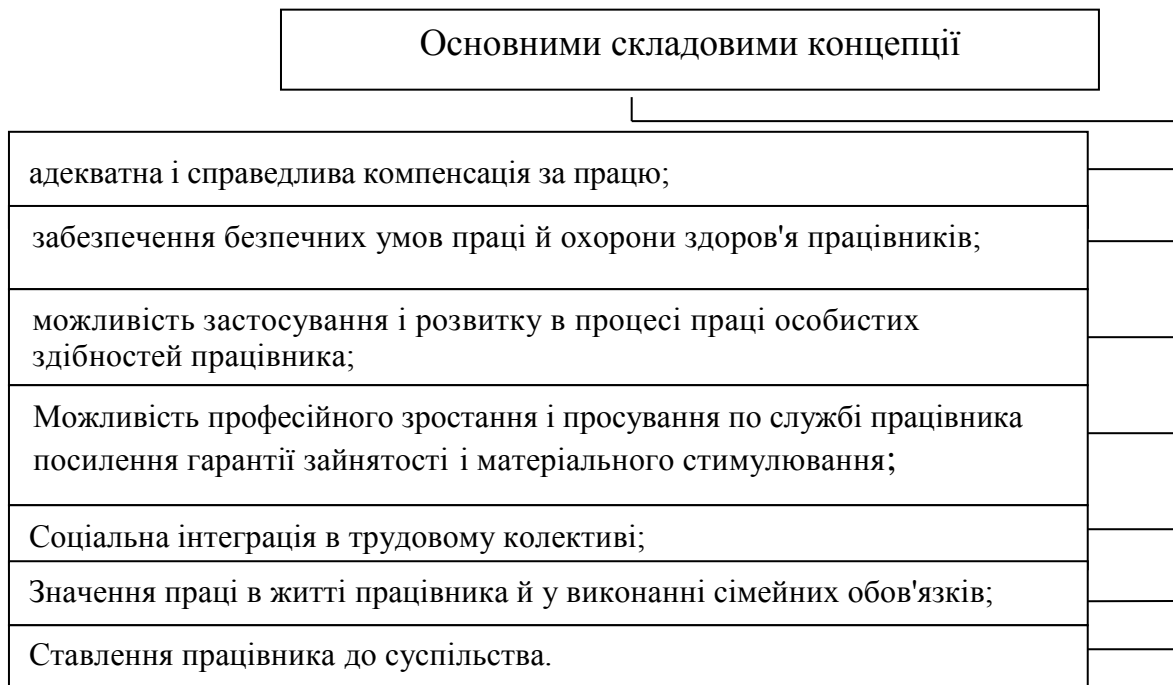


Рисунок 3 – Основні складові концепції якості трудового життя

Поділ і кооперування праці

Суспільний поділ праці – це диференціація в суспільстві соціальних функцій, що виконуються певними групами людей, і виділення в зв'язку з цим різних сфер суспільства (промисловість, сільське господарство, місто і село, наука і мистецтво, армія і т. д.), які, в свою чергу, поділяються на дрібніші галузі й підгалузі.

Технічний поділ праці – це диференціація видів трудової діяльності між підрозділами та працівниками підприємства, поділ трудового процесу на ряд часткових функцій і операцій, спеціалізація працівників у процесі економічної діяльності.

Технічний поділ праці – це вихідний пункт організації праці, що, враховуючи цілі виробництва, полягає в закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій.

Розрізняють такі основні види поділу праці всередині підприємства:

1) функціональний – поділ праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у виробничому процесі. Він проявляється в двох напрямках:

а) виділення в складі персоналу підприємства таких основних категорій: робітники і службовці (до службовців відносяться технічні виконавці, спеціалісти, керівники);

б) поділ працівників на основних (що безпосередньо змінюють форму і стан предметів праці, виробляючи продукцію) і допоміжних (що створюють необхідні умови для ефективної роботи основних працівників). Зміни характеризуються зростанням частки спеціалістів у загальній кількості персоналу та частки допоміжних працівників, які займаються наладкою обладнання;

2) технологічний – поділ праці за технологічними операціями і процесами за фазами, видами робіт, виробами, деталями. Він визначає розстановку працівників у відповідності з технологією виробництва і значно впливає на рівень змістовності праці. Важливим завданням організації праці є пошук оптимального рівня її технологічного поділу. Дуже вузька спеціалізація спричиняє монотонність, що викликає надмірну втому та зменшення продуктивності праці. Надто широка спеціалізація може стати причиною неякісного виконання робіт. Різновидами цієї форми поділу праці є предметний, по детальний та поопераційний поділ;

3) професійний – поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт. У цьому напрямку зміни характеризуються зростанням частки професій інтелектуальної та механізованої праці, професій широкого профілю;

4) кваліфікаційний – поділ праці між групами працівників залежно від складності виконуваних ними робіт. Працівники однієї й тієї самої професії можуть мати різні знання, вміння і досвід роботи, що відображається на кваліфікації якості роботи (праці) і лежить в основі поділу працівників за групами кваліфікації – розрядами, категоріями, класами тощо. Зміни тут відбуваються в напрямку підвищення культурно-технічного і кваліфікаційного рівня працівників і, відповідно, збільшення чисельності висококваліфікованих працівників.

Кооперування - це означає досягнення раціональних пропорцій у витратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва. Кооперація праці – це об'єднання часткових трудових процесів в один, який безупинно, планомірно, ритмічно й ефективно функціонує. Складність кооперації праці обумовлена глибиною всіх форм її поділу.

Поділ праці - це одноразове виокремлення виконуваних робіт. Розрізняють такі види поділу праці: загальні (виділення в суспільному виробництві головних галузей – промисловість, землеробство, транспорт і т. п.), часткові (поділ основних галузей суспільного виробництва на види і підвиди – підгалузі), одиничне (поділ праці усередині підприємства).

Поділ праці на виробництві – це розмежування діяльності людей у процесі спільної праці, а кооперація – спільна участь людей в одному чи

декількох пов'язаних між собою процесах праці. Поділ і кооперація праці – взаємозалежні і доповнюючі одна одну сторони трудової діяльності людей.

Поділ праці характеризується якісними і кількісними ознаками. Поділ праці за якісною ознакою припускає виокремлення видів робіт за їхньою складністю.

Поділ і кооперація праці є основою розміщення кадрів в організації. **Розміщення кадрів** – розподіл їх за підрозділами і робочими місцями - повинне забезпечувати: злагоджену діяльність з урахуванням складності, номенклатури, обсягу робіт; рівномірну і повну завантаженість виконавців; відповідність їхніх професійно-кваліфікаційних характеристик вимогам виробництва; визначеність виконуваних функцій і відповідальність за їхнє виконання; взаємозамінність працівників при наявності виробничої необхідності; відповідність якостей, здібностей, схильностей працівників виконуваний роботі і наявність перспектив професійного зростання, ротацію кадрів і створення резерву керівного складу.

Специфіка кооперації праці залежить від типу виробництва. Так, для одиничного дрібносерійного виробництва особливе значення має комплектування бригад (кількість, склад, профструктура).

Кооперування праці на підприємстві здійснюється в різних формах, наприклад, при індивідуальному виконанні роботи на окремих робочих місцях, при багатостаттній роботі або поєднанні трудових функцій і спеціальностей, при колективній роботі.

Провідне місце серед колективних форм організації сучасної праці належить бригадній.

Нормування праці

Встановленню обґрунтованих співвідношень між мірою праці і мірою витрат на неї сприяє нормування праці. З його допомогою розраховуються трудовитрати визначеного обсягу роботи певного періоду часу в заданих умовах діяльності, тобто норми праці є конкретним вираженням міри праці.

Нормування праці покликане вирішувати задачі:

1) ефективного використання потенціалу працівника. Це досягається поширенням сфери нормування на всі категорії працівників, забезпечення виконання роботи з оптимальною чисельністю персоналу, мінімальними витратами робочого часу при високій якості роботи (продукції, обороту, послуг);

2) підвищення значимості економічного аспекту в трудових відносинах. Обидві сторони – і роботодавець, і найманий робітник – економічно зацікавлені в застосуванні обґрунтованих норм трудовитрат і раціональному використанні робочого часу;

3) відображення в трудовитратах змін технологічних процесів, устаткування й оснащення. Для цього необхідний зв'язок нормування праці з плануванням і організацією виробництва, що найбільш ефективно досягається при мікроелементному нормуванні праці, за участю комплексних автоматизованих систем виробництва;

4) встановлення нормального рівня інтенсивності праці. Для обох

сторін трудових відносин важливо, щоб закладена в нормуванні інтенсивність праці забезпечувала довготермінове зростання продуктивності праці і прибутку при раціональних витратах на персонал. Таке нормування повинне враховувати інтенсивність праці, а також рівень нервово-психологічних і інтелектуальних навантажень, що істотно зростають при використанні новітньої техніки, технології і прогресивних виробничих процесів;

5) соціальний захист працівників від надмірної інтенсивності праці, необхідної для збереження нормальної працездатності упродовж усього трудового періоду. Задача соціального захисту в нормуванні праці-забезпечувати сприятливі можливості для зростання задоволеності працівника змістом і умовами праці, найбільш повного використання його інтелектуального потенціалу. Гарантом виконання цієї задачі виступає профспілкова організація, про що йдеться в колективному договорі;

б) взаємозв'язок нормування і стимулювання праці. Норма праці може розглядатися як засіб стимулювання персоналу, тому що стимулює ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, високу якість роботи (продукції, обороту, послуг). Добре встановлюється зв'язок нормування праці з преміальними системами, коли розмір премій залежить від величини норм трудозатрат, ступеня їхньої напруженості і виконання.

Нормування праці може охоплювати основне і допоміжне виробництва, працю живу і сукупну. Воно застосовується для працівників, які перебувають на погодинній і підрядній оплаті праці, а також може поширюватися на всі категорії: робітників, фахівців, службовців і керівників.

Розрізняють нормативи і норми праці. Нормативи праці характеризують науково обґрунтовані, централізовано розроблені показники витрат праці. На їхній основі підприємство самостійно розробляє свої норми праці.

Отже, **норма праці** – це норматив праці, скоректований на місцеві умови.

Можуть бути нормативи і норми праці: а) вироблення; б) обслуговування; в) часу; г) часу обслуговування; д) чисельності працівників. Своєрідною мірою оплати праці виступає і заробітна плата.

Норма часу – це необхідні витрати часу на виконання одиниці роботи одним чи декількома працівниками.

Норма виробітку - це кількість одиниць роботи, що повинні бути і за одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік і т. д.). Норма виробітку обернено пропорційна нормі часу.

Норма обслуговування – це число об'єктів, що повинні обслуговуватися за одиницю часу одним чи кількома працівниками.

Норма часу обслуговування – це витрати часу на обслуговування одного об'єкта (покупця чи клієнта устаткування).

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

2. Трудовий процес і його раціоналізація

В основі будь-якого виробництва лежить трудовий процес. Трудовий процес – це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів у потрібні (суспільне корисні) цінності та блага, що здійснюється і керується людиною.

Трудові, процеси розрізняються за такими ознаками: за характером предмета і продукту праці, за функціями працівників, за ступенем механізації праці, за мірою тяжкості і шкідливості умов праці та ін.

За характером предмета і продукту праці розрізняють матеріально-енергетичні та інформаційні трудові процеси. Матеріально-енергетичні трудові процеси характерні для робітників, оскільки предметом і продуктом праці для них є матеріальні речі (сировина, матеріали, деталі, машини або енергія). Для працівників розумової праці (спеціалістів, керівників, технічних виконавців) характерні інформаційні трудові процеси, у яких основним предметом і продуктом праці є інформація.

За функціями трудові процеси класифікуються відповідно до функціонального поділу праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і їх участі у виробничому процесі на: а) трудові процеси робітників, технічних виконавців, спеціалістів, керівників; б) основні трудові процеси (що безпосередньо змінюють форму і стан предметів праці, виробляють продукцію) і допоміжні (які створюють необхідні умови для ефективного здійснення основних).

За ступенем механізації праці трудові процеси поділяються на ручні, машинно-ручні, машинні і автоматизовані.

Структурно будь-який трудовий процес складається з технологічних операцій. **Технологічна операція** – це частина трудового процесу, що виконується одним або групою працівників на одному робочому місці й над одним предметом праці. Операція є основною одиницею поділу праці на підприємстві й характеризується незмінністю робочого місця предмета праці й виконавця. Зміна хоча б однієї з цих ознак свідчить про завершення однієї операції і початок іншої або про завершення роботи.

У структурі операції для цілей аналізу і нормування праці прийнято виділяти трудові прийоми, дії і рухи.

Трудовий рух – це одноразове переміщення робочих органів людини при виконанні трудової дії (наприклад, «взяти інструмент», «натиснути кнопку» тощо).

Трудова дія – це логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці (наприклад, дія «вимкнути персональний комп'ютер» виконується очима і руками людини з одним комп'ютером за допомогою кількох трудових рухів – натиснення на кнопки).

Трудовий прийом – це певна сукупність трудових дій і рухів працівника з незмінними предметами і засобами праці, що послідовно виконуються один за одним і мають конкретне цільове призначення. Прийом – це, як правило,

довершена елементарна робота (наприклад, зробити копію документа за допомогою розмножувальної техніки).

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

Раціоналізація трудовою процесу передбачає послідовне проведення таких етапів: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці. Детальніше зміст цих етапів розкривається у літературі, спеціально присвяченій науковій організації праці.

Організація робочих місць

Чисельність персоналу підприємства визначається числом робочих місць. **Робоче місце** – це закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання необхідної роботи. Наприклад, для продавця робочим місцем вважається тривимірний простір торгового залу, де розміщені товари для продажу, а також необхідні для роботи устаткування й інвентар.

Організація робочою місця – це система заходів щодо його спеціалізації, оснащення необхідними засобами і предметами праці, їхнього розміщення на робочому місці, його зовнішнього оформлення і створення належних умов праці.

Робоче місце характеризує первинна ланка організації праці, де поєднуються елементи процесу праці: предмет, засіб праці і жива праця самого працівника. Задачею організації праці є обґрунтування доцільного функціонального розміщення елементів процесу праці для зниження трудовитрат, особливо втрат часу. Організація робочого місця повинна сприяти максимальній ефективності процесу праці і бути гідною людини. Вона багато в чому буде визначати продуктивність праці працівника і її якість. Крім того, важливе значення має забезпечення безпеки розміщення й оснащення робочого місця.

Залежно від специфіки виробництва робочі місця можна класифікувати за різними ознаками (рис. 4).

Організація робочих місць – це підпорядкована цілям виробництва система заходів щодо їх оснащення засобами і предметами праці, планування, розміщення їх у певному порядку, обслуговування і атестація.

Оснащення робочого місця складається із сукупності засобів праці, вхідних для виконання конкретних трудових функцій. Сюди відносяться: основне технологічне і допоміжне обладнання; організаційне оснащення (оргтехніка, засоби зв'язку і сигналізації, робочі меблі, тара тощо); технологічне оснащення (робочі та вимірювальні інструменти, запасні частини тощо); робоча документація; засоби комунікації для подачі енергії на робоче місце, інформація про матеріали, сировину та ін.

Рівень організації праці на конкретному робочому місці залежить та від якості його обслуговування.

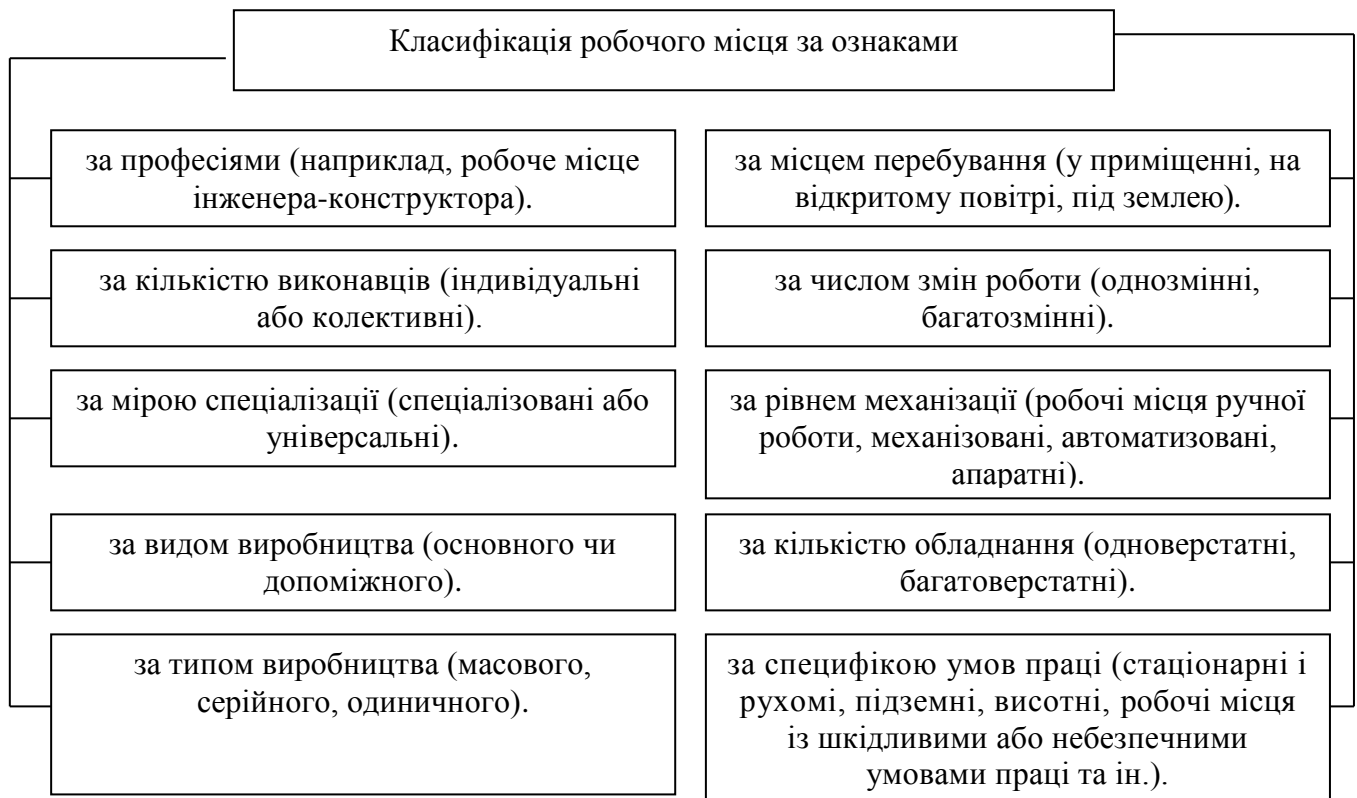


Рисунок 4 – Класифікація робочих місць

Обслуговування робочого місця передбачає своєчасне забезпечення його всім необхідним, включаючи технічне обслуговування (налагодження, ключання, ремонт); регулярну подачу необхідних видів енергії, інформації та витратних матеріалів; контроль якості роботи обладнання, транспортне та господарське обслуговування (прибирання, чищення обладнання тощо).

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями: підготовча, інформаційна, виробнича, інструментальна, налагоджувальна, енергетична, контрольна та ін.

Для комплексної оцінки якості організації робочих місць, для пошуку і приведення в дію резервів підвищення ефективності праці використовується механізм **атестації і раціоналізації** робочих місць.

Підприємство може використовувати кваліфікаційні характеристики працівників, зазначені в довідниках, а може брати їх за основу при розробці внутрішніх організаційно-розпорядчих документів, що містять скорегований перелік посадових обов'язків працівників з урахуванням особливостей конкретних умов праці. При необхідності обов'язки, включені до характеристик визначених посад, можуть бути розподілені між декількома виконавцями.

Кваліфікаційна характеристика кожної посади звичайно має три розділи. У **першому розділі** «Посадові обов'язки» встановлюються основні трудові функції, що можуть бути доручені цілком чи частково працівнику, який займає дану посаду з урахуванням технологічної однорідності і

взаємозв'язку робіт, що дозволяють забезпечити оптимальну спеціалізацію працівників.

У **другому розділі** «Повинен знати» містяться основні вимоги до працівника щодо спеціальних знань, а також знань законодавчих і нормативних правових актів, положень і інструкцій, які працівник мусить застосовувати при виконанні своїх посадових обов'язків.

У третьому розділі «Вимоги до кваліфікації» визначений рівень професійної підготовки працівника, необхідної для виконання посадових обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

Адміністрація підприємства при обґрунтуванні посадових функцій працівника враховує вимоги кваліфікаційних характеристик і при необхідності на їхній основі розробляє стосовно до своїх умов діяльності відповідні офіційні документи місцевого характеру. До таких документів відносяться посадова інструкція, опис робочого місця й т. ін.

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

Посадова інструкція може бути складена таким чином:

- а) характеристика роботи;
- б) вимоги до знань працівника, який виконує цю роботу.

У першому розділі «Характеристика роботи», за аналогією з кваліфікаційною характеристикою, вказуються основні трудові функції працівника. Вони викладаються, як правило, послідовно, по ходу процесу праці. В другому розділі «Повинен знати» містяться вимоги, пропоновані до знань працівника, який виконує конкретну роботу визначеної складності. Причому працівник більш високої кваліфікації мусить володіти знаннями і навичками, які застосовувалися до працівників кваліфікацій попередніх рівнів.

Посадова інструкція служить підставою для визначення кола професійних обов'язків конкретного працівника, за виконання яких він одержує заробітну плату. Вона є тим документом, на підставі якого створюються навчальні програми, використовувані при підготовці, перепідготовці чи підвищенні кваліфікації працівника даної професії.

Коло професійних обов'язків звичайно містить не повний перелік функцій, а лише основні з них. Передбачається, що працівник також **повинен знати**;

- галузеві правила функціонування підприємства;
- основні правила роботи й особливості конкретного виду праці;
- правила техніки безпеки і протипожежні заходи;
- правила санітарії і гігієни;
- застосовуване устаткування і правила його експлуатації і т. д.

Іноді замість посадової інструкції на підприємстві застосовують такий документ, як «*Опис робочого місця*». Він містить такі розділи:

- найменування посади;
- підпорядкування працівника;
- ціль роботи;
- напрямки і задачі діяльності;
- інформаційні взаємини;
- права;
- відповідальність.

Опис робочого місця може включати вимоги до особистості працівника, наприклад стать, вік, зовнішність і т. ін.

Працівник повинен відповідати вимогам робочого місця. Однак досягти цього в колективній праці буває непростю проблемою. Різні працівники мають диференційовані переваги в діловій сфері. З позицій максимізації загальних результатів праці потрібно визначити найкращий розподіл працівників за робочими місцями підприємства (його підрозділів). Для цього може використовуватися карта дослідження професійних показників працівників.

Умови праці і фактори їх формування

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

Виробничі фактори обумовлені особливостями техніки і технології, рівнем механізації і автоматизації праці, якістю оснащення робочих місць, режимами праці і відпочинку. Від них залежать фізичні зусилля і нервова напруга, робоче положення працівника, темп і монотонність роботи.

Санітарно-гігієнічні фактори – це температура, вологість, забрудненість повітря, шум, вібрація, освітленість на робочому місці.

Фактори безпеки передбачають захист працівників від травм, уражень струмом, хімічного і радіаційного забруднення.

Інженерно-психологічні фактори визначають комфортність на робочих місцях, досконалість конструкції техніки і технологічного процесу, зручність обслуговування машин і механізмів. **Естетичні** фактори визначають привабливість виробничого середовища, приємність форм, кольорів і звуків на робочому місці, заспокійливе оформлення зон відпочинку тощо.

Соціальні фактори визначаються взаємовідносинами в трудовому колективі, стилем керівництва, місією і цілями підприємства та мірою їх ідентифікації з інтересами працівника. Під дією цих факторів формується морально-психологічний клімат у колективі.

Отже, **умови праці** – це складові зовнішнього середовища, що оточує працівника. Інакше їх ще називають факторами середовища. Вони об'єднуються в такі групи:

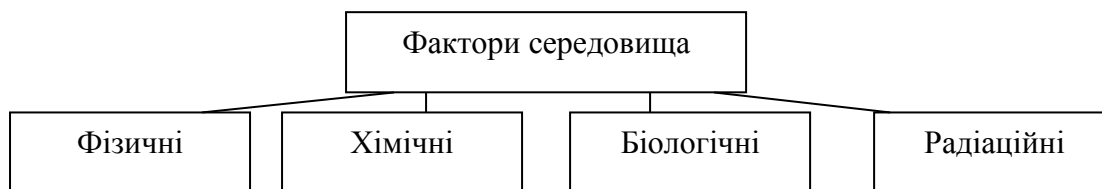


Рисунок 5 – Групи чинників середовища

Умови праці можуть бути:

а) оптимальні – при них зберігається здоров'я людини і створюються передумови для підтримки високого рівня працездатності;

б) припустимі – вони визначають рівень факторів середовища, що не перевищує норми; в) шкідливі – їх підрозділяють на чотири ступені шкідливості.

Фактори середовища впливають на працездатність людини і стан її здоров'я. **Метою організації праці** є зниження ступеня небезпечного впливу умов праці на людський організм і створення зручних і комфортних умов. Домогтися цього можна, установивши контроль за дотриманням відповідних нормативів, що регулюють умови праці, а також розробивши і реалізувавши міри захисту від несприятливого і шкідливого впливу зовнішнього середовища.

Розглянемо зазначені вище групи факторів середовища докладніше.

До **фізичних умов** зовнішнього середовища відносяться:

- температура, вологість, запиленість і забруднення повітря;
- виробничий шум і вібрації;
- освітленість і фарбування приміщень, засобів і предметів праці;
- ступінь безпеки праці й т. ін.

Основним завданням залишається пошук можливостей створення на робочих місцях нормальних умов для роботи за такими напрямками:

- технічний (створення нової техніки, що забезпечує збереження здоров'я і мінімізацію витрат праці);
- технологічний (впровадження нових технологічних режимів, що дозволяють виводити людей безпосередньо із робочих зон);
- організаційний, психофізіологічний і соціальний напрямки – це оздоровлення виробничого середовища, підвищення інтересу до роботи та її результатів;
- естетичний (зміна кольорів, звуків, світла, форм, що застосовуються у виробництві, і впровадження в ньому художніх елементів, що позитивно впливає на самопочуття людини на роботі і сприяє підвищенню результативності праці).

Охорона праці – це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технології з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення,

створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

Психофізіологія в організації праці

Питання організації праці вирішуються комплексно з урахуванням технологічних, економічних і обов'язково фізіологічних і психологічних знань в сфері праці. Психофізіологічний підхід до організації праці - необхідна складова в системі заходів впровадження організації праці на підприємстві. Задачі зростання продуктивності висувають підвищені вимоги до мислення, сприйняття, уваги й емоційного стану працівника, тобто до всього того, що складає його працездатність.

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

Працездатність людини перебуває під впливом різних факторів зовнішнього середовища, які часто бувають несприятливими та різної інтенсивності і тривалості. У процесі праці закономірно змінюється функціональний стан організму людини, у тому числі його центральної нервової системи. Робота може загартувувати працівника, але може призвести до виснаження його нервової системи в результаті перевтоми й атрофії деяких м'язів.

Основу життєдіяльності людини складає обмін речовин, необхідний для підтримки сталості внутрішнього середовища організму. Життєдіяльність людини – це безупинна витрата і споживання енергії.

Найважливішою характеристикою живої праці є її інтенсивність. **Інтенсивність праці** – це ступінь напруженості живої праці, обумовлений витратами фізичної, розумової і нервової енергії за одиницю часу. Раціональна організація праці припускає використання нормальної інтенсивності, при якій не відбуваються незворотні негативні зміни в життєдіяльності працівника. Тому в психофізіології праці використовується поняття фізіологічні нормалі, їхнє дотримання допомагає зберегти високу працездатність упродовж тривалого часу.

Психофізіологічний аспект організації праці вирішує дві задачі:

1) визначення вимог до психологічних і фізичних функцій працівника для виконання конкретної роботи. Кожен вид праці має свої особливості. Ідеальне виконання професійних обов'язків припускає певні вимоги до фізіології працівника (його рухомий, опорно-рухомий апарати, побудова м'язів) і його психології (сприйняття, психомоторика, мислення, увага і пам'ять). Багато хто на це не звертають уваги при професійному доборі працівників.;

2) визначення причин появи помилок при виконанні операцій працівником. Помилки в роботі, як правило, обумовлюються критичними особливостями трудових операцій, виконанням допоміжних робіт, монотонністю праці й іншими причинами. Це можна пояснити таким чином.

Наукова організація праці для попередження монотонності пропонує такі типові заходи:

- раціональний розподіл посадових обов'язків серед працівників;
- чергування працівників на монотонних операціях;
- застосування перемінного ритму і темпу роботи;

- упровадження відповідних режимів праці і відпочинку;
- використання функціональної музики;
- застосування діючих систем стимулювання праці.

Раціональна організація праці вимагає дотримання ряду умов:

- входження у роботу повинне бути поступовим. Починати треба з простих елементів, дотримуючись оптимального збільшення обсягу роботи й ускладнення діяльності;

- необхідно дотримуватись послідовності і систематичності у праці;

- треба дотримуватись оптимального темпу і ритму роботи, тому що негативно впливає на людину не тільки надмірно високий, але і занижений для неї темп інтенсивності роботи;

- важливо враховувати індивідуальні особливості людини: те, що для одного працівника є нормою, для іншого може бути відхиленням;

- оптимальним повинен бути режим не тільки праці, а й відпочинку.

Багато видів розумової і фізичної праці виконуються легше і з більш високою продуктивністю, якщо передбачений індивідуальний план процесу праці для працівника.

Наукової треба вважати таку організацію праці, що ґрунтується на досягненнях науки й передовому досвіді, систематично впроваджуваних у виробництво, дозволяє щонайкраще поєднати техніку, людей у єдиному виробничому процесі, забезпечує найбільш ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, безперервне підвищення продуктивності праці, сприяє збереженню здоров'я людини, поступовому перетворенню праці в найпершу життєву потребу (рис. 6).

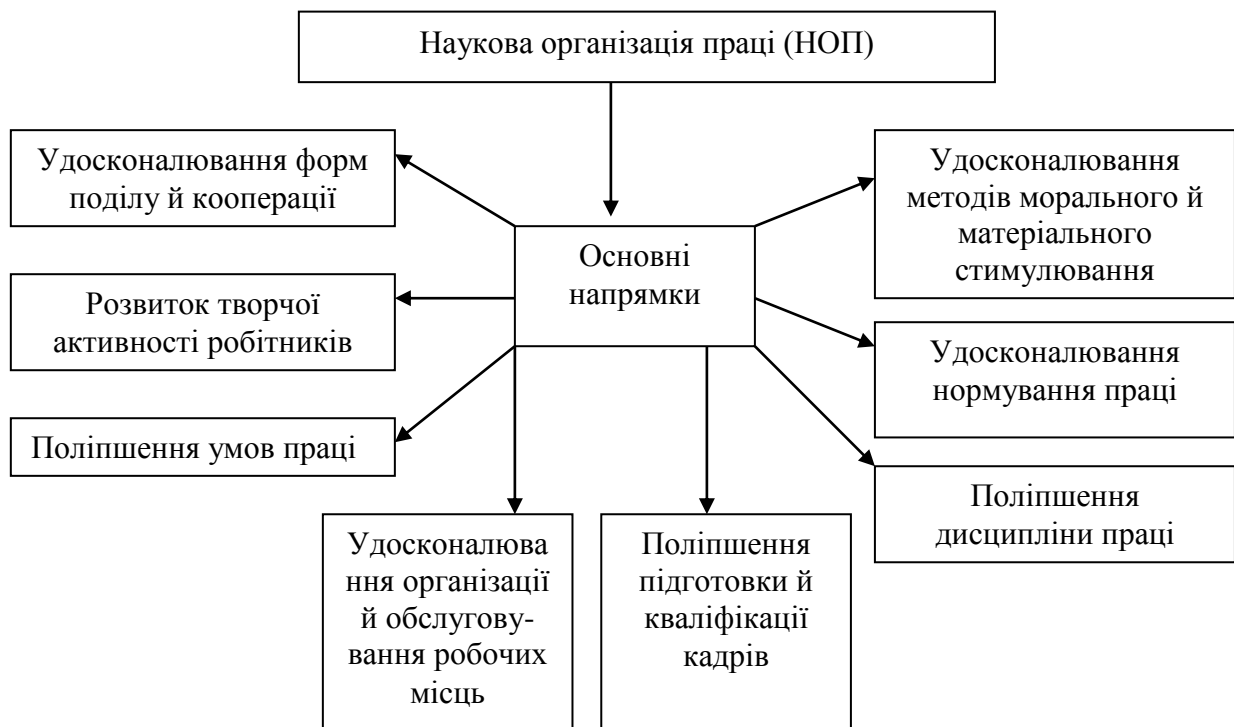


Рисунок 6 – Схема змісту наукової організації праці

Тема 2.3

ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

1. Ефективність і методи виміру продуктивності праці

Персонал підприємства повинен не тільки мати різносторонні здібності, а й використовувати їх у процесі праці, при цьому виникає необхідність виміру результативності діяльності персоналу (рис. 1). Вирішити її можна, вимірюючи продуктивність праці.

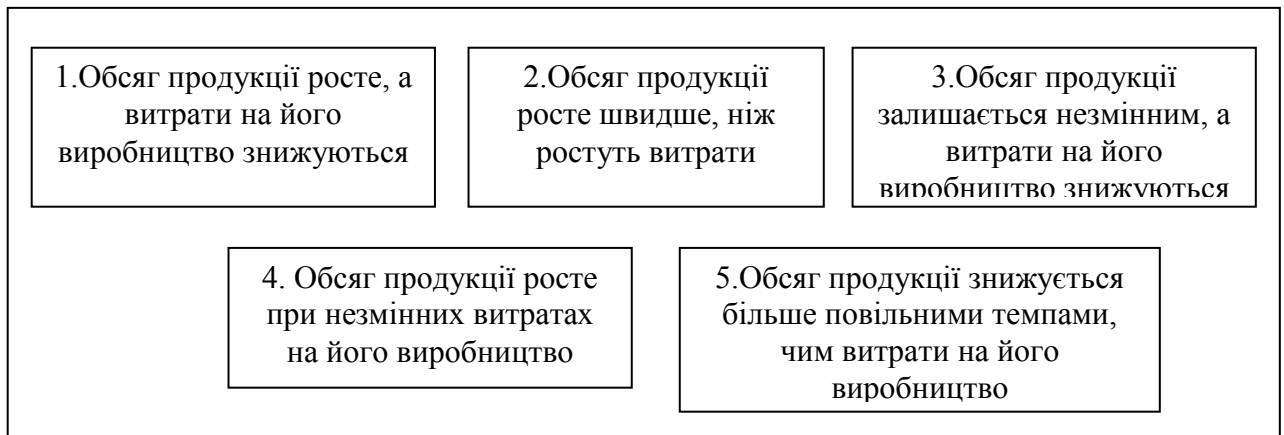


Рисунок 1 – Ситуації, при яких відбувається підвищення продуктивності й ефективності праці

Ефективність праці – це її результативність. Вона показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення трудовитрат. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або і менших затратах праці.

Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, а тому воно є дуже важливим показником економічного зростання країни (рис. 2).

У сучасному економічному і соціальному житті суспільства відбуваються зміни, які вимагають нового концептуального підходу в розумінні оцінки результату праці при збереженні ролі і значення категорії «продуктивність праці».

По-перше, розвинута ринкова економіка орієнтує суспільне виробництво на задоволення конкретних потреб споживачів. Це змушує виробників постійно оновлювати продукцію, розширювати її асортимент і поліпшувати якість, а для отримання максимального прибутку в результаті своєї діяльності скорочувати затрати праці. До того ж, отримання прибутку підприємцями залежить від того, чи потрібну для споживачів продукцію вони виробляють. Такі умови висувують нові вимоги до оцінки результату праці й зумовлюють необхідність використання об'ємнішої, ніж продуктивність праці, категорії, якою, на нашу думку, є ефективність праці.



Рисунок 2 – Значення росту продуктивності праці в національній економіці

По-друге, сучасна науково-технічна революція забезпечує розробку і виготовлення різноманітних видів високоякісної продукції, зростання обсягів її виробництва і скорочення витрат праці. Цей багатогранний результат праці не враховується і не оцінюється повною мірою категорією «продуктивність праці», що потребує використання іншої категорії, якою, на наше переконання, може бути «ефективність праці». В умовах сучасної науково-технічної революції зростають кількість і роль праці науковців, конструкторів, робітників та інженерно-технічних працівників, які зайняті в експериментальному виробництві нових зразків техніки, обладнання, товарів широкого вжитку, що теж розширює сферу застосування категорії «ефективність праці».

По-третє, у сучасному суспільстві зростають кількість і значення праці в нематеріальних галузях суспільного виробництва, результат якої має різноманітні конкретні форми. Оцінка результативності трудової діяльності в нематеріальній сфері суспільного виробництва може бути здійснена, як ми вважаємо, на основі категорії «ефективність праці».

Таким чином, ефективність праці має визначатися передусім конкретними споживчими вартостями (матеріальними чи духовними благами, послугами, роботами), а також кількістю затраченої на них праці. Лише в такому поєднанні має розглядатися результат праці.

У сфері нематеріального виробництва трудової діяльності виступають: вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність, актуальність, своєчасність, зручність, уважність, а також обсяг діяльності в грошовому виразі і затрати праці на одиницю обсягу діяльності. Вимір ефективності всієї сукупної праці суспільства в багатьох країнах світу здійснюється за таким показником, як валовий національний продукт, що являє собою ринкову вартість усіх кінцевих товарів і послуг, вироблених національними підприємствами упродовж певного періоду.

Підвищення ефективності праці безпосередньо пов'язане з головною метою суспільства – забезпеченням стійких і високих темпів економічного зростання, яке визначається як збільшення реального ВВП у цілому і на душу населення. Збільшення кількості товарів і послуг у процесі економічного зростання забезпечує населенню країни більш високий рівень життя. Економічне зростання надає людям ширші можливості вибору зайнятості, роботи і відпочинку.

Показники ефективності: продуктивність і рентабельність праці

Основною проблемою економічної теорії і господарської практики є аналіз співвідношення витрат і результатів.

Витрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів. Пригадаємо, що економічні ресурси прийнято поділяти на три великі групи:

- 1) трудовий потенціал (людський капітал);
- 2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина);
- 3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал).

Відповідно ми можемо окремо визначити ефективність використання трудового потенціалу, природних ресурсів або капіталу.

Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції (рис. 3), розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології тощо. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо в розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом продукції, то ми маємо показники, які називаються продуктивністю, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються рентабельністю (прибутковістю).

Продуктивність характеризує відношення обсягу продукції до відповідальних витрат праці, матеріалів, устаткування, енергії, а також стосовно сумарних витрат ресурсів. Оскільки йдеться про співвідношення між обсягом продукції і витратами ресурсів, доцільно використовувати термін «продуктивність ресурсів» (праці, землі й ін.).

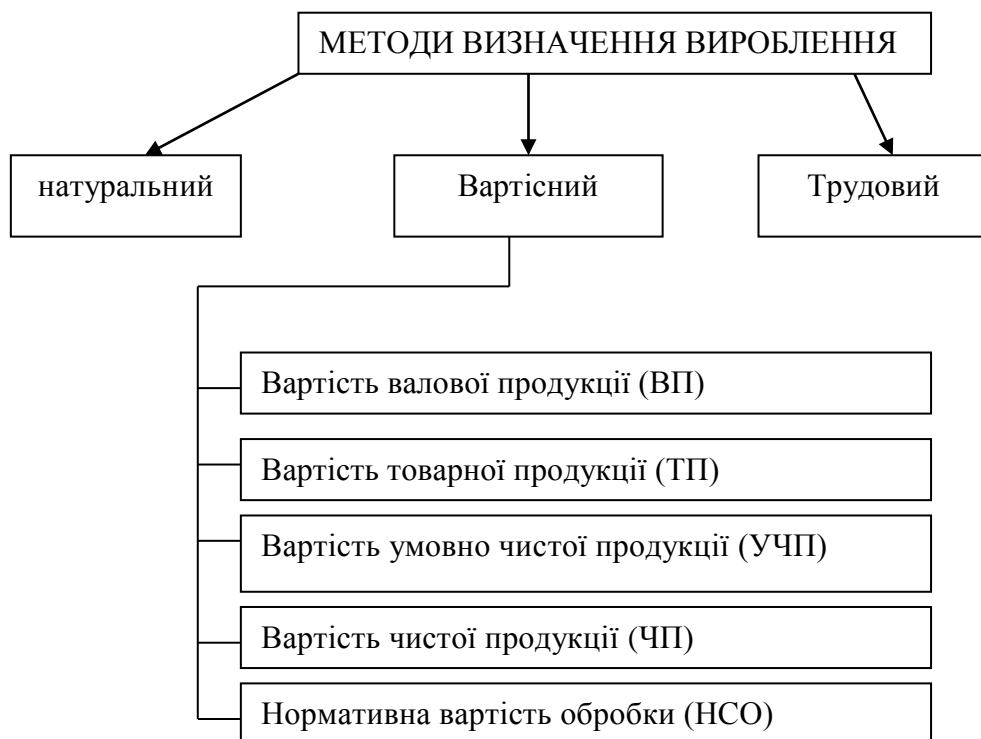


Рисунок 3 – Методи визначення виробітку на підприємствах

Продуктивність ресурсів загалом визначається за формулою:

$$P = O / I,$$

де P – продуктивність; O – обсяг продукції (послуг) за визначений період часу в натуральному, вартісному чи іншому вимірах (Output); I – витрати ресурсів, що відповідають даному обсягу продукції (Input).

Для визначення продуктивності за видами ресурсів використовують формули:

$$P_t = O / T,$$

$$P_k = O / K,$$

де P_t – продуктивність праці; P_k – продуктивність капіталу; T – витрати праці (робочого часу); K – витрати капіталу (обсяг інвестицій).

Продуктивність праці може розраховуватися на одиницю робочого часу чи на одного працюючого. Обсяг продукції і витрати праці можуть бути виражені в абсолютних і відносних показниках.

Рентабельність характеризується відношенням прибутку від даного виду діяльності до відповідних витрат праці, матеріалів і інших ресурсів. Хронологічно першим показником **рентабельності праці** можна вважати співвідношення, назване К. Марксом нормою додаткової вартості:

$$m' = m / v$$

де m' – норма доданої вартості; m – додана вартість, яку Маркс вважав первинною формою прибутку; v – заробітна плата.

В умовах ринкової економіки розглянутий показник доцільно визначати як рентабельність витрат на оплату праці, чи як рентабельність сумарних витрат на персонал:

$$r_i = D_i - Z_i / Z$$

де r_i – рентабельність праці i -го виду; D_i – додана вартість від діяльності персоналу i -ї групи; Z_i – витрати на персонал i -ї групи.

Для економіки країни величина D_i відповідає частці національного доходу, отриманого в результаті діяльності i -го виду (зокрема це може бути внесок i -ї галузі в національний доход).

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку – результатів праці та її витрат.

Рівень екстенсивного використання праці показує міру її продуктивного використання і її тривалість упродовж робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу, чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і, відповідно, її продуктивності.

Інтенсивність праці характеризує міру її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу.

Отже, рівень екстенсивного використання праці й інтенсивність праці – це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися безкінечно.

Показники і методи вимірювання продуктивності праці

Отже, ***продуктивність праці*** – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, – з іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

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

$$B = V:T,$$

де B – виробіток, V – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг), T – затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

Витрати праці при розрахунках її продуктивності можуть вимірюватися відпрацьованими людино-годинами, людино-днями і середньообліковою чисельністю персоналу. Однак всі ці показники вимірюють лише і кількість праці, нівелюючи її якість. Іншими словами, у таких розрахунках робоча сила найкваліфікованіших конструкторів або управлінців додається до робочої сили охоронців та прибиральників. І знову універсальним показником кількості витраченої праці може бути вартість витрат на утримання персоналу.

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), і розраховується за формулою:

$$TM = T:V.$$

Для планування і аналізу праці на підприємстві враховуються різні види трудомісткості.

2. Фактори, що впливають на продуктивність праці.

Продуктивність праці – показник динамічний, що постійно змінюється під впливом безлічі факторів. Фактори зміни показника – це сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно фактори підвищення продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причин, що приводять до збільшення продуктивності праці.

Усі фактори, що впливають на продуктивність праці, можна поділити на дві групи.

Перша група включає фактори, що діють у напрямку підвищення продуктивності праці, поліпшення організації праці і виробництва та соціальних умов життя трудящих. **Другу групу** становлять фактори, що негативно відбиваються на продуктивності праці: несприятливі природні умови, погана організація виробництва і праці, напружена соціальна обстановка.



Рисунок 4 – Класифікація чинників, що впливають на ріст продуктивності праці

До **матеріально-технічних факторів** зростання продуктивності праці відноситься підвищення технічної й енергетичної озброєності праці на основі безупинного розвитку науково-технічного прогресу. Головними напрямками науково-технічного прогресу у виробництві є: механізація виробництва з переходом до автоматизації; збільшення одиничних потужностей машин і устаткування з підвищенням енергооснащеності праці; електрифікація виробництва; хімізація виробництва в ряді галузей промисловості і сільському господарстві; створення принципово нових технологій, що забезпечують інтенсифікацію виробництва і різке скорочення витрат живої праці; зниження матеріалоемності продукції й економія матеріальних ресурсів; поглиблення спеціалізації машин і устаткування. Важливе значення має освоєння нових могутніх джерел енергії - атомної, внутрішньоядерної, геотермальної, космічної.

До **організаційних факторів** зростання продуктивності праці відноситься організація виробництва на рівні підприємств, галузей і національного господарства в цілому. Велике значення тут мають розміщення підприємств по території, організація транспортних зв'язків як усередині

країни, так і з зарубіжжям; спеціалізація підприємств і їхня надійна подальша кооперація; організація матеріально-технічного постачання, енергопостачання, ремонтного обслуговування і т. д.

Соціально-економічні фактори відіграють важливу роль у формуванні показника продуктивності праці. Значення дії даних факторів обумовленим, що і розвиток науково-технічного прогресу, і удосконалювання матеріальної основи виробництва – техніки, технологій, і здійснення різноманітних і нерідко досить складних організаційних заходів відбуваються не самі по собі, під впливом якихось сил природи, а винятково в результаті активної трудової діяльності людей - учасників суспільного виробництва.

За сферою виникнення і дії фактори підвищення продуктивності праці поділяються на:

- внутрівиробничі – ті, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;

- галузеві і міжгалузеві, які пов'язані з можливістю поліпшення кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі чи декількох спільних галузей народного господарства;

- регіональні – це фактори підвищення продуктивності праці, характерні для даного регіону;

- загальнодержавні – це такі фактори, що спричиняють підвищення продуктивності праці у всій країні (наприклад, підвищення освітнього рівня населення, раціональне використання трудового потенціалу).

Резерви підвищення продуктивності праці

Резерви зростання продуктивності праці – це можливості більш повного використання продуктивної сили праці, усіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалювання техніки, технології, поліпшення організації виробництва, праці управління. Резерви тісно пов'язані з факторами зростання продуктивності праці. Якщо той чи інший фактор розглядати як можливість, то використання пов'язаного з ним резерву – це процес перетворення можливості в дійсність.

Класифікація резервів зростання продуктивності праці (рис. 5) описана нижче.

Резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи:

- соціально-економічні – визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;

- матеріально-технічні – визначають можливості застосування більш ефективних засобів виробництва;

- організаційно-економічні – визначають можливості удосконалювання об'єднання робочої сили і засобів виробництва.

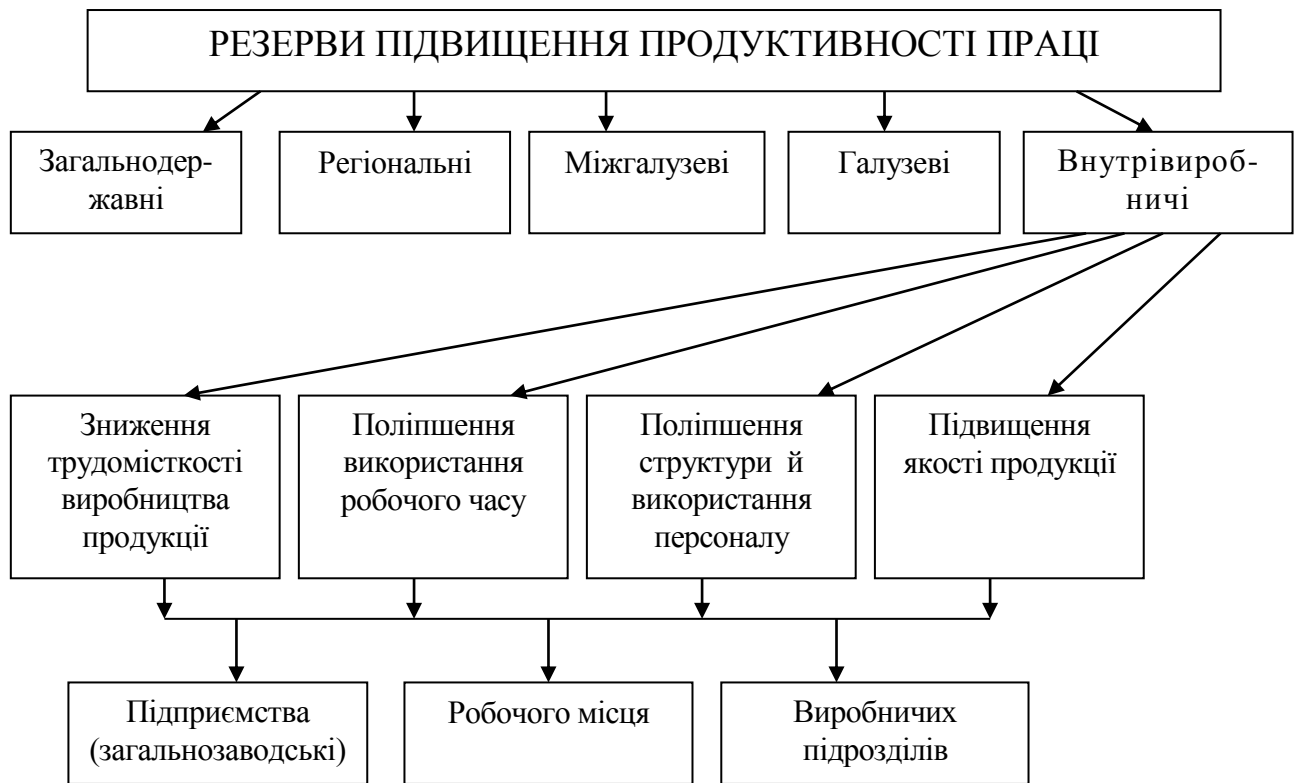


Рисунок 5 –Класифікація резервів за рівнем їхнього виникнення

За місцевим виявлення і використання резерви поділяються на **народногосподарські, галузові і внутривиробничі**.

Виявлення наявних резервів здійснюється на основі аналізу рівня і динаміки продуктивності праці на окремих ділянках виробництва чи за видами праці у поточному і попередньому періодах.

Величину резервів зростання продуктивності праці при зниженні трудомісткості можна визначити чи безпосередньо у відсотках по кожній групі робітників, чи за економією робочої сили. Показники зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції обернено пропорційні.

Резерви зростання продуктивності праці за рахунок кращого використання робочого часу криються насамперед у ліквідації її втрат.

Один із резервів зростання продуктивності праці – удосконалювання структури кадрів, під якою розуміється співвідношення чисельності між окремими категоріями промислово-виробничого персоналу.

Підвищення питомої ваги основних робітників чи всіх робітників у загальній чисельності, чи всіх працюючих рівнозначне зростанню продуктивності праці в розрахунку на всю категорію працівників

Для більш повного використання резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, у яких визначаються види резервів, конкретні терміни і способи їх реалізації, плануються витрати на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їхнього впровадження.

3. Продуктивність і рівень оплати

Висока заробітна плата як фактор підвищення продуктивності праці

З огляду на складності, що виникають як для роботодавців, так і для працівників при застосуванні системи оплати за досягненнями, включаючи оплату за заслуги, роботодавці часто змушені займатися пошуком інших грошових стимулів для своїх працівників. У цій главі ми розглянемо питання мотивації, пов'язані з рівнем оплати.

Є кілька причин того, чому більш висока заробітна плата приймається як фактор підвищення продуктивності працівників. Одна з причин - стосовно типу працівника, котрого може залучити дана фірма, у той час як інші ставляться до продуктивності, як такої, що її можна домогтися від даних працівників. Вважається, що висока заробітна плата залучає кращих працівників, тому що вона розширює вибір кандидатів. Більш висока заробітна плата дозволяє роботодавцю вибирати більш досвідчених надійних і високомотивованих працівників, наче «збираючи вершки» з наявного складу кандидатів.

Чим вища заробітна плата щодо тієї, котра може бути отримана в іншому місці, тим менша імовірність добровільного звільнення працівника.

Наступною підставою для твердження, що підвищення продуктивності даних працівників досягається підвищенням заробітної плати може служити домагання працівників справедливого ставлення до себе.

Те, що розглядається працівниками як справедлива заробітна плата, у своїй основі ґрунтується на таких трьох аспектах. По-перше, власна думка працівників щодо величини прибутків, принесених роботодавцю їхніми послугами. Часто вважається несправедливим, коли високоприбуткова компанія недостатньо щедра в «поділі» своїх великих доходів зі своїми працівниками, навіть якщо їхня заробітна плата уже відносно висока. Так само працівники, яких просять пожертвувати своїм відпочинком і докласти трохи більше зусиль на роботі, цілком можуть очікувати від фірми пропозицій про високу оплату.

По-друге, працівники найчастіше порівнюють свою оплату з оплатою інших працівників у цій самій фірмі, а роботодавці так само часто витрачають значні ресурси на те, щоб різниця в оплаті робочих місць у їхній організації сприймалася як результат об'єктивного і неупередженого аналізу. Майже усі великі і середні компанії при визначенні внутрішніх розходжень в оплаті своїх працівників користуються методом оцінки робочих місць. При цьому робочі місця оцінюються за такими факторами, як необхідна підготовка, відповідальність, напруженість і умови праці. Потім складається таблиця розходження оцінок усіх наявних робочих місць, за якою визначаються внутрішні розходження в оплаті. Далі, для становлення рівнів заробітної плати для робочих місць, на які наймають працівників ззовні, користуються аналізом заробітної плати на ринку праці, зафіксована в такий спосіб заробітна плата служить надалі точкою відліку для оцінки інших робочих місць даної компанії. Хоча очки, що нараховуються за оцінку кожного виду

робіт, самі по собі мають суб'єктивний характер, процес визначення оплати і використовувані при цьому нормативи ставлять за мету зм'якшити занепокоєння працівників із виводу упередженого чи несправедливого ставлення до себе. По-третє, працівники судять про справедливість їхньої оплати шляхом порівняння її з тією, котру вони могли б одержати в іншому місці (у силу об'єктивності виміру цей метод становить найбільший інтерес для економістів). Підвищення винагороди вище того рівня, що працівники можуть одержати в іншому місці, несе в собі і вигоди, і витрати для роботодавця. Дійсно, на початковому етапі підвищення заробітної плати цілком може сприяти підвищенню продуктивності і, отже, збільшенню прибутків підприємства, але після певного моменту витрати роботодавця, пов'язані з подальшим підвищенням оплати, будуть перевищувати одержувану вигоду.

Ефективна заробітна плата і її вплив на продуктивність

Рівень оплати, що перевищує ринковий, при якому граничні доходи роботодавця від подальшого підвищення оплати дорівнюють граничним витратам, є тим самим рівнем, що максимізує прибуток.

Стійке розходження ставок заробітної плати, виплачуваної, працівникам, однаковою з якісної точки зору, у різних галузях є результатом використання ефективної заробітної плати.

У першому дослідженні був знайдений доказ того, що ефективна заробітна плата найчастіше використовується в тих випадках, коли недостатньо дієва відрядна система оплати і є складності з проведенням контролю за роботою.

Примітно, що виплата заробітної плати, що перевищує ту, яку працівники могли б одержати в іншому місці, має сенс тільки в тому випадку, якщо працівники наміряються установити довготермінові трудові відносини з роботодавцями.

З цього випливає, що ефективна заробітна плата, імовірно, виникає лише в умовах існування структурованих внутрішніх ринків праці. Водночас, існування цих ринків породжує інші можливості використання оплати для мотивації працівників.

Посилення мотивації працівників шляхом упровадження системи послідовної винагороди (світовий досвід)

При наявності внутрішніх ринків праці в роботодавців з'являється вибір методів мотивації працівників, в основі якого лежать надії на кар'єру в даній організації працівників, котрі бажать улаштуватися на роботу на підприємства, що мають внутрішній ринок праці, і вже працюючі в них надають великого значення поточній вартості винагороди за усю свою кар'єру. Ця перспектива всього життя розширює можливості роботодавців у виробленні політики винагороди, тому що і рівні оплати на кожному етапі кар'єри працівника, і швидкість просування на нову ступінь можуть варіюватися даним підприємством, хоча воно все-таки обмежене необхідністю пропонувати привабливу поточну вартість винагороди за всю кар'єру. Ми

проаналізуємо кілька варіантів послідовності оплати працівників за ступенями їхньої кар'єри, що стимулюють підвищення продуктивності.

Як для роботодавців, так і для працівників може виявитися вигідним впровадження такої системи, при якій на початковому етапі кар'єри працівникам «недоплачують», але зате, на більш пізніх етапах «переплачують». Можна сказати, що подібна послідовність оплати підвищує продуктивність працівників і дозволяє підприємствам виплачувати більш високу поточну вартість винагороди, чим при інших варіантах. Це обумовлюється двома причинами. По-перше, трудові контракти, за якими працівникам недоплачують у перші роки їхньої виробничої кар'єри і переплачують на більш пізніх етапах, найбільш привабливі передусім для працівників, хто має намір установити довготермінові стосунки зі своїми роботодавцями і працювати досить сумлінно для того, щоб не бути звільненим до одержання своєї відкладеної винагороди.

Таким чином, для того щоб підприємства, що роблять виплати своїм працівникам за системою винагороди «недоплата зараз, переплата після», були конкурентоспроможними як на ринку праці, так і на ринку товарів, необхідно, щоб поточна вартість щорічних величин, на які граничний грошовий продукт перевищує початкову винагороду, дорівнювала поточній вартості наступних величин, на які граничний грошовий продукт відстає від оплати. При використанні цього виду послідовності оплати деякі захисні міри щодо працівників можуть бути передбачені безпосередньо в трудових контрактах. З метою захисту працівників-ветеранів від необґрунтованих звільнень у контрактах можуть бути чітко визначені причини, з яких вони можуть бути звільнені, а також додаткові їхні права за вислугу років. Згідно з додатковими правами, при скороченні робочої сили першочерговому звільненню, як правило, підлягають працівники а найменшим стажем роботи на даному підприємстві.

Зміна складових оплати праці в залежності від досягнутих результатів

Працівникам більш властиво бачити себе представниками певної професії чи сфери діяльності, ніж членами певної організації. Саме тому в них часто є стимул справити сприятливе враження не тільки на нинішніх, але і на інших роботодавців (у надії одержати пропозиції в майбутньому). Які ж результати турботи про кар'єру?

Інші роботодавці можуть з більшою легкістю судити про об'єктивні критерії діяльності, чим про суб'єктивні (наприклад, «якості»), чи про рівень зусиль, в результаті яких у працівників, спонукуваних розуміннями кар'єри, з'являється стимул концентрувати свої зусилля на вимірюваних ділянках діяльності на шкоду ділянкам, що знаходяться поза спостереженням інших роботодавців. У працівників управління, що підшукують собі нове місце роботи, з'являється стимул дотримуватись політики, що приносить прибуток у короткотерміновому періоді (це досить помітно) навіть на шкоду

довготерміновим інтересам підприємства, на якому вони працюють у даний час.

У той час як перспектива роботи на іншого роботодавця може викликати зміни у напрямку зусиль працівника, вона також може сприяти вирішенню однієї раніше згадуваної проблеми з поштучною оплатою. В умовах постійної зміни продукції і технологій відрядні розцінки повинні також постійно переглядатися. Визначаючи відрядну розцінку, роботодавцю доводиться в основному здогадуватися про час, необхідний для виконання даного завдання. Він наче вивіряє цю розцінку для того, щоб середній погодинний зарібок його працівників був би досить привабливим для залучення і збереження робочої сили.

Там, де оплата працівників, принаймні частково, ґрунтується на відрядній розцінці, саме турбота про кар'єру може сприяти максимальним і зусиллям з боку працівників.

Люди надзвичайно складні, і їх можуть стимулювати найрізноманітніші фактори. Те, що змушує одного працювати з максимальною віддачею, іншого відвертає від роботи. Щоб матеріальна компенсація зберегла свій стимулюючий потенціал, треба передбачити одночасно кілька видів винагород – враховувати інтереси типового службовця, що віддає перевагу стабільному зарібку, надавати сумлінним працівникам можливість заслужити нагороду, стимулювати трудову діяльність цілих колективів. Компенсаційна система оплати праці повинна чітко вловлювати прояв загальної і частки нерівностей, бути максимально чесною і справедливою.

Тема 2.4 ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

1. Рівень життя і доходів населення.

Основні цілі і пріоритети соціальної політики на сучасному етапі розвитку економіки України

Основною метою соціальної політики на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України є запобігання зниженню рівня життя населення і подальше його підвищення в міру залежності від стабілізації економіки. Доти, поки не будуть створені умови, що дозволять забезпечити для більшої частини населення значне зростання рівня життя, соціальна політика, виходячи з економічних реалій, буде націлена на можливе стримування темпів падіння життєвого рівня.

Реалізація основної мети може досягатися лише за таких умов:

- створення і здійснення економічних і правових норм, що стимулюють активну діяльність працездатної частини суспільства, покликану забезпечувати ефективною працею власне благополуччя і добробут населення країни;
- підтримка розумних співвідношень між доходами активної частини населення і непрацездатних громадян;
- посилення адресності соціальної підтримки, в першу чергу малозахисених груп населення з метою обмеження, а в подальшому і скорочення масштабів бідності;
- уживання заходів стосовно дотримання основних гарантій у сфері доходів населення і забезпечення їм не нижче діючих гарантій медичного і соціального обслуговування, освіти і культурного розвитку;
- стабілізація становища в житловій сфері, формування системи підтримки малозахисених верств населення в частині утримання і придбання (будівництва) житла;
- стримування безробіття;
- адаптація і соціальна підтримка вимушених мігрантів.

З названих умов випливають основні напрямки політики у сфері доходів, проведеної Урядом України, яка передбачає вирішення таких основних задач:

- забезпечення соціального й економічно обґрунтованого рівня доходів.

При цьому пріоритет надається оплаті праці як головному джерелу підвищення добробуту громадян і стимулу до ефективної трудової діяльності, активізації економічного поведіння людей;

- підвищення мінімальних доходів на основі різних форм індексації розмірів мінімальних соціальних гарантій у зв'язку зі зростанням споживчих цін;
- підвищення ролі тарифних угод і колективних договорів у регулюванні доходів по секторах економіки, галузях, категоріях

працівників і регіонах країни;

- сприяння суспільному визнанню доходів від власності і підприємницької діяльності, створення економічних і правових механізмів, що стимулюють використання цих доходів для інвестування і кредитування соціально значимих державних і суспільних програм;

- удосконалювання податкового регулювання доходів фізичних осіб (збільшення прогресії ставок прибуткового оподатковування, зміна порядку визначення оподаткованої бази з видів доходів і т. й.).

Сформована висока диференціація в доходах окремих груп населення, обумовлена особливостями початкового етапу переходу до ринкових відносин, підлягає критичному осмисленню і вимагає вироблення заходів для усунення негативних явищ і тенденцій. Серед них:

- забезпечення більш тісного зв'язку заробітної плати з результатами індивідуальної праці й ефективністю роботи трудових колективів;

- переорієнтація розмірів виплат соціальних допомоги родинам з дітьми і малозабезпеченим громадянам у порівнянні з розмірами мінімальної заробітної плати на більш об'єктивну базу – диференційований по соціальних групах населення прожитковий мінімум, перехід до адресності і заявочного характеру підтримки незаможних громадян;

- запобігання безробіттю і скорочення його обсягів;

- розробка і здійснення заходів для підтримки доходів громадян, які перебувають у вимушених відпустках, або тих, які працюють із причин скорочення виробництва неповний робочий день, виплата стипендій і допомоги для осіб, які проходять перепідготовку на нові професії, що користуються попитом на ринку праці, а також у період адаптації їх до нового робочого місця.

На політику доходів поширюються загальні принципи взаємодії держави, суб'єктів господарства і громадян, зокрема, обов'язок держави виступати гарантом соціальної стійкості суспільства, захисту прав, свобод і інтересів, а також ряду найбільш істотних параметрів соціально-економічного становища населення в цілому і складових його соціальних груп і спільностей.

Рівень життя: поняття і фактори, його визначальні. Структура доходів населення. Трудові і нетрудові доходи

Рівень життя об'єктивно характеризує рівень розвитку, споживання, ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людей, забезпеченість населення споживчими благами.

Певні види людських потреб, задоволення яких є складовою рівня життя, прийнято визначати як компоненти рівня життя (наприклад, харчування, здоров'я, освіта й т. ін.). Кожний із них включає дані, що відносяться до задоволення потреб у відповідній сфері у визначений період.

Систему кількісних і якісних показників рівня життя складають:

- загальний обсяг споживання матеріальних благ і послуг, рівень споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг;

- реальні доходи населення, розмір заробітної плати, надходження доходів з інших джерел (за рахунок пенсій, допомоги, стипендій, реалізації

продукції особистого підсобного господарства, дивідендів і відсотків на інвестовані у виробництво особисті трудові доходи);

- умови праці, тривалість робочого і вільного часу;
- житлові умови;
- показники освіти, охорони здоров'я й т. ін.

При розгляді рівня життя необхідно враховувати всю сукупність соціально-економічних умов, тому що без оцінки споживання матеріальних і духовних благ, доступності їх для людини, соціальних умов праці і рівня соціального забезпечення, охорони здоров'я й інших характеристик неможливо повною мірою судити про реально існуючий рівень життя населення.

Узагальнюючими вартісними показниками рівня життя населення прийнято вважати такі.

Загальне споживання матеріальних благ і послуг, що включає особисте споживання населенням матеріальних благ, платні і безкоштовні послуги, надані населенню. Розрахунок цього показника забезпечує взаємне ув'язування окремих показників добробуту населення, що дозволяє розглядати рівень і структур споживання у взаємозв'язку із сукупними доходами населення і дає повну характеристику задоволення його особистих потреб.

Реальні доходи (без урахування послуг) – частина національного доходу, використовується населенням для задоволення своїх матеріальних і культурних потреб.

Реальні доходи (з урахуванням послуг) – частина валового національного продукту, використовується населенням на споживання і нагромадження матеріальних благ і послуг.

Для характеристики зростання (зниження) добробуту населення обчислюються індекси його реальних доходів й індекси реальних доходів за соціальними групами. При обчисленні таких індексів повинна бути забезпечена порівнянність цін, для чого при розрахунках враховується їхня зміна за порівняльний період.

Реальна заробітна плата робітників та службовців – складова реальних доходів (з урахуванням послуг). Вона визначається шляхом поділу номінальної (нарахованої) заробітної плати на індекс споживчих цін на товари і послуги для відповідної групи населення.

Грошовий дохід родини – це сума грошових надходжень у вигляді заробітної плати, пенсій, стипендій, допомоги, підприємницького доходу, відсотків, дивідендів та інших доходів від власності, засобів, від продажу продукції особистого підсобного господарства. При обстеженнях бюджетів родин у їхньому грошовому доході не враховуються прирости внесків у банках, тоді як у балансі грошових доходів і витрат населення такі суми відбиваються.

Сукупний дохід, що є у вітчизняній практиці основним показником матеріальної забезпеченості населення, включає всі види грошових доходів, а

також вартість натуральних надходжень, отриманих від особистого підсобного господарства і використаних на особисте (домашнє) споживання.

У ринковій економіці основними джерелами особистих доходів є:

1) трудова діяльність персоналу, що працює за найманням, і особи вільних підприємницька діяльність;

2) власність;

3) засоби держави і підприємств, розподілені відповідно до приналежності до визначеної соціальної групи і категорії персоналу;

4) особисті підсобні господарства (ОПГ).

Першому з зазначених джерел відповідає дохід у вигляді заробітної плати і гонорару; другому - підприємницький прибуток; третьому - дивіденди і відсотки на капітал; четвертому – трансферні платежі (пенсії, допомоги, стипендії і т. ін.), а також послуги підприємства своїм працівникам у вигляді медичного обслуговування, підвищення кваліфікації і т. ін., п'ятому - продукти, можливості для відпочинку, кошти від ОПГ. професій; Від структури доходу істотно залежать:

- мотиви, а, отже, і результати діяльності людей, що безпосередньо пов'язано з економікою підприємств, регіонів і країни;

- взаємини між людьми і їхніми групами у виробничих колективах, регіонах і країні в цілому;

- якість життя людей, що характеризує ступінь задоволення їхніх потреб.

Державна статистика України в основному фіксує інформацію про три основні джерела особистих доходів: 1) заробітна плата; 2) соціальні трансфери; 3) доходи від підприємницької діяльності і від власності.

Необхідно розрізняти доходи від трудової діяльності, підприємницькі доходи, а також доходи від власності - з одного боку, трудові і нетрудові доходи - з іншого. Принципові відмінності кожної з цих груп повинні розглядатися з погляду їхньої економічної природи, місця в суспільних відносинах, а також дотримання норм моралі і моральності.

Структура доходу співробітника підприємства

Структура доходу співробітника підприємства подана на рис. 1.

Основною частиною доходу найманого персоналу підприємства є заробітна плата, що включає:

1) тарифну частину – оплату за тарифними ставками і окладами;

2) доплати і компенсації;

3) надбавки;

4) премії.

Тарифні ставки й оклади визначають величину оплати праці відповідно до її складності.

Призначення доплат – відшкодування додаткових витрат робочої сили через об'єктивні розходження в умовах і тяжкості праці. Компенсації враховують незалежні від підприємства фактори, у тому числі зростання цін.

Надбавки і премії вводяться для стимулювання сумлінного ставлення до праці, підвищення якості продукції й ефективності виробництва.

Розходження між надбавками і преміями в тому, що надбавки виплачуються в однаковому розмірі кожен місяць за визначений період, а премії можуть бути нерегулярними, і їхня величина істотно змінюється в залежності від досягнутих результатів. Отже, доплати і компенсації відбивають ті виробничі і соціальні характеристики праці, що об'єктивно не залежать від співробітника. Надбавки і премії відбивають результати його власних досягнень.

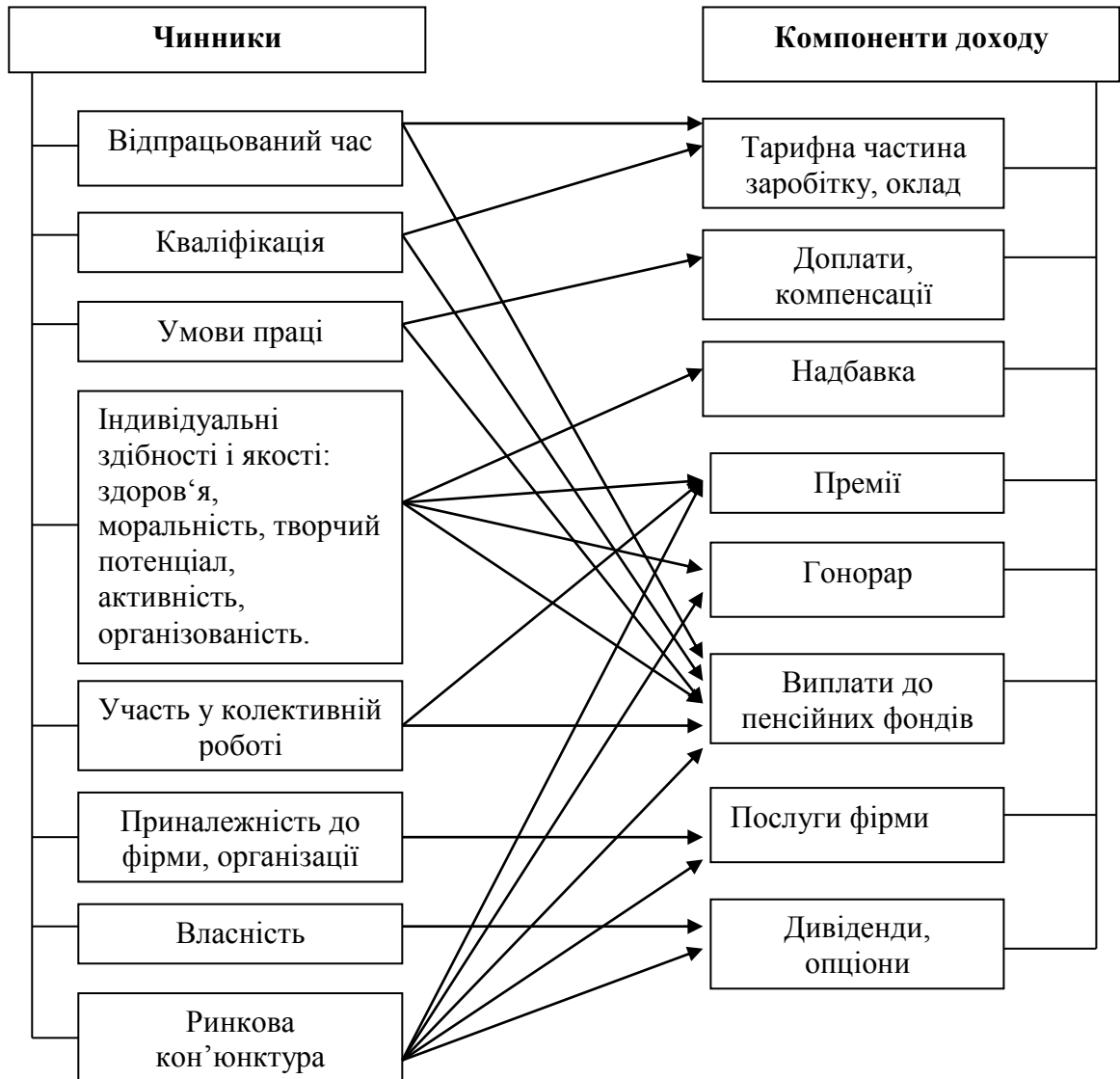


Рисунок 1 – Структура доходу співробітника підприємства

Типова структура доходу співробітника підприємства може бути представлена в такий спосіб.

1. Оплата за тарифними ставками і окладами.
2. Доплати за умови праці:
 - 2.1. Характеристики виробничого середовища.
 - 2.2. Змінність (режим роботи).
 - 2.3. Ступінь зайнятості упродовж зміни.
3. Надбавки:

3.1. За понаднормову продуктивність (підрядний приробіток, оплата за роботу з чисельністю менше нормативної).

3.2. За особистий внесок у підвищення ефективності, у тому числі – за винаходи і раціоналізаторські пропозиції.

3.3. За високу якість продукції, виконання термінових і відповідальних завдань.

4. Премії:

4.1. За якісне і своєчасне виконання договорів і етапів робіт.

4.2. За підсумками роботи за рік.

4.3. З фонду керівника підрозділу.

4.4. Авторські винагороди за винаходи і раціоналізаторські пропозиції.

4.5. Винагороди за активну участь в освоєнні нових технічних і організаційних пропозицій.

5. Послуги фірми працівникам (соціальні виплати).

6. Дивіденди від акцій підприємства.

Методичні основи спостереження за динамікою рівня життя населення

Методом державного статистичного спостереження за рівнем життя населення є ***вибіркове обстеження бюджетів домашніх господарств***. Воно проводиться органами державної статистики відповідно до державної програми статистичних робіт, щорічно затверджуваної Держкомстатом України за узгодженням з Урядом.

Ціль такого вибіркового обстеження - одержання економіко-статистичної інформації про життєвий рівень різних груп і шарів населення.

Матеріали обстеження дозволяють:

- відслідковувати зміни структури доходів і споживчих витрат населення;
- виявляти розходження в рівнях матеріального добробуту в залежності від складу родини, зайнятості її членів;

- визначити роль окремих джерел у формуванні доходів, залежність споживання від рівня доходів;

- простежити за зміною споживчого попиту;

- охарактеризувати диференціацію населення за рівнем доходів.

Метод проведення обстеження – безпосереднє опитування членів домашніх господарств і ведення допоміжних записів про одержувані ними доходи і зроблені витрати.

Програма обстеження бюджетів домашніх господарств – це система балансового обліку надходжень і витрат засобів (грошових і натуральних) у домашньому господарстві за календарний місяць.

У процесі вибірових обстежень бюджетів домашніх господарств прийнято оперувати такими поняттями.

Грошовий дохід – надходження в грошовій формі, що, як правило, є поновлюваними за своєю природою і нараховуються домашньому господарству чи окремим його членам щомісяця. Грошовий дохід домашніх господарств складається: із заробітної плати найманих робітників та інших надходжень від роботодавців; частини доходу від самостійних занять; прибутків від підприємницької діяльності; доходу від особистих інвестицій

(рента, відсотки, дивіденди), гонорарів і комісійних зборів. У складі грошових доходів домогосподарств враховуються аліменти, пенсії, стипендії, винагороди й інша допомога у формі регулярно одержуваних грошей. Вилучені з заощаджень, узяті позички чи отримані, навіть якщо вони і використовуються з метою споживання, не включаються в доходи домашніх господарств.

Заробітна плата і доходи типу заробітної плати працюючих за найманням – загальна сума оплати праці всіх членів домашнього господарства, які одержують заробітну плату в грошовій формі, перед відрахуванням податків. Вона включає доходи від основної і вторинної діяльності і, як правило, охоплює основну заробітну плату, оплату позаробочого часу, премії, допомоги, надбавки (включаючи надбавки соціального характеру, виплачувані безпосередньо роботодавцем).

Доходи від самостійних занять – доходи домашнього господарства в грошовій формі, отримані від самостійного заняття (індивідуальної трудової діяльності), а також від регулярного чи випадкового бізнесу і незалежної професійної діяльності.

Витрати домашніх господарств включають витрати на споживання і витрати, не пов'язані зі споживанням. До витрат на споживання домашніх господарств відносяться всі грошові витрати, пов'язані з придбанням господарством чи окремими його членами товарів, призначених для споживання (як продовольчих, так і непродовольчих), і оплатою послуг.

Витрати, не пов'язані зі споживанням, включають податок на доход, відрахування на пенсії і на соціальне страхування й аналогічні страхові внески, грошові перекази, подарунки й аналогічні трансферти, зроблені даним домашнім господарством чи окремими його членами. У цю групу витрат не входять додавання до заощаджень, суми, інвестовані чи віддані в борг, повернення позичок і витрати на інші фінансові операції.

Спожиті витрати містять у собі всі поточні витрати на товари і послуги для використання даним домашнім господарством чи окремими його членами. У даній категорії витрат не враховуються прямі податки, відрахування на пенсії за вислугу років та інші види соціального страхування, депозити в банках, відрахування житлово-будівельним кооперативам, страхові внески зі страхування життя, трансферти у формі готівки і витрати на користь осіб, що не є членами домашнього господарства, і повернення позичок. Виключаються також витрати, що за своєю природою є інвестиційними, а також безоплатні трансферти готівкою і пожертвування. Послуги освіти, медицини й інші послуги, отримані безкоштовно, до споживчих витрат також не відносяться.

Прожитковий мінімум і методи його розрахунку

Визначають прожитковий мінімум як «показник обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг на мінімально припустимому рівні, який забезпечує умови підтримки активного фізичного стану дорослих, соціального і фізичного розвитку дітей і підлітків».

Бюджет прожитковою мінімуму – це вартісна оцінка натурального набору товарів (послуг) прожиткового мінімуму, яка включає витрати на податки й інші обов'язкові платежі.

Бюджети прожиткового мінімуму можуть служити певним орієнтиром при формуванні соціальної політики і системи заходів для соціальних гарантій лише в умовах кризового стану економіки, інфляції і падіння життєвого рівня населення, тому що, як показують медико-біологічні дослідження, упродовж тривалого часу людина не може нормально існувати, задовольняючи свої потреби на рівнях, передбачених цими бюджетами, без шкоди для здоров'я і працездатності.

Значно повніший набір (у вартісній і натуральній формі) матеріальних і духовних благ відбиває інший показник - **мінімальний споживчий бюджет** - баланс доходів і витрат, що дозволяє найбільш обґрунтовано визначати вартість життя груп населення з мінімальними доходами.

Прожитковий мінімум і бюджет прожиткового мінімуму як інструменти соціальної політики покликані служити:

- базою адресної соціальної політики;
- цільовими орієнтирами при регулюванні доходів і споживання малозабезпечених груп населення;
- базою для оцінки матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм, надання цільової натуральної допомоги малозабезпеченим верствам населення;
- обґрунтуванням розмірів мінімальної оплати праці і трудової пенсії по старості.

Розрахунки прожиткового мінімуму і бюджету прожиткового мінімуму за галузями і професійними групами покликані бути основою для розробки параметрів рівня доходів, необхідних для відтворення робочої сили, при укладенні колективних договорів, галузевих і територіальних тарифних угод.

У підходах до формування прожиткового мінімуму в міжнародній і вітчизняній практиці використовуються різні методи:

- статистичний (прожитковий мінімум устанавлюється виходячи з рівня доходів 10–20% найбільш незаможних категорій населення);
- нормативний (на основі розрахунку науково обґрунтованих нормативів споживання, що забезпечують нормальне відтворення робочої сили і Духовний розвиток людини, причому за нормативами визначаються потреби як у продовольчих, так і в непродовольчих товарах і послугах);
- комбінований, чи нормативно-статистичний (харчування визначається за нормативами, а інші витрати – за їхніми частинами в загальних споживчих витратах);
- суб'єктивний (на основі соціологічних опитувань населення про величину необхідного мінімального доходу);
- ресурсний (орієнтований на реальні економічні можливості забезпечення прожиткового мінімуму).

Продовольчий набір прожиткового мінімуму розроблений фахівцями Інституту харчування України. Він базується на прийнятих у світовій практиці законах про мінімальні норми достатнього харчування і враховує традиційно сформовані в Україні особливості споживання продуктів. Набір пройшов експертизу у Всесвітній організації охорони здоров'я й одержав позитивну оцінку.

В основу розрахунків набору продуктів покладені:

- норми фізіологічних потреб у харчових речовинах і енергії для різних груп населення і рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я про потребу людини в енергії і білку;
- зведення про хімічний склад і енергетичну цінність, про істивну частину харчових продуктів і втрати харчових речовин у процесі кулінарної обробки і приготування продуктів;
- дані про засвоюваність білка і вмісті в ньому незамінних амінокислот.

Формування продовольчого кошика прожиткового мінімуму для різних груп населення здійснювалося з урахуванням таких методичних вимог:

- повне задоволення потреби в основних харчових речовинах і енергії для всіх соціально-демографічних груп населення;
- можливість урізноманітнити раціон при мінімальній вартості кошика;
- наближення складу кошика до традиційно споживаного населенням України набору продуктів харчування.

Варто мати на увазі, то величина прожиткового мінімуму в системі аналізу рівня життя трудящих і членів їхніх родин виступає як межа бідності населення.

Мінімальні соціальні стандарти рівня життя населення

Крім прожиткового мінімуму серед мінімальних стандартів рівня життя населення, що забезпечують необхідний ступінь задоволення основних потреб людини, економічна наука називає визначені законодавче нормативи забезпеченості житлом, охорони здоров'я, освіти, культури, умов і охорони праці, зайнятості, стану навколишнього середовища.

Як мінімально припустимий норматив забезпеченості житлом на період подолання економічного спаду в Україні прийнята так звана ***житлово-санітарна норма***, на яку в дореформений період орієнтувалася держава при наданні населенню житла, у суспільному житловому фонді, при оплаті надлишків житлової площі і т. ін.

В галузі ***охорони здоров'я*** для оцінки мінімально припустимого рівня задоволення потреб у медичній допомозі і медичному обслуговуванні населення використовуються показники забезпеченості лікарями, лікарняними ліжками, поліклініками й амбулаторними установами.

В галузі ***освіти*** Конституція України гарантує загальнодоступність безкоштовність дошкільної, основної загальної і середньої професійної освіти в державних загальноосвітніх установах. При цьому визначена обов'язковість основної загальної освіти. Кожен громадянин має право на конкурсній основі безкоштовно одержати вищу чи середню професійну освіту в

державній освітній установі чи на підприємстві. Затверджені державні освітні стандарти, підтримуються різні форми освіти і самоосвіти.

Аналогічні підходи щодо соціальних нормативів в галузі **культури**. Тут роль стандартів покликані відіграти норми розвитку мережі масових бібліотек, кінотеатрів, будинків культури в містах і сільській місцевості і т.

У сфері **умов охорони праці і стану навколишнього середовища** як державні стандарти приймаються визначені законодавством показники гранично допустимої концентрації (ГДК) вмісту хімічних та інших речовин, які у воді, повітрі і на робочих місцях виробничих підприємств негативно впливають на працездатність громадян. Використовуються також норми переміщення вантажів, їхнього підйому на визначену висоту й інші норми гранично допустимої ваги і шкідливості виробничого середовища.

Законодавство про поліпшення умов праці і виробничого середовища передбачає проведення профілактичних заходів для того, щоб праця стала більш гуманною.

У сучасних умовах важливого значення набуває встановлення гарантій (нормативів) **зайнятості населення**, оскільки становище працівників на ринку праці не завжди стійке.

Соціальні трансферти як елементи формування рівня життя і доходів

Істотну роль у формуванні доходів і визначеного рівня життя відіграє система забезпечення державою непрацездатних громадян – соціальне забезпечення. Основними його напрямками є: встановлення пенсій, допомоги, соціальне обслуговування старих, інвалідів, дітей і прирівняних до них державним законодавством як обов'язкових для всіх учасників відносин і всіх рівнів їхньої реалізації.

Найбільша частина соціального обслуговування в Україні – пенсійне забезпечення за віком, інвалідністю, з нагоди втрати годувальника, сформоване в єдиному соціальному просторі, що включає єдиний порядок нарахування і перегляду пенсій, акумулювання страхових засобів і їхніх виплат у позабюджетному Пенсійному фонді. Діючі в Україні умови пенсійного забезпечення визначені і закріплені в «Державному законі про пенсії».

У системі соціального забезпечення істотне місце займають соціальні пільги, надані різним категоріям громадян відповідно до чинного законодавства. Так, інвалідам Великої Вітчизняної війни та інвалідам бойових Дій на території інших держав надане право на: одержання разових пільгових кредитів банківських установ на придбання (будівництво) квартир, житлових будинків, садових будиночків, благоустрій садових ділянок; першочергове одержання місцевих будівельних матеріалів для житлового будівництва, відпускання деревини на корені для будівництва житлових будинків на умовах, обумовлених органами місцевого самоврядування.

Система пільг встановлена українським законодавством для інвалідів з дитинства й інвалідів-дітей у віці до 16-ти років: безкоштовне забезпечення вело - і крісло-колясками; безкоштовне виготовлення і ремонт протезів; безкоштовне одержання ліків за рецептами лікарів; соціальна пенсія

(мінімальний розмір пенсії по старості + 100% зазначеного розміру); 50%-ва знижка вартості проїзду на залізничному, водному, повітряному і міжміському автомобільному транспорті в осінньо-зимовий період (з 1 жовтня по 15 травня). Інвалідам з дитинства надаються пільги по прибутковому податку з фізичних осіб.

Діти з багатодітних родин забезпечуються безкоштовною шкільною формою або комплектом дитячого одягу, що її заміняє, для відвідувань шкільних занять, а також спортивною формою на весь період навчання. Їм надане право безкоштовного відвідування музеїв, парків культури і відпочинку, виставок.

Заходи для соціального захисту осіб, що втратили роботу, покликані забезпечувати мінімально необхідні умови до існування, зводяться до виплати допомоги по безробіттю не нижче 100% мінімального розміру оплати праці (при наявності в безробітного громадянина непрацевдатних утриманців розмір допомоги збільшується на 10% на кожного утриманця, але максимальний її розмір не може перевищувати величини середнього заробітку за останнім місцем роботи.)

Принципи формування доходів у ринковій економіці

В усьому цивілізованому світі основою розподілу суспільного багатства вважається ***принцип розподілу за працею***. Вибір тієї чи іншої бази розподілу визначається змістом і умовами конкретного трудового процесу.

У ринковій економіці принцип розподілу за працею реалізується виходячи з граничної продуктивності конкретного працівника на конкретному робочому місці, тобто доход працівника за інших рівних умов збільшується відповідно до зростання доходу підприємства від даного виду праці.

Гранична продуктивність працівника залежить від попиту та пропозиції на відповідному ринку праці. При раціонально організованій економіці ціна висококваліфікованої творчої праці значно вища, ніж малокваліфікованої. Таким чином, у нормально функціонуючій ринковій економіці принцип розподілу за працею модифікується в ***принцип розподілу за граничною продуктивністю праці***.

В умовах ринкової економіки поряд з доходами від праці істотну роль відіграють ***доходи від власності***. Проблема відносної значимості розподілу за працею і за власністю обговорюється в економічній літературі не одну сотню років.

Структура особистих доходів істотно змінилася упродовж ХХ ст. У розвинутих і постсоціалістичних країнах істотну роль стали відігравати пенсії, допомоги по безробіттю і в разі захворювання, стипендії й інші ***виплати з державних фондів***.

У теоретичному аспекті можливе обговорення принципу розподілу ***за здібностями***. Однак практично цей принцип може бути реалізований тільки через розподіл за працею. Здібності істотно впливають на результати праці, а виходить, і на відповідну частку суспільного багатства. Цю обставину слід враховувати в системах оплати праці.

Для нашої країни важливе значення має розподіл *за посадою*. Відомі багато фактів, що змушують засумніватися в наявності достатньої позитивної кореляції між займаною посадою і реальним внеском у суспільне багатство. Більше того, тут кореляція часто виявляється негативною. Це робить дуже актуальною проблему такого розподілу доходів, при якому їхній рівень залежав би не від посади, а від економічного і соціального ефекту діяльності конкретної особи, що займає дану посаду.

Розглянуті вище принципи розподілу орієнтовані переважно на економічний аспект проблеми.

2. Заробітна плата в економічній системі

Терміном «заробітна плата» у Законі України «Про оплату праці» позначається винагорода, обчислена, як правило, у грошовій формі, що за трудовим договором власник чи уповноважений ним орган (далі - роботодавець) виплачує працівнику за виконану роботу.

При укладанні трудового договору в усній формі умови оплати обумовлюються між роботодавцем і прийнятим на роботу. Особливою формою трудового договору є контракт, тобто письмова угода, в якій визначаються термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання контракту. У контракті умови оплати праці фіксуються в письмовій формі.

Слід зазначити, що в реальній практиці заробітна плата – Іде не тільки виплати за виконану роботу. До складу заробітної плати, відповідно до статті 2 згаданого Закону, включаються виплати за виконану роботу, а також гарантійні і компенсаційні виплати за невідпрацьований час (наприклад, за час простою не з вини працівника, за час виконання державних зобов'язань, оплата щорічних відпусток і т. ін.). Крім того, терміни виконання працівником окремих завдань можуть не збігатися з термінами виплати заробітної плати, працівник може одержати аванс чи оплату за відпрацьований час.

При збиранні даних про заробітну плату використовувати три основні поняття: «заробіток», «ставка заробітної плати і натуральна оплата».

Заробіток – це винагорода, що видається працівнику грошима чи натуроплатою, як правило, через регулярні проміжки за відпрацьований час чи за виконану роботу, а також за невідпрацьований час (наприклад, за щорічну відпустку). У заробіток не включаються суми, які відраховуються роботодавцями за своїх працівників у фонди соціального страхування і пенсійного забезпечення, а також допомоги, одержувані найманими робітниками з цих фондів. Не входять у заробіток і допомоги, що видаються при звільненні і закінченні терміну служби. У суми заробітку рекомендується включати пряму заробітну плату і пряме утримання, оплату невідпрацьованого часу, премії і допомоги.

Пряма заробітна плата і пряме утримання за відпрацьований час і виконану роботу включають: виплати ставок і заохочувальних премій працівникам з погодинною оплатою праці; заробітну плату працівникам з відрядною оплатою праці (за винятком доплат за понаднормові роботи);

доплати за понаднормові роботи, змінну роботу, роботу в нічний час і у святкові дні; комісійні виплати персоналу, зайнятому в торгівлі, і іншому персоналу. До прямої заробітної плати і прямого утримання відносяться також доплати за вислугу років і спеціальну кваліфікацію, компенсаційні доплати з урахуванням географічної зони, доплати за підвищену відповідальність, за брудну, тяжку чи небезпечну роботу, доплати в межах гарантованої заробітної плати; допомоги в зв'язку із зростанням вартості життя й інші регулярні допомоги.

Оплата невідпрацьованого часу включає суми, що виплачуються за щорічну відпустку й інші види відпусток, наданих роботодавцем.

Ставка заробітної плати – це ставка, співвіднесена з періодом часу, що звичайно використовується при визначенні розміру заробітної плати (наприклад, з часом, днем, тижнем, місяцем чи будь-яким іншим періодом). У нашому розумінні ставку заробітної плати співвідносять з погодинною тарифною ставкою погодинного працівника чи місячним окладом. Однак ставка заробітної плати, крім того, включає доплати у зв'язку із зростанням вартості життя й інші, регулярно зроблені виплати (за винятком доплат за понаднормові роботи; премій, допомоги й інших натуральних грошових виплат).

Натуральну оплату в статистиці заробітків рекомендується вимірювати на основі вартості, яку вона реально становить для найманого робітника.

Статистичні дані про заробітки повинні відображати розходження між грошовими і натуральними виплатами.

У статистиці вартості робочої сили натуральну оплату праці рекомендується оцінювати на основі витрат, що несе роботодавець.

Структура заробітної плати відповідно до статті Закону України «Про оплату праці» складається з основної і додаткової заробітної плати й інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Сутність заробітної плати варто розглядати в соціально-правовому (нормативному) і економічному аспектах.

У соціально-правовому аспекті сутність заробітної плати характеризується тією роллю, що вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і, насамперед, її правом на працю.

Рівень заробітної плати в масштабі національної економіки залежить від таких макроекономічних показників:

- обсягу зробленої галузями продукції;
- співвідношення між проміжним споживанням зробленої продукції галузями і доданої до неї вартістю чи валовим внутрішнім продуктом (ВВП).
- розподілу ВВП на оплату праці, непрямі податки, субсидії і валовий прибуток;
- чисельності населення і його активної частини, зайнятої в економіці.

Сутність і зміст понять вартості і ціни робочої сили

Організація заробітної плати – один із найважливіших аспектів теорії і практики суспільного відтворення в цілому і відтворення робочої сили зокрема.

Розглядаючи категорії вартості і ціни робочої сили та їхні особливості, не слід забувати про розходження між вартістю і ціною робочої сили, з одного боку і заробітної плати – з іншого. Вартість робочої сили зводиться до вартості визначеної суми життєвих засобів, тому вона змінюється разом з вартістю цих засобів, тобто зі зміною кількості робочого часу, необхідного для їхнього виробництва. Ці процеси обумовлюють механізм формування щоденної вартості відтвореної робочої сили, що дозволяє виробити кількість товарів, необхідних для щоденного споживання працівнику і його родині.

На вартість робочої сили впливають фізичний та історичний (суспільний) фактори. Нижня її межа визначається фізичними потребами найманого робітника вартістю життєвих засобів, абсолютно необхідних для підтримки його працездатності, задоволенням мінімальних фізіологічних потреб його й утриманців.

Сьогодні не зайве згадати і положення про те, що ціна робочої сили - це ціна відтворення здатності до праці, а не ціна самої праці, не заробітна плата. Розходження між цими категоріями дуже істотне. Ціна робочої сили – категорія, що характеризує особисті споживання працівника і його родини. Заробітна плата – категорія пов'язана з продуктивним споживанням робочої сили власником засобів виробництва. Ціна робочої сили повинна реалізовуватися в заробітній платі.

Основні функції заробітної плати

Функції, елементи і принципи організації заробітної плати

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, що вона виконує у фазах суспільного виробництва: виробництві, розподілі, обміні і споживанні.

Таблиця.1 – Основні функції заробітної плати

<i>1. Відтворювальна функція.</i>	1. Вона полягає в забезпеченні працівників, а також членів їхніх родин необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили, відтворення поколінь. У ній реалізується економічний закон підвищення потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, установленням на законодавчому рівні такого мінімального її розміру, що забезпечував би відтворення робочої сили.
<i>2. Стимулююча функція.</i>	Її сутність полягає у встановленні залежності заробітної плати працівника від його трудового внеску, від результатів виробничо-господарської діяльності підприємства, причому зазначена залежність повинна зацікавити працівника в постійному поліпшенні результатів своєї праці.
<i>3. Вимірювально-розподільна функція.</i>	Ця функція призначена для відображення міри живої праці при розподілі фонду споживання між найманими робітниками і власниками засобів виробництва. Через заробітну плату визначається індивідуальна частка у фонді споживання кожного учасника виробничого процесу відповідно до його трудового внеску.
<i>4. Ресурсна-розміщувальна функція.</i>	Значення цієї функції в даний час істотно зростає. Сутність її полягає в оптимізації розміщення трудових ресурсів за регіонами, галузями економіки, підприємствами. В умовах, коли державне регулювання у сфері розміщення трудових ресурсів зводиться до мінімуму, а формування ефективного функціонуючого ринку праці можливе лише за наявності свободи в кожного найманого працівника у виборі місця застосування своєї праці, прагнення до підвищення життєвого рівня обумовлює його переміщення з метою надходження роботи, що задовольняє максимальною мірою його потреби.

5. Функція формування платоспроможного попиту населення.	Призначення цієї функції ув'язування платоспроможного попиту, під яким розуміється форма прояву потреб, забезпечених коштами покупців, і виробництва споживчих товарів. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів – потреб і доходів суспільства, то допомогою заробітної плати в умовах ринку встановлюються необхідні пропорції між товарною пропозицією і попитом.
---	---

Для реалізації вищеназваних функцій необхідне дотримання таких найважливіших **принципів** (табл. .2):

Таблиця 2 – Найважливіші принципи для реалізації функцій організації заробітної плати

1	2
1. Підвищення реальної заробітної плати в міру зростання ефективності виробництва і праці	Цей принцип пов'язаний з дією об'єктивного економічного закону підвищення потреб, відповідно до якого більш повне їхнє задоволення реальне лише при розширенні можливостей одержати за свою працю більшу кількість матеріальних благ і послуг. Але така можливість повинна бути ув'язана з результатами виробничої діяльності, з ефективністю праці. Відсутність такого ув'язування може призвести, з одного боку, до виплати не зароблених грошей, а отже, до інфляції, забезпечення отриманої номінальної заробітної плати і до зниження реальної заробітної плати, а з іншого – до виплати заниженої, не відповідної ефективності трудового внеску, номінальної заробітної плати. У результаті буде відсутня можливість задоволення зростаючих потреб працівників і збільшення заробітної плати.
2. Забезпечення випереджальних темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати (чи темпів остання обсягів випуску продукції над темпами зростання фонду споживання)	Сутність цього принципу – максимізація трудових доходів на основі розвитку і підвищення ефективності виробництва. Дотримання його обумовлює безперервність процесу нагромадження, розширеного виробництва і є неодмінною умовою розвитку і процвітання підприємства. Порушення даного принципу веде до виплати не забезпечених товарами грошей, до інфляції, розвитку застійних явищ в економіці країни. В умовах конкретного підприємства – це поступове уповільнення процесу відновлення засобів виробництва, відсутність орієнтації на розробку і придбання найбільш перспективних з них і як результат – падіння попиту на менш якісну в порівнянні з конкуруючими фірмами продукцію.
3. Диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, змісту й умов праці, району розташування підприємства, його галузевої приналежності.	Даний принцип заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у кваліфікації своєї праці, забезпеченні високої якості продукції. При цьому повинні бути враховані розходження в кількості матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили, у різних умовах праці, географічних і кліматичних умовах життя.

1	2
4. <i>Рівна оплата за рівну працю.</i>	В умовах ринку розглянутий принцип варто розуміти як недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національною приналежністю і т. д., дотримання принципу справедливості в розподілі усередині підприємства чи фірми, що припускає адекватну оцінку однакової праці через її оплату.
5. <i>Державне регулювання оплати праці.</i>	(даний принцип буде розглянутий нижче).
6. <i>Врахування впливу ринку праці.</i>	На ринку праці представлений широкий діапазон заробітної плати як у державній і приватній компаніях, так і в неорганізованому секторі, де робоча сила не охоплена профспілками і плата за працю повністю визначається адміністрацією. Ринок праці – це сфера, де в кінцевому підсумку формується оцінка різних видів праці. Заробітна плата кожного конкретного працівника тісно пов'язана з його становищем на ринку праці, крім того, ситуація на цьому ринку визначає можливість зайнятості.
7. <i>Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці</i>	Забезпечує широку інформованість про сутність систем оплати праці. Стимул стає таким у тому випадку, коли в працівника є про нього зрозуміла і детальна інформація. Виконавці повинні чітко представляти, у якому випадку розмір заробітної плати, тобто рівень їхнього матеріального добробуту, підвищиться.

Найбільш доцільно класифікувати принципи організації заробітної плати відповідно до функцій, на реалізацію яких вони спрямовані. Кожен принцип пов'язаний не з однією, а із сукупністю функцій. Проте можна виділити головну функцію, на виконання якої передусім і спрямований конкретний принцип. Зв'язок принципів з функціями заробітної плати схематично представлений на рис. 2.

На динаміку заробітної плати й певною мірою на її диференціацію істотний вплив покликана робити величина державного мінімуму заробітної плати, що повинна встановлюватися в результаті переговорного процесу між представницькими органами роботодавців (включаючи державу) і найманих робітників (насамперед профспілками) і знаходити висвітлення в генеральному, галузевих і територіальних тарифних угодах.

При цьому державний мінімум заробітної плати необхідно підвищувати таким чином, щоб дедалі більшою мірою враховувати динаміку цін на товари і послуги, що включаються в мінімальний споживчий бюджет.

Причини розходжень у заробітній платі

Реальна і номінальна заробітна плата

Зниження реальної заробітної плати в результаті підвищення цін на продукти споживання, збільшення квартирної плати, тарифів за користування громадським транспортом та іншими видами послуг, а також підвищення оподаткування доходів трудящих здавна є методом додаткової експлуатації найманих робітників, здійснюваної не в процесі виробництва, а в сфері обертання при перерозподілі національного доходу.



Рисунок 2 – Зв'язок принципів організації і функцій заробітної платні

Міжгалузеві і територіальні розходження в заробітній платі у світовій економічній системі

На міжгалузеві співвідношення в заробітній платі об'єктивно впливають розходження в структурі робочої сили. Разом з тим розходження в рівнях оплати відбивають також кон'юнктуру попиту та пропозиції, рівень безробіття, а також ступінь організованості і згуртованості працівників галузі (згадаємо вуглярів, авіаційних диспетчерів). До числа корінних причин, що обумовлюють міжгалузеві відносини, безсумнівно, потрібно віднести розходження у вартості робочої сили, особливо кваліфікованих робітників таких професій, які переважають у галузі, зокрема, різний рівень витрат на загальну і особливо професійну підготовку, а також ступінь складності, тяжкості та умов праці в тих виробництвах, які найбільш характерні для галузі, місця, займаного тією чи іншою галуззю в економіці країни, попиту на продукцію галузі (депресивної чи процвітаючої у даних умовах).

В основі диференціації заробітної плати повинні лежати економічні, природно-географічні й історично сформовані фактори, що обумовлюють розходження в рівнях вартості і ціні робочої сили. Насамперед, це розходження в наборі продуктів і послуг, що складають матеріальний субстрат вартості робочої сили, а також у рівні цін на товари і тарифів на послуги. Істотний вплив на диференціацію заробітної плати справляють також порайонна галузева структура

економіки, рівень безробіття, історично сформована різниця в рівнях оплати за регіонами.

Причини розходжень у заробітній платі полягають у тому, що (рис. 3):

- працівники неоднорідні, вони відрізняються один від одного знаннями, навичками, досвідом, мають різний обсяг людського капіталу і відповідно різну продуктивність:

- робочі місця неоднорідні, вони відрізняються один від одного «незарплатними» характеристиками (умовами, місцем розташуванням, видами

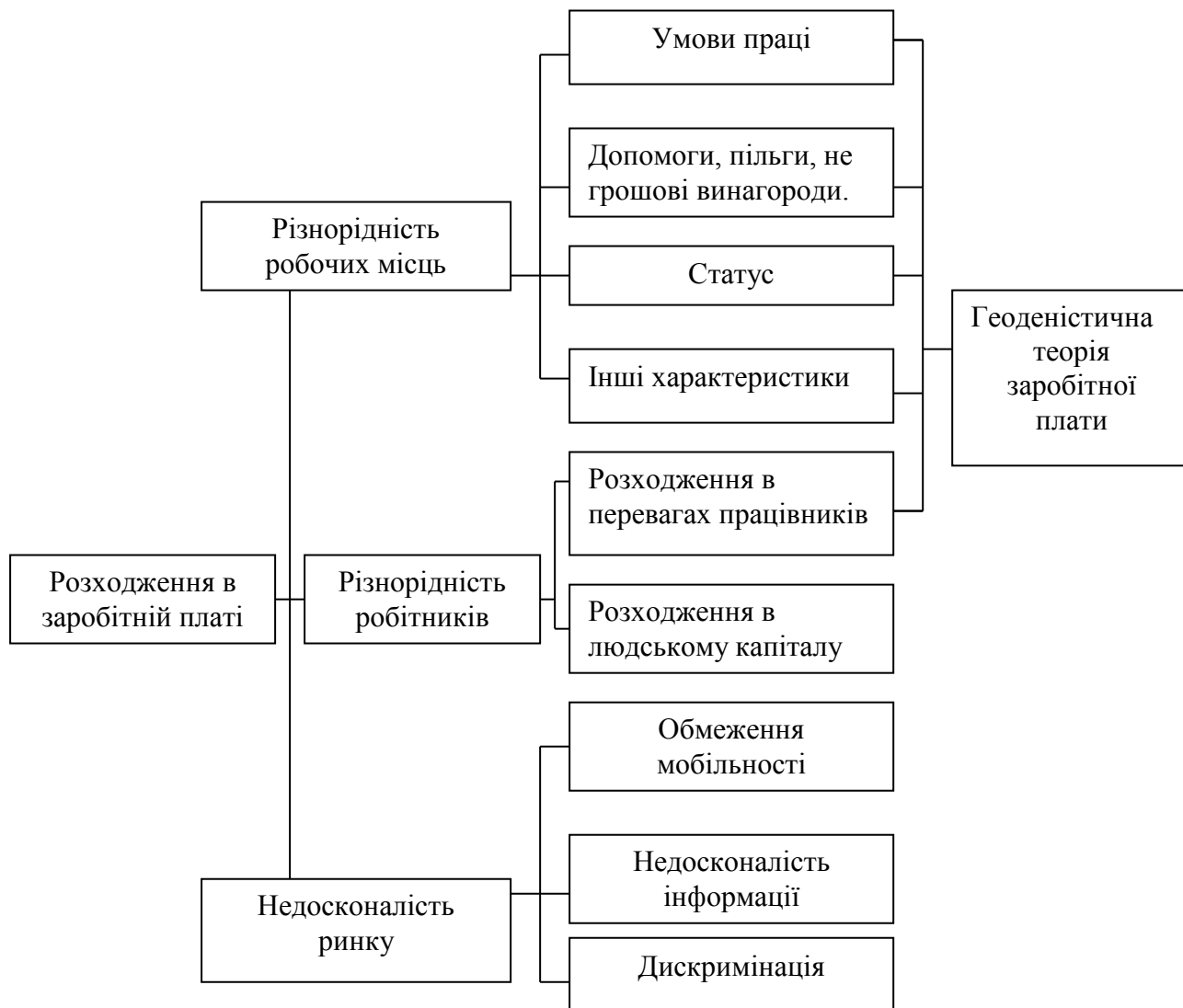


Рисунок 3 – Причини розходження у заробітній платі

соціальних допоміг і пільг, статусом і т. д.);

- умови створеної конкуренції не виконуються (існують обмеження на мобільність робочої сили, інформація недосконала, і її одержання пов'язане з витратами, виникають ефекти дискримінації на ринку праці).

Необхідність і форми державного регулювання заробітної плати в економічній системі

На рисунку 4 - 6 наведено особливості організації оплати праці за різними системами оплати.

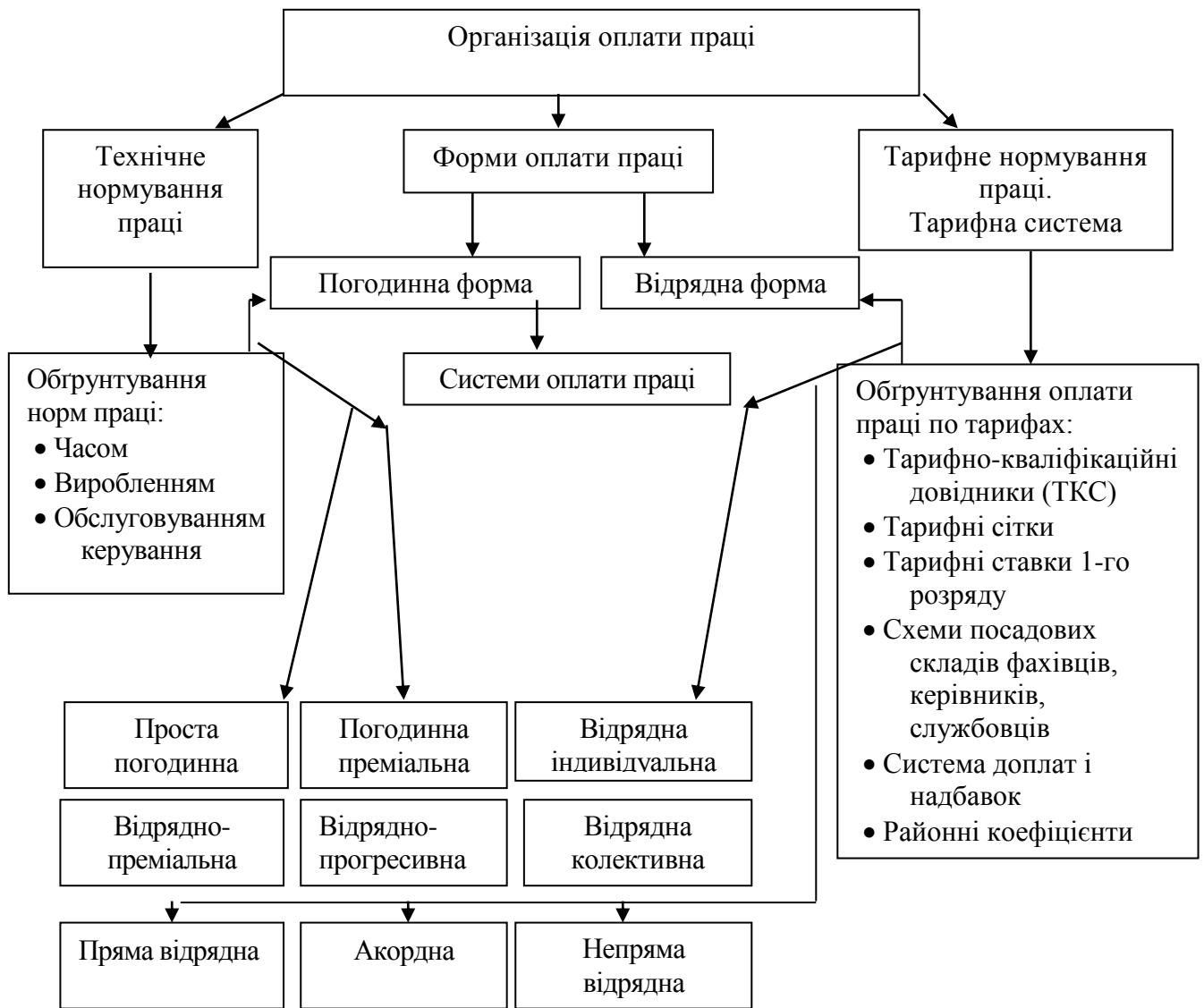


Рисунок 4 – Організація оплати праці

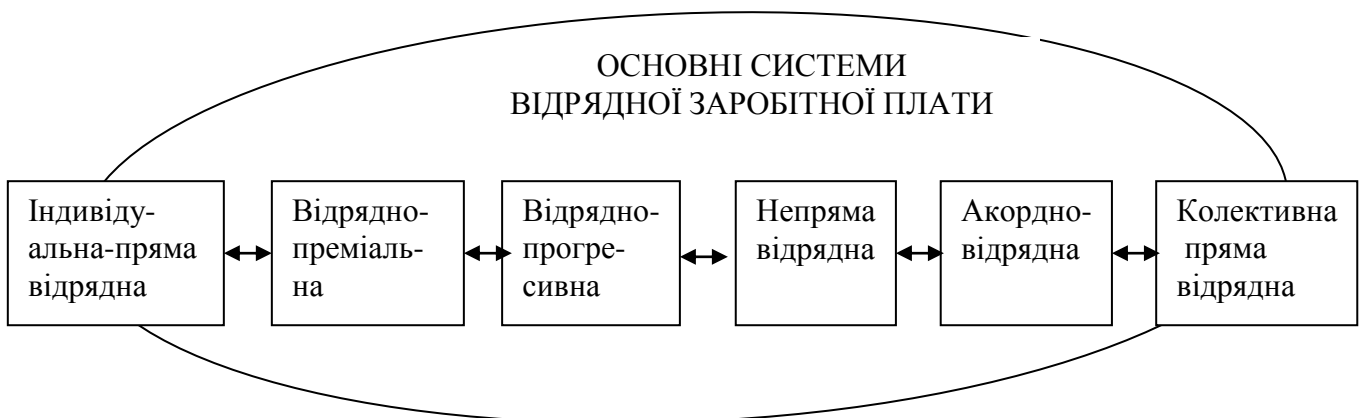


Рисунок 5 – Системи відрядної оплати праці



Рисунок 6 – Зміст преміальних систем

Названа загальноекономічна закономірність не може і не повинна віддаватися забуттю при здійсненні державної політики у сфері оплати праці і формування доходів.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що нерідко висловлювана в нас думка про відсутність регулювання оплати праці в умовах ринку абсолютно неправильна. Державні органи беруть участь у регулюванні оплати за чотирма основними напрямками;

- установлення гарантованого мінімуму заробітної плати (США, Франція, Іспанія й ін.);
- податкова політика (щодо доходів і заробітної плати);
- індексація доходів чи компенсація їхнього падіння при зростанні цін;
- пряме регулювання заробітної плати в державному секторі економіки (однак воно має обмежений характер, оскільки більшість державних підприємств функціонують на принципах повної господарської самостійності й окупності).

Регулювання заробітної плати в приватному секторі економічно здійснюється головним чином на основі соціального партнерства, що передбачає висновок регіональних тарифних угод і колективних договорів.

Тема 2.5

АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ ТА АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

1. Система трудових показників і взаємозв'язок їхніх елементів.
Трудові показники, що є об'єктом аналізу, приведені в таблиці 1.

Таблиця 1 – Основні трудові показники підприємства

№ п/п	Найменування показників	Одиниця вимірювання	Періоди		
			Попередній рік	План	Фактично
1	2	3	4	5	6
1	Чисельність промислово - виробничого персоналу, у тому числі: робітників керівників, фахівців і службовців іншого персоналу	осіб осіб осіб			
2	Обсяг виробництва продукції	тис. грн.			
3	Те саме	тис. нор-мо-годин			
4	Вироблення на одного працюючого ППП	грн.			
5	Те саме на робітника ППП	грн.			
6	Фонд заробітної плати (оплати праці), у тому числі: робітників керівників, фахівців і службовців іншого персоналу	тис. грн. тис. грн. тис. грн.			
7	Середня заробітна плата одного працюючого ППП, у тому числі: робітників керівників, фахівців і службовців іншого персоналу	грн. грн. грн.			
8	Непромислова група Загальна чисельність, у тому числі: житлово-комунальне господарство капітальний ремонт будинків і споруджень дитячі сади інші організації	осіб осіб осіб осіб осіб			

Продовження таблиці 13.1

1	2	3	4	5	6
9	Фонд зарплати непромислового персоналу, У тому числі: житлово-комунальне господарство капітальний ремонт будинків і споруджень дитячі сади інші організації	тис. грн. тис. грн. тис. грн. тис. грн.			
10	Фонд заробітної плати необлікового складу	тис. грн.			

Аналіз продуктивності праці

До основних задач аналізу продуктивності праці відносяться:

- встановлення причин відхилення фактичних показників продуктивності праці від планових і базових;
- визначення ступеня впливу кожного фактора, що викликало ті чи інші відхилення, на збільшення (зниження) прибутку;
- визначення фактичної ефективності виконаних організаційних і технічних заходів;
- виявлення невикористаних можливостей, скорочення чисельності працівників і витрат праці;
- оцінка стану продуктивності праці в цілому по підприємству і по його підрозділах;
- розробка організаційно-технічних заходів щодо використання виявлених резервів і визначення їхньої економічної ефективності;
- вибір оптимального завдання із зростання продуктивності праці на плановий період.

При проведенні аналізу ставиться задача визначити ступінь виконання плану зі зростання продуктивності праці, динаміки цього показника, якою мірою продуктивність праці забезпечує приріст обсягу виробництва, які фактори сприяли перевиконанню чи недовиконанню плану зі зростання продуктивності праці.

Інформаційною базою для аналізу служать дані річного і періодичного звітів по праці (статистична звітність, бухгалтерська звітність, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок).

Методика аналізу полягає в дослідженні в динаміці результатів роботи підприємства. Виробляється моніторинг продуктивності праці, з'ясовуються причини збільшення (чи зменшення) продуктивності праці, за рахунок чого конкретно відбулося збільшення випуску продукції, вплив структури кадрів на зростання продуктивності праці, визначається розрахунок вироблення на одного працюючого при плановій чисельності допоміжних робітників, керівників, фахівців і службовців.

Аналіз зростання продуктивності праці за факторами

Подальше поглиблення аналізу йде в напрямку вивчення зростання продуктивності праці за факторами, їхній вплив на зростання продуктивності праці оцінюється у відносній економії робочої сили.

Аналіз виконується в такий спосіб: спочатку визначають загальну відносну економію робочої сили, що відповідає досягнутому зростанню продуктивності праці за звітний період, потім – отриману економію в чисельності робочої сили за кожним фактором і резервом.

Аналіз використання робочого часу. При аналізі використання робочого часу порівнюють планові і фактичні дані про відпрацьований час, виявляють причини відхилень фактичних даних від даних планового і базисного (попереднього) року, вивчають динаміку втрат робочого часу. Для більш глибокого вивчення використовують матеріали фотозйомок робочого дня. Аналізуються втрати робочого часу через захворюваність і їхній вплив на зростання продуктивності праці, непродуктивні витрати праці, пов'язані з браком і відхиленнями від нормальних умов роботи.

Аналіз структури виробничої програми підприємства. Для визначення впливу структури виробничої програми на зростання продуктивності праці випуск виробів у плановому і звітному періодах оцінюють у тих самих нормах праці, а також у грошовому вимірі. Як норми трудомісткості звичайно приймають нормативну трудомісткість, за період, що передував плановому.

Аналіз заробітної плати

Метою аналізу заробітної плати на підприємствах є з'ясування ступеня економічної доцільності її витрати, щоб не допустити зниження темпів розширеного відтворення, порушення пропорцій між грошовим обігом, товарними фондами і платоспроможним попитом і т. ін. Засобом управління заробітною платою є нормативний метод, що передбачає встановлення її граничного розміру на одиницю продукції в грошовому вимірі. Цим досягається установа твердої залежності між збільшеним випуском продукції і сумою засобів, сформованих на оплату праці. Аналіз використання фонду заробітної плати звичайно починають з значення чи економії перевитрати фонду заробітної плати по промислово-виробничому персоналу і категоріях працюючих.

Важливим етапом аналізу трудових показників є аналіз середньої заробітної плати.

Рівень зарплати залежить від багатьох факторів і, насамперед, від зростання продуктивності праці. Середня зарплата зростає також у результаті підвищення кваліфікації робітників, кращого використання робочого часу, устаткування, скорочення браку й т. ін. На рівень середньої зарплати впливає також зміна структури кадрів, умов праці, якості норм тощо. Для виявлення причин підвищення заробітної плати доцільно застосовувати метод по елементного аналізу. Його сутність полягає в розкладанні середньої заробітної плати за складовими її основних елементів (тариф, підрядний приробіток, премії, доплати), за якими визначають відхилення показників від досягнутих у попередньому році і встановлюють причини їхнього виникнення.

В процесі аналізу важливо вивчити, який відсоток зростання заробітної плати намічається за планом і який отримано фактично за кожен відсоток підвищення продуктивності праці.

2. Звітність та аудит у сфері праці

Основна мета аналізу звітності і виконання аудиторської перевірки підприємства – це виявлення порушень у:

- застосуванні законодавства держави;
- витраті засобів на заробітну плату;
- організації праці;
- русі кадрів на підприємстві (звільнення і прийом);
- дотриманні правил охорони і безпеки праці на підприємстві;
- умов праці;
- організації робочих місць;
- виконанні плану за трудовими показниками підприємства.

Сутність і мета аудита в трудовій сфері

Аудит у трудовій сфері – це періодично проводжувана система заходів зі збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально-трудова відносин.

Об'єктом аудита в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність. З метою аудита персонал підприємства і його діяльність представляються у вигляді системи показників, що дозволяють охарактеризувати:

- результативність, ефективність функціонування трудового потенціалу,
- ефективність організації соціально-трудова відносин,
- ефективність систем мотивації й оплати праці,
- раціональність методів оцінки праці,
- ефективність організації робочих місць, розподілу робіт,
- ефективність використання робочого часу і т. д.

При цьому оцінка ефективності діяльності трудових ресурсів може розглядатися як головна, глобальна мета аудита. Оцінки ж ефективності трудових відносин, мотивації й оплати праці можуть виступати етапними, проміжними, супровідними цілями.

Аудит дозволяє переконатися у взаємній відповідності діяльності підприємства з управління персоналом і стратегії його розвитку, а також взаємній відповідності регламентації соціально-трудова відносин і законів, правил, інструкцій і методик, що визначають цю діяльність. За результатами аудиторської перевірки можуть бути визначені напрямки для встановлення чи зміни удосконалення стандартів. Перевірка сприяє кадровим перестановкам, які поліпшують якісний склад трудових ресурсів, просуванню більш перспективних співробітників і розвитку їхньої творчої активності. Стосовно роботи безпосередньо з кадровими службами підприємства, то тут аудит дозволяє підвищити роль кадрових служб,

наблизити їхню діяльність до мети і завдань підприємства, загострити їхню увагу на найважливіших питаннях.

Багатогранність і об'ємність (різноманітність) цілей аудита в сфері праці і соціально-трудових відносин фірми дозволяє ставитись до цієї процедури як до складного явища, що заслуговує самостійного вивчення.

Аудит у трудовій сфері може бути розглянутий у трьох основних аспектах:

- 1) організаційно-технологічному,
- 2) соціально-психологічному,
- 3) економічному.

В організаційно-технологічному аспекті аудит – це перевірка документації й аналіз показників, що свідчать про легітимність і ефективність діяльності підприємства. У вітчизняній економіці праці аналіз трудових показників на підприємствах завжди розглядався як невід'ємний елемент організації праці і трудових відносин. У цій сфері був накопичений певний конструктивний досвід, який може і повинен бути ефективно використаний. У західній практиці аудит у трудовій сфері звичайно включає аналіз даних, що відносяться до програм розвитку трудових ресурсів, у тому числі показників плинності кадрів, скарг, прогулів, невиходів на роботу, виробничого травматизму, ставлення персоналу до роботи і ступеня задоволеності працею.

У соціально - психологічному аспекті аудит у трудовій сфері – це оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, що включає поряд з вивченням документації проведення самостійних опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій. У такий спосіб виявляється оцінка працівниками соціально-трудових відносин на підприємствах, основні фактори трудової мотивації і резерви удосконалення діяльності фірми із суб'єктивних позицій.

Економічний аспект аудиту в трудовій сфері – це визначення:

1) конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, що оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства з законодавче встановленими нормами і нормативами чи із середніми і кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах;

2) ефективності функціонування служб управління трудовими ресурсами, виявлення їхньої ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємства;

3) економічної ефективності самого аудита, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами.

Подібно до фінансових перевірок аудит у трудовій сфері повинен проводитися **періодично**, щоб переконатися у виконанні поставлених задач. Аналіз і оцінка якогось одного показника чи явища у відриві від інших не дають бажаного результату, – **необхідний комплексний аналіз**, що припускає вивчення рівня і динаміки будь-якого окремого показника в тісному взаємозв'язку зі змінами рівня і динаміки всіх інших.

Здійснення перевірки допускає поділ роботи на кілька етапів: підготовчий, що включає розробку підходів до проведення перевірки: етап збору інформації; етап аналізу й обробки інформації; етап оцінки ефективності аудиторської перевірки. Основний зміст цих етапів ми і пропонуємо розглянути далі.

Підготовчий етап аудиторської перевірки

Аудит – це форма науково-практичного дослідження. Тому важливо, об його результати були засновані на ***об'єктивних, порівняльних і достовірних*** даних. При перевірках допускається використання будь-яких видів документації з праці і трудових відносин. Додатково до аналізу документації проводиться опитування менеджерів, управляючих трудовими ресурсами, працівників відділів кадрів і служби управління персоналом, вибіркового числа осіб керівного персоналу і підлеглих.

Одним із найважливіших завдань аудиту в трудовій сфері є, як відзначалося вище, визначення ефективності здійснення програми управління і розвитку трудових ресурсів (мається на увазі, що така програма існує на кожному підприємстві). Тому перед початком перевірки цілі і задачі програми повинні бути чітко визначені, а якщо необхідно, уточнені. Це особливо важливо, якщо в перевірці беруть участь зовнішні ревізори. Ця перевірка повинна включати принаймні три цільові функції:

- оцінку взаємозв'язку і несуперечності загальнодержавних законів, галузевих інструкцій і внутріфірмових правил і установок;
- оцінку відповідності програми організаційним цілям підприємства, її обґрунтованості і напруженості;
- оцінку ходу виконання програми.

Крім цього, необхідно ретельно перевірити правила і методики, щоб визначити, наскільки вони відповідають поставленим задачам.

Найбільш ефективним можна вважати залучення до проведення аудита зовнішніх перевіряючих, які мають досвід як в організації праці і управлінні трудовими ресурсами на підприємстві, так і в питаннях трудового права. Це доцільно, оскільки організація праці тісно пов'язана з трудовим законодавством, а оцінка легітимності діяльності фірми є однією з цілей аудита.

Збір інформації

Розглянемо більш детально ***основні джерела інформації***, яку використовують при проведенні аудита в трудовій сфері. Такими джерелами є: ***закони й інструкції, трудові показники, анкетування й інтерв'ю працівників***.

Специфічна ціль аудиторської перевірки полягає в тому, що вона не тільки визначає, наскільки дотримуються в організації законів, правил й інструкцій, але й одночасно в ході індивідуальних і групових бесід і зустрічей зі співробітниками, аналізу матеріалів анкет і опитувальних листів дає можливість виявити застарілі інструкції і вимоги, що не були вчасно оновлені чи відмінені. Вихід із законотворчою ініціативою у вищі органи і подальше усунення таких обмежень

може саме по собі стати джерелом зростання продуктивності праці чи принаймні полегшить і спростить роботу менеджерів і персоналу.

Розглядаючи **аналіз трудових показників підприємства** як елемент аудиторської перевірки, варто здійснити науково обгрунтовану виборну з загального масиву показників найбільш репрезентативних з погляду впливу на ефективність і прибутковість підприємства. Аналіз показників може бути технічно спрощений і змістовно збагачений, якщо спочатку структурувати їх за **великими блоками типу**: робоча сила, робочий час, якість праці, продуктивність праці, заробітна плата і т. д. У середині кожного блоку доцільно акцентувати увагу на двох типах складових результативності праці – **кількісної** (екстенсивної) і **якісної** (інтенсивної).

Робота з проведення опитувань складається з **декількох визначених етапів**, що включають планування опитування, розробку запитальника, посереднє його використання, аналіз даних і формулювання рекомендацій з удосконалення організації праці, соціально-трудова відносин на підприємстві, планування і розробку заходів для реалізації рекомендацій.

Обробка й аналіз інформації

Однією з найбільш важливих функцій аудитора, як уже підкреслювалось, є аналіз отриманої інформації і її оцінка. Обгрунтувати оцінку організації праці на даному підприємстві можна;

- порівнявши її з організацією на аналогічних підприємствах, особливо процвітаючих;

- використовуючи науково розроблені норми і рекомендації, опубліковані в літературі з організації праці, соціально-трудова відносинах, з посиланнями на середньогалузеві норми і показники;

- застосовуючи перехресні дані і системний тип перевірок і т. д.

Оцінка показників ефективності використання робочого часу буде повнішою, якщо з відомим ступенем умовності також розділити ці показники на кількісні (екстенсивні) і якісні (інтенсивні). Тоді, наприклад, до екстенсивного можна віднести такі показники, як втрати фонду внутрішнього робочого часу, втрати фонду змінного робочого часу, втрати робочого часу за рахунок знецінення праці (брак, відхилення від нормальних умов технології й т. ін.). Тут можливий розрахунок цілого ряду широко застосовуваних у вітчизняній практиці показників і коефіцієнтів.

Аналіз статистики втрат робочого часу дозволяє визначити проблемні зони - ті галузі, професії чи групи працівників, у яких зберігається найвищий рівень невходів на роботу, втрат робочого часу, або ж у яких він стрімко зростає. Така інформація важлива як для аудиторів при підведенні підсумків міжгалузевих і міжрегіональних порівнянь і зіставлень з ефективністю організації виробництва, так і для працівників кадрових служб при прогнозуванні надійності того чи іншого працівника, виходячи з належності його до визначеної соціально-демографічної, кваліфікаційної, професійної групи.

Одна із задач аудитора – показати керівництву організації серйозність економічних втрат від пропусків робочого часу. Це можна зробити, якщо дати **характеристику втрат у грошовому вираженні**. У

вартість однієї невикористано загубленої години робочого часу включаються середня годинна заробітна плата, витрати на пенсії, допомогу робітникам, витрати на утримання адміністративного апарату, накладні витрати.

Ефективність аудиту в трудовій сфері

Ефективність аудиту може виступати в чисто економічній формі, соціально-економічній, соціально-психологічній чи являти собою їхній комплекс, що найбільш реалістично. При цьому ефективність може бути прямою чи непрямою, з чітко визначеними тимчасовими рамками чи без них.

Аналіз **«вартість – ефективність»** – це аналіз витрат на визначені функції в грошовій формі порівняно з грошовими витратами, такими, як зростання виробництва, скорочення простоїв і т. д.

Аудит у трудовій сфері може бути використаний і для кадрових перестановок у колективі. Якщо організація хоче залишитися конкурентоспроможною, вона повинна періодично проводити перестановку кадрів. Аудит у трудовій сфері допомагає менеджеру виявити приховані достоїнства і недоліки працівників, визначити, наскільки велике, на їхню думку, розходження між реальними і бажаними чи очікуваними умовами праці і її оплати. Таким чином, перевірка стає науково обґрунтованим стимулом кадрових змін, вона не тільки готує ґрунт для змін, але може стати і інструментом перестановок. Перевірка може бути використана як нейтральний засіб кадрових перетворень в очах керуючого персоналу, персоналу нижчої ланки, персоналу, який не входить до складу управління трудовими ресурсами підприємства.

Для впливу на ефективність підприємства важливим елементом аудиту в трудовій сфері є **оцінка діяльності служб управління працею**.

Отже, аудит у трудовій сфері як елемент виявлення резервів підвищення ефективності і прибутковості підприємства є одним із найбільш діючих факторів економічної політики підприємства, що особливо наочно проглядається в умовах переходу до ринкової системи. Чисто методично аудит містить у собі як мікроекономічні, так і макроекономічні питання організації соціально-трудова відносин і охоплює практично всі елементи цих відносин. Систематичне проведення аудиторських перевірок дає можливість правильно оцінити стан і розвиток трудових відносин на підприємстві в динаміці.

Тема 2.6

МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1. Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку.

Специфіка досліджень полягає у використанні спеціальних соціологічних і соціально-психологічних методів, що взаємно доповнюють один одного і несуть велику кількість нової інформації. Соціологічне дослідження включає *п'ять взаємозалежних етапів* (рис. 1)

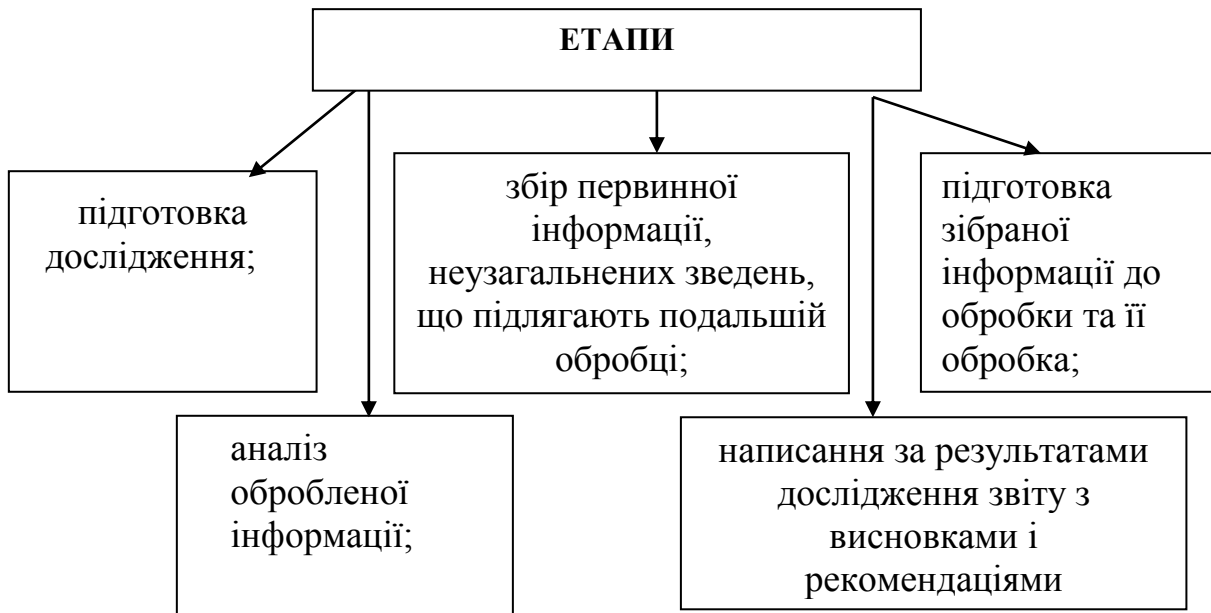


Рисунок 1 – Етапи соціологічного дослідження

На першому етапі дослідження складаються програма чи проект дослідження, установлюється вибірка (одиниця спостереження), визначаються методи збору інформації, проводиться пробне (пілотажне) дослідження. Програма дослідження містить загальний контур дослідження. У ній формулюються проблема, об'єкт і предмет дослідження, цілі, задачі і гіпотези дослідження, визначається його новизна, здійснюється операціоналізація понять (коли теоретичні характеристики і поняття яких-небудь процесів і явищ переводяться на емпіричний рівень, можуть бути виміряні), розробляється робочий план дослідження з установленням термінів, виконавців, матеріальної бази.

Для збору інформації використовують: *аналіз документів, опитування, експеримент*. Ось лише деякі проблеми, що вимагають дослідження в умовах ринкової системи господарювання:

- проблеми, пов'язані з умовою і змістом праці;
- матеріальне становище працівників і їхній соціальний захист;

- перспективи розвитку трудової організації в умовах різноманітності форм власності, проблеми її виживання;
- трудове поведіння, фактори й умови, що на нього впливають;
- проблеми, пов'язані з задоволеністю працею, її мотивацією;
- ставлення до праці і трудова адаптація;
- трудовий конфлікт, причини, шляхи вирішення і т.д.

2. Сутність, цілі і задачі соціологічних досліджень у сфері праці

Соціологія (від лат. *societas* – суспільство і грецьк. *logos* – слово, навчання) – наука про суспільство, що розглядає його як систему соціальних спільностей, груп, що встановлює закономірності їхнього розвитку, процесів і відносин, що відбуваються усередині них, структуру і механізм соціально-трудова відносин, а також соціальні процеси у сфері праці.

Соціально-трудова відносина – відносина між соціальними групами (спільностями) і окремими індивідами в процесі трудової діяльності. Взаємодія – універсальна властивість спільностей і явищ. Якщо вона базується на спільності цілей і інтересів, то набуває форми співробітництва, при розходженні, суперечності в інтересах перетворюється в конфліктні взаємини, суперництво. Будь-яка організація, підприємство складається з людей. Вони є центральним чинником будь-якої моделі управління і, нерідко, найбільш вразливою її ланкою.

Соціальні процесії у сфері праці – це процеси формування, функціонування, розвитку (чи деградації) соціальних груп і окремих працівників. Серед них можна виділити такі:

1. Як базовий соціальний процес соціологи розглядають сам **процес праці**. Дійсно, значну частину свого життя людина проводить на роботі.

Тут вона зіштовхується з усім різноманіттям соціально-трудова відносин. Трудова діяльність багато в чому визначає статус людини в організації і суспільстві, її матеріальний статок, рівень розвитку її здібностей, а значить, і її запити, інтереси, ставлення до праці, навіть спосіб проведення дозвілля, плани на майбутнє.

2. **Соціально-інтегративні процеси** – це процеси об'єднання людей у соціальну групу, формування почуття причетності, спільності нових працівників в організації.

3. **Ціннісно-орієнтаційні** – це процеси формування позитивної трудової мотивації працівників, їхньої зацікавленості в досягненні цілей спільної діяльності.

4. **Змінювально - підтримувальні** – пов'язані з різними видами трудових переміщень працівників: рухом між робочими місцями, зміною місця роботи, професійно-кваліфікаційними змінами, розвитком трудової кар'єри.

Отже, можна зробити висновок, що предметом економіки праці є соціально-трудова відносина і соціальні процеси у сфері праці. **Основна мета** проведених досліджень – підвищення ефективності трудової діяльності при забезпеченні розвитку працівників, задоволенні їхніх потреб, формуванні позитивних внутріколективних відносин.

Задачі, які розв'язуються в ході **соціологічних досліджень**, складні і різноманітні, як складна соціальна структура підприємства, соціальні процеси,

що протікають у ній. Багато в чому вони будуть визначатися специфікою, змістом і умовами діяльності. Однак можна виділити ряд найбільш загальних *задач*.

1. Удосконалювання системи управління організацією, підвищення обґрунтованості прийняття управлінських рішень – вивчення соціальних процесів, що впливають на ефективність управління (розмежування управлінських функцій, раціональність ієрархічної системи, стиль і методи керівництва, ступінь участі рядових виконавців у прийнятті рішень, визначення меж компетенції і відповідальності і т. ін.).

2. Підвищення рівня стабільності трудового колективу, внутріколективної згуртованості, формування єдиної трудової моралі фірми на основі вивчення факторів і масштабів співробітництва і конфліктів, формальних і неформальних взаємозв'язків, проблем лідерства, з'ясування причин надлишкової плинності кадрів.

3. Розвиток системи адаптації нових працівників на підприємстві, а також працівників до інновацій на основі дослідження механізму формування «кадрового ядра», факторів, що визначають терміни й успішність адаптації, оцінки соціальних результатів технічних і організаційних нововведень, удосконалювання системи підбору і розміщення кадрів.

4. Підвищення трудової активності працівників на основі аналізу процесів з формування трудової мотивації, факторів, що її визначають, оцінки дієвості існуючих і рекомендацій з розробки нових систем стимулювання.

5. Вивчення змісту, умов праці і розробка заходів для їхнього удосконалювання, гуманізації трудової діяльності. Виявлення факторів, що сприяють підвищенню задоволеності працею, розробка рекомендацій із планування трудової кар'єри.

6. Підвищення якості трудового життя, у тому числі за рахунок кращого задоволення потреб працівників, розвитку соціально-побутової сфери в організації. Розробка соціальних програм, програм соціальної підтримки працівників, планів соціального розвитку організації.

Розробка програми соціологічного дослідження

Соціологічне дослідження – це аналіз соціальних явищ і процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяє систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності і робити обґрунтовані висновки та рекомендації.

Функції соціологічних досліджень такі:

Інформаційно-дослідницька – спрямована на створення постійно оновлюваної бази, соціальної інформації, що постійно доповнюється.

Організаційно-впроваджена – полягає в розробці за результатами аналізу методичних рекомендацій, інструкцій, заходів, наданні інформації зацікавленим особам.

Пропагандистська – поширення основ соціологічних знань, особливо серед керівного складу організації.

Методична – розробка нових, вивчення і використання наявних прогресивних методів ведення соціологічних досліджень.

Соціологічні дослідження бувають таких ***видів***:

У залежності від мети розрізняють **конкретні** (емпіричні, прикладні) дослідження, спрямовані на вирішення конкретних задач, наявних проблем у сфері трудової діяльності, а також **теоретичні**, ціль яких – виявлення загальних соціальних закономірностей, розробка методології дослідження, понятійного апарату.

У залежності від того, в статичі чи в динаміці вивчається об'єкт, виділяють: **разові** (аналізують стан на даний момент) і **повторні** (вивчають об'єкт у розвитку) дослідження, що, у свою чергу, підрозділяються на **когортні** (вивчається той самий об'єкт, ті самі люди, групи – через визначені інтервали часу) і **панельні** – повторне дослідження проводиться на тій самій вибірці (частина загальної досліджуваної сукупності), але конкретні особи і групи, що попадають у вибірку, можуть бути іншими, ніж у попередніх дослідженнях.

Дослідження може бути **суцільним**, коли вивчається вся генеральна сукупність, тобто весь об'єкт дослідження, усі вхідні в нього одиниці. Разом з тим, якщо генеральна сукупність досить велика, може проводитися **вибіркове** дослідження, коли вивчається лише частина генеральної сукупності – «вибірка».

Соціологічне дослідження проводиться в **кілька етапів**. **Перший** – підготовка до проведення дослідження, включаючи складання його програми. **Другий** – збір первинної соціологічної інформації. **Третій** – підготовка зібраної інформації до обробки і її обробка. **Четвертий** – аналіз обробленої інформації, складання висновків і пропозицій. **П'ятий** – підготовка звіту про результати дослідження, практичних рекомендацій.

Не менш важливим є визначення об'єкта і предмета дослідження.

Об'єкт дослідження – носій проблемної ситуації (соціальна група, сукупність людей). Він повинен бути:

– чітко позначений (професійна, галузева, територіальна приналежність; функціональна визначеність – вивчаються міжособистісні відносини на роботі, виробничі зв'язки, дозвілля і т. ін.);

- обмежений тимчасовими рамками (вивчається в статичі чи в динаміці, з яким тимчасовим інтервалом);

- кількісно визначений (вивчаються вся сукупність, вибірка, який відсоток і репрезентативність вибірки);

- описаний у системі факторів, що впливають на його стан.

Необхідно розробити **організаційно-технічний план** дослідження. У ньому повинні бути визначені етапи і терміни проведення робіт, виконавці, форми подання результатів на кожному з етапів, форми контролю за введенням робіт, кошторис витрат і джерела фінансування. Доцільне складання „сіткового графіка”, на якому умовно позначаються етапи, процедури, операції дослідження, установлюються тимчасові взаємозв'язки, можливості кооперації працівників, рівнобіжного виконання окремих робіт.

3. Регулювання й удосконалювання соціально – трудових відносин

Для регулювання соціально-трудова відносин держава створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності. Вона охоплює такі напрямки, як зайнятість, соціальна політика, умови й охорона праці, міграційна і демографічна політика і т. д.

Трудові правовідносини можуть регулюватися актами компетентних органів держави. До них відносяться: міжнародні договори за участю України, закони, укази Президента України, постанови Уряду України, Конституції (статути) суб'єктів України, їхні закони і постанови, накази и інструкції міністерств, комітетів, відомств, накази директорів підприємств, фірм і т. д., рішення органів місцевого самоврядування.

Крім того, важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють такі закони: Закон України від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» (зі змінами і доповненнями від 11 грудня 1998 р.); Закон України за станом на 25 травня 1999 р. «Про колективні договори й угоди»; Закон України за станом на 25 травня 1999 р. «Про охорону праці».

Правові акти, видані міністерствами, комітетами, відомствами, діють, як правило, у межах відповідної галузі. Однак окремі акти, видані Міністерством праці і соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України у сфері трудових правовідносин, поширюються і на працівників інших галузей.

Правові акти, видані органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств, установ, фірм і організацій, поширюються на територію самоврядування і відповідно на членів трудового колективу. Як локальні правові акти виступають:

- колективний договір – правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні і професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації (ст. 10 КЗпП України);

- трудовий договір (контракт) – угода між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу з визначеної спеціальності, кваліфікації чи посади з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП України);

- нормативні акти – правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, про винагороду за підсумками роботи за рік, угоди про графіки відпусток і т. д.

Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам

Згідно зі ст. 8 КЗпП України загальновизнані норми і принципи міжнародного права мають пріоритет перед відповідними нормами національного законодавства. Щоб виділити випадок невідповідності нормам міжнародного права, необхідно провести аналіз української нормативно-правової бази в сфері законодавства про працю.

Практично в усіх напрямках, що складають основу трудових взаємин, національне українське законодавство гарантує не менш широкі права громадянам – суб'єктам трудових відносин, чим ті, котрі зафіксовані в актах міжнародного права.

Багато основних міжнародних правових актів лише декларують право (трудящих на щорічну оплачувану відпустку).

Щодо такого важливого аспекту трудових відносин, як надання жінкам оплачуваної відпустки в зв'язку з вагітністю та пологами, українське законодавство також гарантує триваліші терміни, ніж мінімальні,

встановлені Конвенцією МОП № 103 «Про охорону материнства» (прийнята в Женеві 4 червня 1952 р.). Так, якщо міжнародні норми визначають тривалість даного виду відпустки в розмірі не менш 12-ти тижнів, включаючи період обов'язкової післяпологової відпустки, що повинен бути тривалістю не менше шести тижнів, ст. 17 Закону України «Про відпустки» встановлює в сукупності 18-тижневу відпустку при відсутності ускладнень при пологах.

Разом з тим необхідно зазначити, що ряд положень українського національного законодавства, що регулює трудові відносини, тією чи іншою мірою не відповідає нормам міжнародного трудового права, дія яких поширюється на Україну (табл. 1, рис. 2 - 4) Наприклад, по виплатах заробітної плати в натуральній формі.

Таблиця 1 – Склад компонентів рівня життя в різних концепціях

<i>Компоненти рівня життя</i>		
<i>Концепція ООН</i>	<i>Шведська модель</i>	<i>Концепція ЄСР</i>
1. Здоров'я	1. Праця й умови праці	1. Характер й умови праці
2. Споживання продуктів харчування	2. Економічні можливості	2. Рівень забезпеченості й реального споживання матеріальних благ і матеріальних послуг
3. Освіта	3. Політичні можливості	3. Стан забезпеченості людей благами духовного життя й охорони здоров'я
4. Зайнятість й умови праці	4. Шкільне навчання	4. Показники, що характеризують кінцевий результат рівня життя на основі взаємодії всіх факторів: • Установлена законом і фактичною тривалістю трудової діяльності Тривалість життя населення в цілому й по різних його групах
5. Житлові умови	5. Здоров'я й використання медичної допомоги	
6. Соціальне забезпечення	6. Соціальні можливості (формування родини й сімейних відносин)	
7. Одяг	7. Житло	
8. Відпочинок і вільний час	8. Харчування	
9. Права людини	9 Вільний час і його проведення	

Україна дотепер не ратифікувала Конвенцію МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати», Що дозволяє встановлювати розмір так званої мінімальної оплати праці значно нижче фактичного прожиткового мінімуму.

Наступний приклад говорить про дискримінаційні умови для іноземних працівників на території України. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення» і «Тимчасового положення про умови і порядок оформлення іноземними громадянами дозволу на працевлаштування в Україні» іноземці й особи без громадянства одержують право на трудову діяльність тільки при наявності в них дозволу на працевлаштування. Дозвіл

на працевлаштування іноземного громадянина в Україні оформляється і видається Державним центром зайнятості.

Ще один доказ, що стосується невідповідності міжнародним нормам, - неможливість створення профспілок для трудящих, що не є громадянами України. В усьому світі визнаним ефективним способом відстоювання інтересів трудящих, пов'язаних зі здійсненням їхньої трудової діяльності, є об'єднання в громадські організації – професійні спілки.

Статок	Користування благами, що забезпечують всебічний розвиток людини
Нормальний рівень	Раціональне споживання, що забезпечує людині відновлення його фізичних й інтелектуальних сил
Бідність	Споживання благ на рівні збереження працездатності як нижчої границі відтворення робочої сили
Убогість	Мінімально припустимий набір благ і послуг, споживання яких дозволяє лише підтримати життєздатність людини

Рисунок 2 – Чотири рівні життя

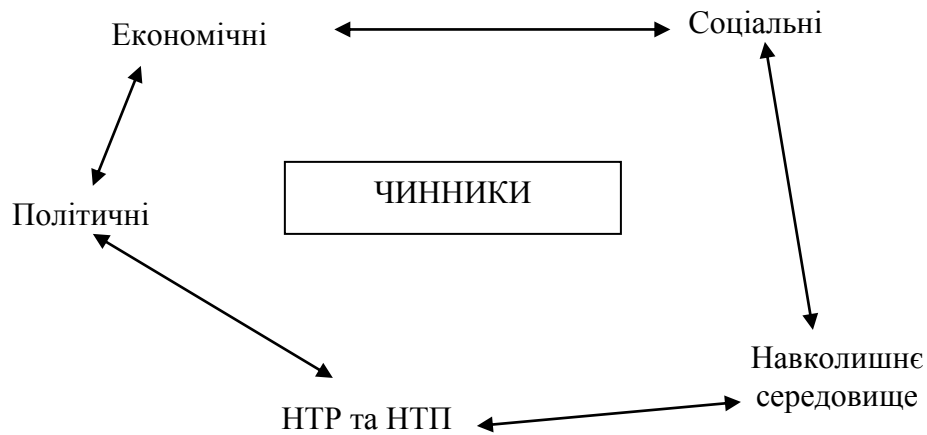


Рисунок 3 – Фактори, що визначають рівень життя

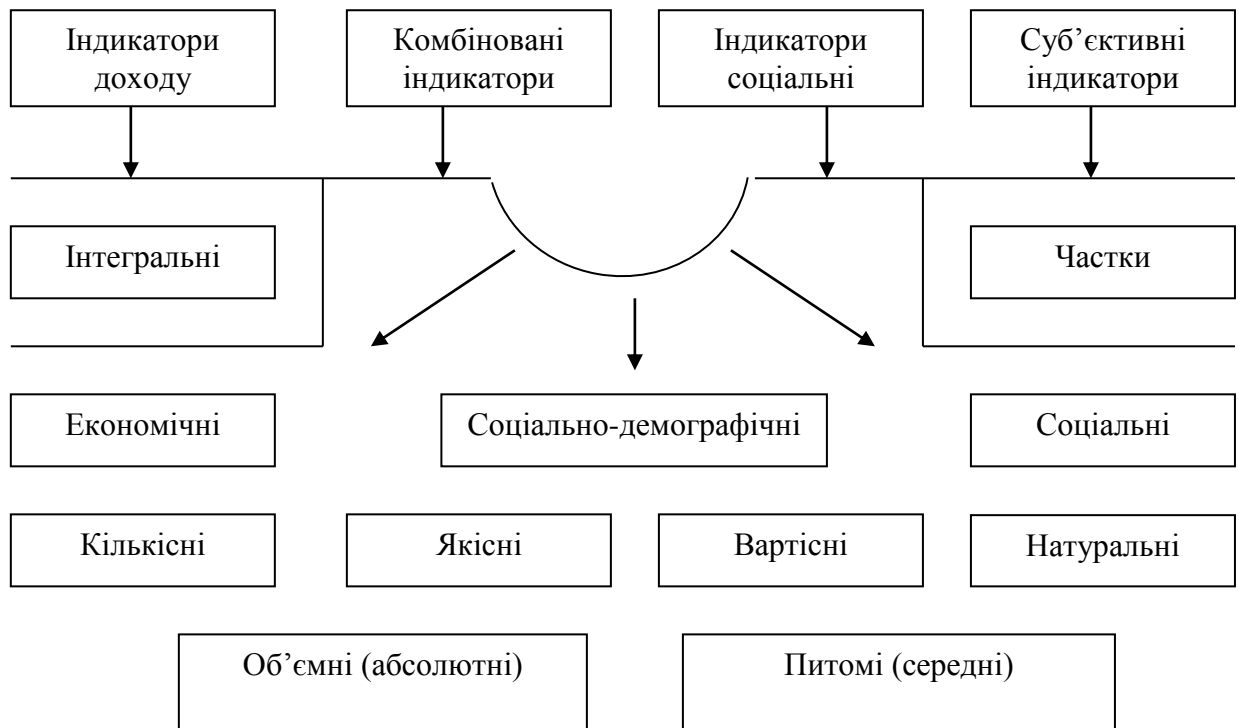


Рисунок 4 – Класифікація показників рівня життя

Ряд міжнародних правових актів декларує право трудящих (у тому числі трудящих-мігрантів) на об'єднання в професійні спілки. У цьому зв'язку варто виділити ст.28 «Здійснення права на об'єднання» Європейської Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів від 24 листопада 1977 р., у якій визначено, що кожна договірна сторона дозволяє трудящим-мігрантам здійснювати право на об'єднання для охорони своїх економічних і соціальних інтересів на умовах, передбачених національним законодавством стосовно власних громадян.

Подібні права передбачені в Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації і захисту права на організацію» (прийнята в Сан-Франциско 17 червня – 10 липня 1948 р.). У її ст.2 записано, що трудящі і підприємці, без будь-якого розходження, мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також вступати в такі організації на єдиній умові підпорядкування їх статутам.

Тема 2.7

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ І ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1. Міжнародна організація праці

Міжнародна організація праці (МОП) створена на підставі статутного принципу, відповідно до якого загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

МОП виробила такі критерії індустріального суспільства, як восьмигодинний робочий день, захист материнства, законодавство, що забороняє використання дитячої праці, і цілий ряд мір, що сприяють безпеці на робочих місцях і нормальним трудовим відносинам.

МОП є міжнародною інституціональною основою, що дозволяє розглядати такі питання і знаходити рішення, які сприяють поліпшенню умов праці в усьому світі

Міжнародна організація праці з'явилася разом з Лігою Націй на підставі Версальського договору в 1919 р. Вона була заснована для вираження зростаючої заклопотаності з приводу соціальної реформи після Першої світової війни і впевненості в тому, що будь-яка реформа повинна проводитися на міжнародному рівні.

Конференція заявляє, що цілі МОП це:

а) усі люди незалежно від раси, віри чи статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи і достоїнства, економічної стійкості і рівних можливостей;

б) досягнення умов, при яких це буде можливо, повинне бути головною ціллю національної і міжнародної політики.

Виходячи з цих цілей, основними задачами МОП є:

- розробка міжнародної політики і програм, спрямованих на вирішення соціально-трудова проблем;

- створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді Конвенцій і Рекомендацій з метою здійснення даної політики;

- допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудова проблем, так зване, технічне співробітництво;

- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, захист від примусової праці, від дискримінації і т. ін.);

- боротьба з бідністю за поліпшення життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення;

- розробка програм поліпшення умов праці і виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, охорона і відновлення навколишнього середовища;

- сприяння організаціям трудящих і підприємців у їхній роботі разом з урядами з регулювання соціально-трудова відносин;

- розробка заходів для захисту найбільш уразливих груп трудящих:

жінок, молоді, інвалідів, людей похилого віку, трудящих-мігрантів.

Перелічені задачі були і залишаються головними у всій діяльності МОП. У той же час у сучасних умовах виникла необхідність визначити пріоритети її діяльності. У програмах діяльності МОП останніх років ці пріоритети можна звести в основному до наступного:

- підтримка процесу демократизації, для того щоб він сприяв розвитку трипартизму, діалогу між трьома названими партнерами в кожній державі;
- продовження боротьби з бідністю і, особливо, за рахунок збільшення зайнятості, зокрема шляхом організації широкої перепідготовки робочої сили;
- захист трудових і громадських прав трудящих у всіх формах.

У 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою в системі знову створеної Організації Об'єднаних Націй. У 1969 р. у зв'язку з 50-літньою річницею МОП їй була присуджена Нобелівська премія миру. Перша Міжнародна конференція праці відбулася в жовтні-листопаді 1919 р. у Вашингтоні. На ній були прийняті шість конвенцій.

Структура МОП

Структура МОП є досить складною і багатошаровою. Вона представлена на рис. 1.

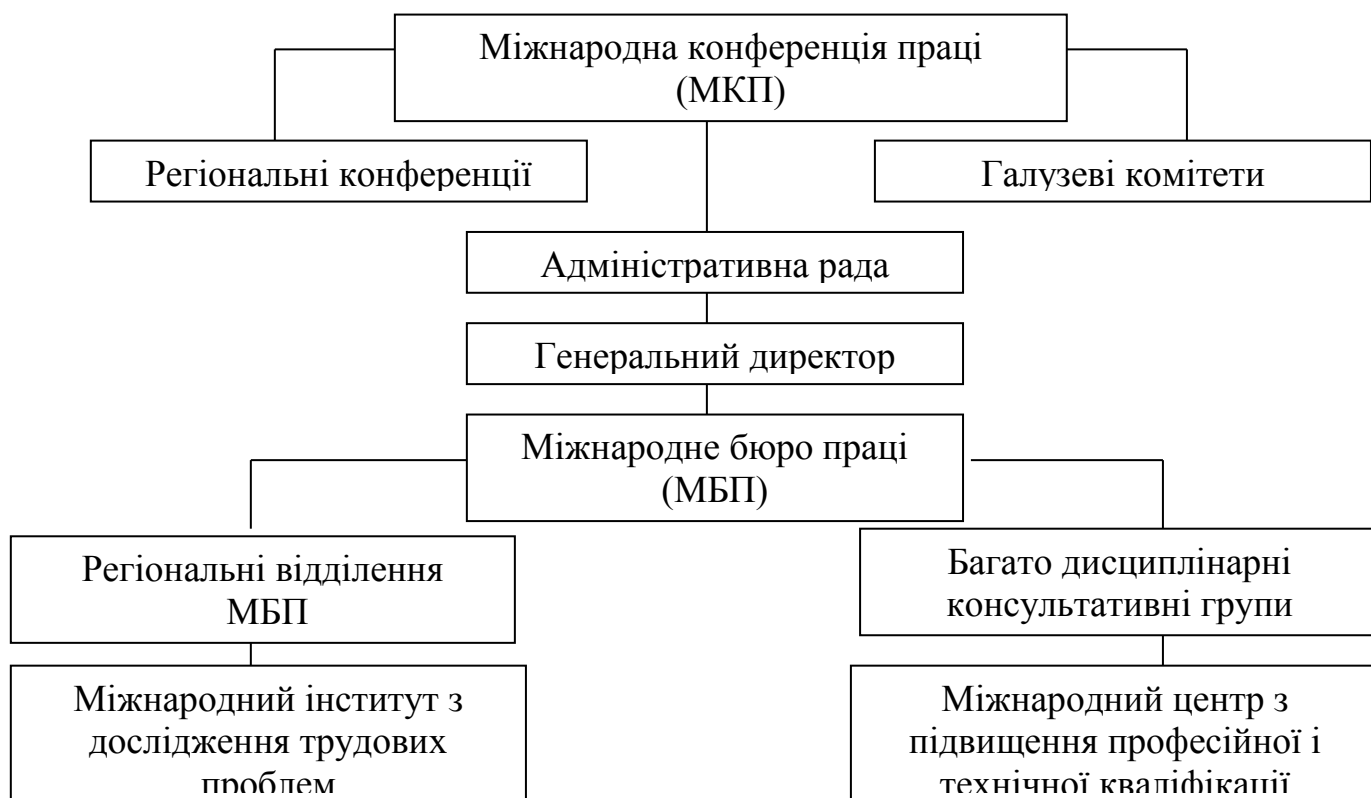


Рисунок 1 – Структура Міжнародної організації праці

Усі делегати мають рівні права і голосують згідно зі своїми переконаннями. При цьому делегати від трудящих і підприємців голосують незалежно від представників своїх урядів і один від одного.

МКП визначає в цілому напрямки роботи МОП, обговорює проблеми соціального стану у світі праці, розробляє і затверджує міжнародні норми праці у вигляді конвенцій і рекомендацій, приймає резолюції з окремих питань діяльності Організації. Засоби Організації формуються в основному за рахунок членських внесків держав-членів.

Один раз у три роки на Генеральній конференції проводяться вибори нової Адміністративної ради.

Велику увагу в роботі організації приділено питанням соціально-трудових відносин, організації тристороннього співробітництва, що розглядається як спосіб, що допомагає знайти найбільш прийнятні рішення соціально-економічних проблем. МОП твердо вірить, що демократизація глибоко укорениться в країнах, що обрали тристороннє представництво (трипартизм) методом формування соціальних відносин і вирішення соціально-трудових проблем.

При цьому під тристороннім представництвом розуміється будь-яка система трудових відносин, коли уряди, підприємці і трудящі виступають як незалежні сторони, кожна з яких виконує свої особливі функції. Це є не щось інше, як застосування до соціальних відносин принципів політичної демократії: свободи, плюралізму, участі зацікавлених сторін у прийнятті рішень, що їх стосуються.

У 2011 р. у Міжнародній організації праці нараховувалося майже 175 держав.

Охорона праці повинна стати частиною співробітництва соціальним партнерів (роботодавця, працівників і керівництва охороною праці), а дії що здійснюються в цьому напрямку, повинні бути значною мірою профілактичними і забезпечувальними. Органи управління охороною праці мають стати більшою мірою рекомендаційними, ніж поліцейськими.

Також міжнародною організацією були розроблені *Міжнародні Інформаційні Листки Небезпеки за Професіями* - це багатоцільове джерело інформації, що містить зведення про небезпеки, ризик і заходи щодо їх запобігання стосовно конкретних професій. Ці листки призначені для тих, хто професійно працює у сфері охорони здоров'я і профілактики виробничого травматизму на робочому місці, включаючи: виробничих лікарів і медсестер, інженерів з охорони праці, гігієністів, фахівців з навчання й інформації, інспекторів, представників роботодавців і трудовим колективів, керівників служб охорони праці й інших компетентних осіб.

Таким чином, розвиток і регулювання соціально-трудових відносин у різних країнах здійснюється на основі міжнародних договорів, традицій та звичаїв країн і рішень міжнародних організацій.

2. Трудова міграція населення

Залежно від цілі, переміщення людей у міжнаціональному територіальному просторі можна назвати міжнародною міграцією населення,

трудовою міграцією, навчальною міграцією, оздоровчою міграцією, міжнародним туризмом, а також транзитними, службовими та приватними переміщеннями.

Відмінність понять «міграція населення» і «трудова міграція» також полягає в основній цілі. Якщо міграція населення – це переміщення людей (сімей) у міжнародному територіальному просторі з метою пошуку нового місця постійного проживання, то міграція трудових ресурсів – це переміщення людей у міжнародному територіальному просторі з метою пошуку місця роботи без зміни місця постійного проживання. Міжнародну трудову міграцію можна також розглядати як форму міжнародних економічних відносин, яка полягає в переливанні трудових ресурсів одних країн в інші і виражає процес перерозподілу трудових ресурсів між ланками світового господарства.

Основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції:

а) з боку країн-донорів:

- велика кількість населення, що може пояснюватись, зокрема, демографічним бумом у деяких країнах (наприклад, в Індії, Китаї, Нігерії);
- масове безробіття, зумовлене науково-технічним прогресом (є фактором створення техніки, що потребує менше обслуговуючого персоналу), закриттям добувних галузей внаслідок вичерпності природних ресурсів, недостатньо виваженою соціальною політикою деяких держав, змінами в потребах тієї чи іншої продукції, на якій спеціалізується країна. Найбільші проблеми з безробіттям виникають у густонаселених регіонах світу і в малорозвинутих країнах, що нерідко збігається. Густонаселеними вважаються в основному Південна і Південно-Східна Азія, Північна і Центральна Африка, північна частина Латинської Америки. Водночас у деяких розвинутих країнах настає насиченість економіки «білими комірцями», а тому вони стають безробітними;
- низький життєвий рівень і порівняно низька заробітна плата. Водночас у розвинутих країнах залишається дедалі менше бажаючих виконувати важку малокваліфіковану «чорну роботу», а тому з'являються вільні місця для її виконання;
- виробнича необхідність (для спеціалістів, які працюють у країнах, що розвиваються);

б) з боку країн-реципієнтів:

- потреба в додатковій висококваліфікованій робочій силі. У деяких розвинутих країнах збільшується потреба в освічених висококваліфікованих працівниках, які можуть працювати, наприклад, із складною електронною технікою. При цьому відповідно збільшується кількість людей, потреба в професії яких спадає;
- потреба в додатковій дешевій (для малокваліфікованої роботи) і мобільній робочій силі, зокрема, завдяки розвитку сфери послуг, що сприяє створенню додаткових робочих місць;
- порівняно висока заробітна плата.

Серед факторів, що сприяють розвитку міграційних процесів, найбільш суттєвими є:

- висока швидкість поширення інформації;
- швидкий розвиток міжнародних пасажирських сполучень;
- розвиток засобів комунікації.

Міжнародна трудова міграція відрізняється від міжнародної міграції населення не лише ціллю, як уже зазначалося, а й тим, що має, як правило, тимчасовий характер і називається зворотною міграцією. Зворотна міжнародна трудова міграція за періодичністю переміщень має п'ять видів: довготермінова (тривалість кілька років); короткотермінова (тривалість від трьох місяців до одного року); сезонна (тривалість до трьох місяців); вахтова (тривалість до одного місяця); маятникова (щоденна).

За рівнем кваліфікації міжнародну трудову міграцію поділяють на міграцію кваліфікованих працівників, серед яких виокремлюється процес «відпливу умів», і міграцію некваліфікованої робочої сили.

Залежно від мотивів чи бажання міграцію населення поділяють на добровільну і примусову (наприклад, міграція біженців у зв'язку з техногенними катастрофами).

За ступенем легальності виокремлюють легальну та нелегальну трудову міграцію.

Нелегальна міжнародна трудова міграція формується під впливом комплексу причин. Серед них найпоширенішими є такі:

- відсутність чіткої імміграційної політики або адміністративної інфраструктури її реалізації;
- юридична неграмотність мігрантів, що не дозволяє діяти згідно з існуючим міграційним законодавством;
- складний або суперечливий характер процедури легалізації;
- попередні таємні домовленості між потенційними мігрантами та їхніми наймачами.

Міжнародна трудова міграція має як позитивні, так і негативні соціально-економічні наслідки. Насамперед, виграють здебільшого самі мігранти, оскільки вони, як правило, направляються в інші країни з метою поліпшення свого становища. Виграють від міграції підприємці, що наймають мігрантів на роботу, оскільки їхні вимоги щодо заробітної плати нижчі, крім того, відсутній профспілковий захист іммігрантів тощо.

Міжнародна трудова міграція дає змогу країні-імпортеру трудових ресурсів економити кошти на підготовці спеціалістів, знижувати витрати на виробництво за рахунок використання дешевої робочої сили, як правило, молоді.

Країна - експортер трудових ресурсів виграє від трудової міграції, оскільки:

- експорт трудових ресурсів, як і будь-який інший експорт, приносить країні певний зиск (у цьому випадку це валютні перекази емігрантів своїм сім'ям). Переказані грошові суми, як правило, в банках країни - експортера обмінюються на національну валюту, отже, іноземна валюта залишається в

цих банках. Деякі країни від експорту трудових ресурсів отримують майже такі самі за величиною доходи, як і доходи від інших видів експорту, а іноді й більші. До таких країн належать: Йорданія, Пакистан, Єгипет, Індія, Португалія, Туреччина;

- ослаблюється проблема безробіття;
- ротація, тобто повернення на батьківщину одних і еміграція інших громадян, сприяє (з часом) зростанню кваліфікації й досвіду місцевих спеціалістів.

Виграє від міжнародної трудової міграції все світове господарство, оскільки переливання трудових ресурсів поліпшує їхнє використання, що, в свою чергу, сприяє зростанню світового сукупного продукту.

До негативних наслідків міжнародної трудової міграції для країн - імпортерів трудових ресурсів відносять:

- виникнення додаткових проблем, пов'язаних із соціальним захистом іммігрантів;
- поглиблення проблеми пошуку місця роботи для місцевого населення країни – імпортера трудових ресурсів;
- вплив національної валюти за кордон у вигляді переказів;
- втрата висококваліфікованих спеціалістів при репатріації мігрантів, тобто після повернення мігрантів на батьківщину.

Негативні наслідки міжнародної трудової міграції для країн-експортерів трудових ресурсів:

- втрата класних спеціалістів (проблема «впливу умів»);
- додаткові витрати з бюджету на підготовку нових спеціалістів;
- необхідність пошуку шляхів захисту своїх громадян-мігрантів від дискримінації, особливо щодо нелегальних емігрантів, а також від фізичної та іншої небезпеки, що загрожує їм;
- певний програш підприємців країни-експортера, які втрачають до певної міри можливість мати широкий вибір робочої сили, особливо спеціалістів.

Розрізняють міжнародне адміністративно-правове та економічне регулювання міграційних процесів.

Адміністративно-правове регулювання міжнародної трудової міграції передбачає:

- 1) встановлення правових норм, які згладжують спірні моменти даного процесу;
- 2) встановлення міграційних квот;
- 3) встановлення меж можливостей міграції (наприклад, кримінальних норм).

Економічне регулювання міжнародних міграційних процесів передбачає:

- 1) установлення митних внесків чи бар'єрів;
- 2) установлення відповідних візових ставок;
- 3) регулювання заробітної плати мігрантів;
- 4) запровадження різних штрафних ставок.

Розрізняють одно-, дво- і багатостороннє міжнароднє регулювання. Одностороннє міжнароднє регулювання – це державнє регулювання міграційних процесів виходячи з власних інтересів і без обов'язкового узгодження з іншими державами. Двостороннє регулювання – це регулюванні міграційних процесів на основі двосторонніх міждержавних угод.

Авторитетною міжнародною організацією, яка займається проблемами міграції населення, є **Міжнародна організація з питань міграції**. МОМ була створена в 1951 р. як Міжурядовий комітет з питань європейської міграції, а потім перейменована в 1980 р. у Міжурядовий комітет з питань міграції, а в 1987 р. – на Міжнародну організацію з питань міграції. Метою МОМ є забезпечення в усьому світі впорядкованої міграції осіб, які потребують міжнародних міграційних послуг. Для досягнення зазначеної мети перед МОМ поставлено такі завдання:

- управління впорядкованою і плановою міграцією громадян;
- переміщення кваліфікованих людських ресурсів, спрямоване на економічний, соціальний і культурний розвиток країн-реципієнтів, з урахуванням специфічних потреб країн еміграції та імміграції;
- організація міграції біженців, переміщених осіб та інших осіб, змушених залишити свою батьківщину;
- здійснення ролі міжнародного форуму, на якому держави-учасниці та інші партнери обговорюють накопичений досвід, обмінюються поглядами, розробляють заходи і сприяють співробітництву та координації зусиль у галузі міграції. Використовуючи фундаментальний принцип свободи переміщення осіб і необхідності тісного співробітництва держав з метою забезпечення впорядкованості світових міграційних потоків, МОМ надає послуги в галузі міграції за запитами зацікавлених держав.

До МОМ входять 46 країн-членів і 35 країн-спостерігачів.

У сфері трудової міграції з метою допомоги країнам, що розвиваються, в задоволенні їх кваліфікованими кадрами МОМ розробила спеціальні програми «Міграція в інтересах розвитку». Серед найефективніших програм варто назвати:

1. Програму «Повернення кваліфікованих людських ресурсів», яка має сприяти поверненню професійних працівників і технічного персоналу, який отримав підготовку і опанував ноу-хау в розвинутих країнах, у їхні; власні країни або країни того самого регіону. Програма в основному здійснювалась в країнах Латинської Америки і Африки;

2. Програму «Вибіркова міграція», за якою підшуковуються висококваліфіковані спеціалісти і технічний персонал для країн, що розвиваються, їх добирають для роботи в районах першочергової важливості як у державному, так і в приватному секторах економіки;

3. Програму «Об'єднаний експерт», яка фінансується урядами Німеччини та Італії і передбачає надання країнам, що розвиваються, на певний термін висококваліфікованих спеціалістів для роботи в державному секторі за відсутності власних спеціалістів з відповідною кваліфікацією;

4. Програму «Горизонтальне співробітництво у сфері кваліфікованих людських ресурсів», розпочату в 1983 р. у Латинській Америці, яка передбачає обмін урядовими експертами і внутрішньо регіональне переміщення спеціалістів і технічного персоналу.

У галузі технічного співробітництва МОМ надає консультативні послуги і проводить дослідження, спрямовані на співробітництво з урядами держав – членів у сфері формування і практичного використання їхньої міграційної політики, законодавства та управління.

МОМ має тісні зв'язки з іншими міжнародними організаціями, які займаються соціальними, економічними і демографічними аспектами міжнародної міграції: Міжнародна організація праці (МОП); Продовольча і сільськогосподарська комісія ООН (ФАО); Організація ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО); Всесвітня організація охорони здоров'я (ВОЗ); Міжнародний банк реконструкції та розвитку (МБРР); Міжнародна морська організація; Організація промислового розвитку (ЮНИДО); Рада Європи; Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР); Європейське співтовариство (ЄС); Міжнародний комітет Червоного Хреста (МКЧХ) та ін.

МОМ співробітничав також і з рядом міжнародних громадських організацій, серед яких Міжнародна конфедерація вільних профспілок (МКВП), Міжнародна організація наймачів (МОН), Всесвітня конфедерація праці (ВКП), Міжнародна рада громадських організацій (МРГО), Міжнародна Рада соціального забезпечення (МРСЗ), Міжнародна соціальна служба (МСС), Міжнародна організація допомоги робітникам (МОДР), Фонд Толстого, Всесвітня рада церков (ВРЦ).

Декілька конвенцій МОП спеціально присвячено регулюванню прав працюючих мігрантів. В одній з таких конвенцій стверджується, що держави – члени МОП зобов'язані зберігати за місцем проживання працівника-мігранта права на отримання соціальних виплат, зароблених на місці наймання (у тому числі в зарубіжній країні). До зазначених виплат належать: оплата медичного обслуговування; грошова допомога у разі захворювання, у зв'язку з народженням дитини, по інвалідності, по старості, при втраті годувальника, у випадку каліцтва, у випадку професійного захворювання; виплати у випадку безробіття; виплати на сім'ю.

Тема 2.8

МІЖНАРОДИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ РІЗНИХ ПРОГРАМ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1. Методи роботи Міжнародної організації праці

Міжнародна організація праці має величезний досвід у регулюванні соціально-трудових відносин на основі різних методів, що забезпечило їй міжнародний авторитет і визнання. Серед усього різноманіття прийомів і методів регулювання соціально-трудових відносин можна виділити три основних:

1. Розробка і прийняття міжнародних трудових норм; Конвенції і рекомендації та контроль за їхнім виконанням.

2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем (у МОП це називають технічним співробітництвом).

3. Проведення досліджень і здійснення публікацій з соціально-трудових проблем.

Розробка конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім застосуванням

У процесі здійснення своєї діяльності з регулювання соціально-трудових відносин МОП розробляє міжнародні трудові норми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості і підтримку основних прав людини, удосконалення загальної і професійної освіти.

Міжнародні трудові норми охоплюють такі сфери:

- основні права людини в сфері праці (свобода асоціації, ліквідація примусової праці, рівність можливостей і звертання);
- сприяння зайнятості;
- поліпшення умов праці і виробничого середовища;
- інспекція праці і трудових відносин;
- соціальне забезпечення трудящих;
- особливості праці в окремих галузях, праця деяких категорій трудящих.

Визначаються міжнародні трудові норми конвенціями і рекомендаціями МОП.

Ратифікація конвенцій є найважливішим міжнародно-правовим актом, за допомогою якого держава – член МОП приймає на себе міжнародні зобов'язання, що випливають з них.

Міжнародне технічне співробітництво. Для міжнародного технічного співробітництва був створений інститут експертів. Експерти набираються з різних країн світу і працюють в інших, головним чином, що розвиваються, країнах за проектами МОП.

Останнім часом діяльність експертів дедалі більше стає складовою національних планів розвитку. До компетенції експертів входить формування концепцій за такими основними проблемами:

- сприяння повній зайнятості;
- розвиток людських ресурсів;
- підвищення рівня життя;
- удосконалення трудового законодавства;
- надання допомоги в розвитку трипартизму;
- поліпшення соціально-трудова відносин;
- професійно-технічна освіта;
- впровадження сучасних методів управління;
- поліпшення умов праці і т. п.

Окрім роботи експертів і радників технічна допомога містить у собі постачання необхідного устаткування, надання стипендій для підготовки національних кадрів як на місцях, так і шляхом їхнього відрядження в інші країни, організацію різних семінарів, в основному для представників країн, що розвиваються.

Дослідницька і видавнича діяльність МОП. Нормотворча діяльність і технічне співробітництво ґрунтуються на систематичних дослідженнях. Вони ведуться безпосередньо основними департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудова досліджень МОП у Женеві (МІСТД), а з питань освіти – Туринським центром.

МОП є важливим міжнародним видавничим центром, що випускає щороку велику кількість літератури кількома мовами.

Отже, нормотворчі зусилля МОП – це найважливіший метод її роботи, що використовується у всіх сферах діяльності. Використовуючи все різноманіття прийомів і методів у своїй діяльності, Міжнародна організація праці виконує благородні загальнолюдські задачі.

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

Для досягнення своїх основних цілей і задач МОП розробляє міжнародні програми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості і підтримку основних прав людини, Удосконалення загальної і професійної освіти і соціально-трудова відносин. Основними сферами діяльності МОП є поліпшення умов праці, виробничого і навколишнього середовища; заробітна плата; соціальне забезпечення; сприяння найбільш уразливим групам трудящих, надання допомоги в зміцненні соціальних інститутів.

Одна з найважливіших сфер діяльності МОП – це сприяння забезпеченню повної зайнятості, попередження і скорочення безробіття і допомога безробітним.

МОП, природно, сама не може створювати робочі місця. Це задача національної влади, а її роль – поряд із законодавством допомагати країнам

шляхом створення суспільної думки, заохочення національних дій і міжнародного співробітництва.

Керуючись міжнародними трудовими нормами і нерідко при практичній допомозі Організації, багато країн вжили заходів щодо поліпшення функціонування ринків праці шляхом створення системи органів з працевлаштування і розвитку можливостей професійної підготовки і перепідготовки трудящих, а також щодо матеріальної допомоги безробітним.

Для скорочення безробіття і досягнення більш повної зайнятості потрібно проводити активну політику на ринку праці, цілями якої є:

- справедливість: рівні можливості доступу до зайнятості і рівність у ставленні до трудящих на ринку праці, сприяння зайнятості найбільш уразливих груп населення;
- економічне зростання: підтримка і розвиток продуктивних робочих місць;
- ефективність: віддача від використання трудових ресурсів; зростання продуктивності і доходів трудящих.

Проведення активної політики на ринку праці незважаючи на жорсткість її окремих заходів усе-таки сприяє зростанню зайнятості.

МОП проводить значну роботу зі скасування дискримінації трудящих за будь-якими ознаками.

З початку 90-х років МОП здійснює програму «Міжнародні трудові норми і права людини».

Умови, безпека і гігієна праці, виробниче навколишнє середовище - це сфера діяльності МОП, що охоплює широке коло проблем. Діяльність МОП у цій сфері спрямована на поліпшення загальних умов організації й охорони праці, виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, на гуманізацію праці і підвищення задоволеності роботою, а також на охорону і поліпшення навколишнього середовища. Уся робота МОП у даній сфері підрозділяється на три напрямки:

1. Нормотворча діяльність - розробка міжнародних норм, законодавств і актів, що передбачають спеціальні заходи щодо захисту здоров'я трудящих, поліпшення умов праці і виробничого середовища і запобігання станів надмірних перевантажень і стомлення.

2. Розробка і здійснення програм з гуманізації праці, що становлять великий інтерес не тільки для трудящих, а й для підприємців. МОП виходить з того, що вирішення цих питань вимагає якісно нового підходу до всього комплексу проблем праці у світі, такого підходу, який зміг би задовольнити ті нові соціальні вимоги, які людина пред'являє до праці.

3. Дослідження, публікації й інформація. МОП проводить дослідження і робить публікації з найрізноманітніших тем. У цьому напрямку своєї діяльності МОП є координатором усіх дослідницьких робіт в системі охорони, гігієни праці і виробничої сфери, виконуваних в окремих країнах, а також і в інших міжнародних організаціях. МОП розробила десятки типових інструкцій з даних проблем. Вони відносяться або до окремих галузей, або до сфери особливого ризику. МОП був створений Міжнародний

інформаційний центр з техніки безпеки і гігієни праці, що займається збором і аналізом інформації з даного питання.

У сфері вирішення питань заробітної плати МОП проголошує досягання «гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя... визнання принципу рівної оплати за рівну працю...».

У конвенції МОП сформульовані критерії, що визначають рівень мінімальної заробітної плати. Це:

- Потреби трудящих і їхніх родин, вартість життя, загальний рівень заробітної плати і соціальні допомоги;
- Економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності і бажання досягнути і підтримати високий рівень зайнятості.

Значну увагу МОП приділяє соціальному забезпеченню трудящих-мігрантів.

У процесі розвитку і регулювання соціально-трудоких відносин у світовому співтоваристві використовуються різні програми, спрямовані на підвищення добробуту трудящих і поліпшення якості трудового життя. У ряді східноєвропейських країн була застосована програма ESOP (Em-ployee's Stock Ownership Plan), яка передбачає таке:

1. Фірма засновує траст фонд, залучаючи зовнішні позики, для покупки акцій у власників чи для випуску додаткових акцій і поширення їх серед персоналу;

2. Додатковий прибуток спрямовує почастино – на погашення зовнішнього боргу та – на дивіденди;

3. Власники внутрішніх акцій мають обмежене право володіння: вони не можуть продати акції до виходу на пенсію, а у випадку звільнення з роботи одержують за акції компенсацію в 20-30% їхньої вартості;

4. Власники внутрішніх акцій володіють частковим чи повним правом голосу на зборах акціонерів;

5. Учасниками програми можуть бути всі особи найманої праці, які досягли 21-го року і проробили на фірмі не менш одного року. Середній дохід найманого робітника від участі в такій програмі – до 10% щорічного заробітку. За 20 років нагромадження за володіння внутрішніми акціями досягають 120 тис. доларів.

Усього на дані цілі може витратитися до 30% капіталу власників фірми, якщо ж цього замало, то необхідний залишок покриває спеціально створена корпорація.

Застосування подібного досвіду в Україні може переслідувати таку мету – об'єднання в одній особі власника і трудівника, підвищення зацікавленості в результатах загальної праці, зниження соціальної напруженості.

Деяким фірмам вдається налагодити співробітництво між працівниками й адміністрацією шляхом їхнього залучення до управління. Найпопулярніший спосіб залучення трудящих до управління – участь

представників трудового колективу в засіданнях ради директорів із правом вето чи без нього.

У деяких країнах, особливо в Японії і на її підприємствах за кордоном, усе більше надається значення роботі в командах для:

- 1) зміцнення колективу,
- 2) залучення робітників до виконання розширеного, а не обмеженої кількості завдань.

Щодо зміцнення колективу, то часто оплата праці частково базується на груповому, а не індивідуальному його результаті, так що серед колег йде активна боротьба з прогулами і виникає прагнення до підвищення продуктивності праці. Участь робітників у виконанні різноманітних завдань забезпечується за допомогою ротації всередині групи, що робить працю цікавішою і підвищує ступінь взаємозамінності. Впроваджується також практика контролю якості продукції і ремонту устаткування робітниками.

Завдяки діяльності Міжнародної організації праці й інших подібних організацій і поліпшенню комунікацій по усьому світі люди дедалі більше усвідомлюють розходження в умовах праці в різних країнах. Під тиском економічних і політичних санкцій цих організацій у країнах з неблагополучним становищем щодо умов праці і соціально-трудова відносин відбуваються значні зміни.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Задача 1

Загальний коефіцієнт народжуваності населення України в 2009 р. дорівнює 8,6, загальний коефіцієнт смертності – 13,8. Розрахуйте природний приріст/збиток населення на 2009 р.

Задача 2

Розрахуйте, як змінилася структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо всього зайнятих у цьому періоді в галузі економіки було 22,99 млн осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва – 13,18 млн осіб, у сфері послуг – 9,81. У базисному періоді було 13,77 і 9,98 млн осіб відповідно.

Задача 3

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

Задача 4

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

Тема 1.6. Соціальне партнерство

Завдання 1

У соціально-трудовій сфері конфлікти можуть відбуватися з приводу окремо узятих... Укажіть категорії проблем, по яких можуть відбуватися конфлікти в соціально-трудовій сфері.

Завдання 2

У тексті, що приводиться, правильно заповніть ключові слова з числа, тих які укладені в дужки.

Основними об'єктами розповсюджених конфліктів у сфері соціально-трудових відносин є:

2.1. Конфлікти з приводу (заробітної плати, оплати праці, мінімальної оплати праці) працівників, маючи у виді не лише конфлікти з приводу розмірів (заробітної плати, оплати праці, мінімальної оплати праці) працівників

виробничої і не виробничої сфер господарювання, але і з приводу масових затримок розрахунків із працівниками за виконані обсяги робіт (послуг).

2.2. Конфлікти, що впливають із проблем зайнятості й у зв'язку з загрозою (скорочення штатів, ліквідації організації, безробіття).

2.3. Конфлікти, зв'язані з роздержавленням і приватизацією (суб'єктами таких конфліктів можуть бути держава в особі його органів - (міністерства, відомства, держкомітети, місцеві органи влади), трудові колективи.

Завдання 3

3. Конфлікти, пов'язані з роздержавленням і приватизацією (суб'єктами таких конфліктів можуть бути держава в особі його органів – міністерства, відомства, держкомітети, місцеві органи влади), трудові колективи організацій, визначені... (групи, соціальні групи, професійні групи) усередині організації, окремі особи.

Завдання 4

4. Конфлікти, пов'язані з приватизацією і співучастю працівників в управлінні організацією. Переростання соціально-трудова конфліктів в ... (економічні, соціально-політичні, політичні).

Завдання 5

5. Конфлікти, пов'язані з проблемою... (утвердження, визнання, узгодження) професійних союзів і їх органів як представницьких.

Тема 1.7. Ринок праці та його регулювання

Задача 5

Магазину потрібні різноробочі. Попит на працю описується рівнянням $L = 10 - 0,2 W$. На оголошення про найм відгукнулися 7 чоловік. Двоє з них готові працювати при оплаті не менше 40 грошових одиниць за годину, двоє – не менше 25 грошових одиниць за годину, двоє не менше 20 грошових одиниць, один – не менше 15 грошових одиниць за годину.

Визначте: 1) скільки різноробочих буде найнято і за якого рівня оплати; 2) держава законодавчо встановлює мінімальний рівень денної оплати 40 грошових одиниць за годину. Скільки робітників буде найнято директором магазину в цьому випадку?

Задача 6

Взаємозалежність випуску (об'єм продажів) від об'єму використання праці і ціни готової продукції від об'єму продажів для фірми, володіючою монопольною владою, вказана в таблиці

Обсяг використання праці (тисяч люд.-годин)	10	15	20	25
Випуск (об'єм продажів, тисяч штук)	4000	4800	5400	5800
Ціна (грошових одиниць)	14	13	12	11
Загальна виручка (мільйонів грошових одиниць)	56	62,4	64,8	63,8

Розрахувавши загальну граничну виручку і граничну виручку від використання додаткової одиниці праці, визначте функцію попиту монополії на працю.

Задача 7

Припустимо, що на харківському ринку некваліфікованої робочої сили крива попиту на працю виражається залежністю $L_d = 1600 - 2 \times W$, а крива пропозиції праці описується рівнянням $L_s = -400 + 3 \times W$, де W — місячна оплата праці в гривнях, а L_d і L_s — величини попиту та пропозиції в тисячах чоловік у рік.

а) Як зміниться зайнятість на цьому ринку, якщо держава введе мінімальну оплату праці на рівні 500 грн? Чи виникне дефіцит або надлишок пропозиції робочої сили?

б) Що відбудеться на цьому ринку в результаті зменшення мінімальної оплати праці до 300 грн?

4. Попит на працю і його пропозицію на деякому локальному ринку праці задані рівняннями: $L_d = 1000 - 20 \times W$, $L_s = -600 + 60 \times W$, де W вимірюється в деяких грошових одиницях у годину, а L — кількість осіб.

а) Визначите рівень змушеного безробіття (надлишкової пропозиції робочої сили), якщо мінімальна зарплата встановлена в 25 грошових одиниць на годину.

б) Що відбудеться із загальним доходом робітників після встановлення мінімальної зарплатні?

Задача 8

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 100 - 2 \times W$, а ринкова пропозиція праці — рівнянням $L_s = 40 + 4 \times W$, де W — денна ставка заробітної плати в ум.од. Ринок праці є зовсім конкурентним.

а) Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?

б) Профспілка домагається встановлення ставки заробітної плати на рівні 15 ум.од. на день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача 9

Проведена атестація керівників, фахівців і службовців за трибальною системою дала такі результати: «відмінно» - 30 осіб, «добре» - 50 осіб, «задовільно» - 20 осіб. Визначте середній атестаційний бал.

Тема 1.8. Соціально-трудова відносина зайнятості

Задача 10

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

причин працювати склала 4 млн. осіб . Визначте рівень безробіття в державі за методикою Міжнародної організації праці (МОП).

Задача 11

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

Задача 12

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

Задача 13

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

Задача 14

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

Тема 2.1. Планування праці

Задача 15

У попередньому році валова продукція підприємства склала 9760 тис. ум. Од. за звітний рік продуктивність праці зросла на 12%, відпрацьований час збільшився на 10%. Визначте загальний приріст валової продукції, а також приріст за рахунок збільшення відпрацьованого часу і продуктивності праці.

Задача 16

Розрахуйте продуктивність праці робітника за місяць, якщо фонд робочого часу одного робітника складає 210 годин, втрати робочого часу – 30 годин, а фактична трудомісткість одного виробу – 6 годин.

Задача 17

У магазині товарів повсякденного попиту працює продавець II категорії, який виконує обов'язки завідувача магазину. Крім цього, він прибирає торговельну площу магазину 60м². У зв'язку із зниженням виробітку продавець переведений на неповний робочий тиждень з виплатою 75% окладу. З 26 робочих днів на місяць продавець фактично відпрацював 22 дні. Визначте оклад

продавця магазину і нарахуйте йому заробітну платню. Розмір окладу для даної категорії продавців і доплат візьміть на рівні діючих.

Задача 18

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування (табл.)

Визначити:

- 1) динаміку та відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року;
- 2) структуру трудових ресурсів та її зміни;
- 3) відносну економію або надлишок чисельності;
- 4) виробіток на 1 працівника підприємства і на 1 робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Таблиця – Вихідна інформація

Показник	Фактичні дані за минулий рік	Поточний рік	
		План	Факт
Товарообіг в порівнянних цінах (тис. ум. од.)	858	894	923
Обсяг з продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	558	670	692
Чисельність працівників підприємства	122	170	176
Чисельність працівників виробництва	60	78	84
Чисельність робітників залу	21	24	26
Чисельність робітників торгової групи	9	22	29
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	22	30	26
Чисельність інших робітників	10	14	11

Задача 19

За звітний рік соковим цехом було випущено 2800 декалітрів соків, чисельність працівників становила 18 чоловік. Через три роки заплановано випустити 3600 декалітрів соків, а чисельність робітників довести до 15 чоловіків. Обчисліть середньорічний приріст продуктивності праці.

Тема 2.2. Організація праці

Задача 20

На переробному підприємстві у звітному році скоротилась чисельність промислово-виробничого персоналу порівняно з планом і становила 270 осіб. За рік випущено продукції на суму 76800 тис. ум. од., сума загального приросту обсягу продукції - 8970 тис. ум. од. Середньоспискова чисельність робітників за звітний рік становила 260 осіб, плановий рівень середньорічного виробітку на одного робітника - 290 тис. ум. од. Розрахуйте приріст обсягу продукції (у відсотках і абсолютній сумі) за рахунок зростання продуктивності праці.

Задача 21

Нарахуйте заробіток бригаді пекарів і розподіліть його між робітниками. Відповідно до колективного договору на хлібозаводі застосовується внутрішньовиробнича ЄТС - аналог єдиної тарифної сітки для оплати праці працівників бюджетної сфери. Бригада пекарів виробила 1600 ц продукції. Змінна норма виробітку на одного робітника затверджена в колективному договорі 660 кг. Тривалість робочої зміни 8 годин.

Склад бригади	Кількість відпрацьованих годин (за табелем)	Тарифні коефіцієнти за ЄТС
Пекар 7 розряду (бригадир)	179	2,76
Пекар 5 розряду	171	2,16
Тістовод 6 розряду	179	2,44
Машиніст 5 розряду	179	2,16
Вкладальник-перевізник 3 розряду	181	1,69

Відповідно до діючого договору пекаря 5-го розряду затверджено компенсаційну доплату за роботу у важких і шкідливих умовах праці в мінімальному розмірі, а доплата бригадиру - 15% місячної тарифної ставки. Норма робочого часу в розрахунковому місяці - 168 год.

Задача 22

За даними таблиці визначте наскільки знизиться трудомісткість і відповідно до збільшення продуктивності праці при об'єднанні робітників у бригаду 3 робітників.

Таблиця – Затрати тижневого фонду робочого часу робітників до і після об'єднання у бригаду.

Елементи затрат робочого часу	До створення бригади	Після створення бригади з 3-х осіб
Підготовчо-завершальний час	2,6	0,9
Основний час	15,9	26,4
Допоміжний час	17,0	11,2
Час на обслуговування робочого місяця	1,0	0,5
Втрати робочого часу	3,5	1,4
Тижневий фонд робочого часу	40,0	40,0

Задача 23

Норматив часу обслуговування на 1 тис. ум. од. продукції - 74,4 нормо-год. Обсяг виробництва продукції у плановому періоді збільшиться на 16%, а трудові затрати на обслуговування виробництва скоротяться на 8%. Визначте планову трудомісткість обслуговування на 1 тис. ум. од. продукції.

Задача 24

Розрахувати чисельність працівників загального відділу установи, якщо місячний обсяг документообороту 5330 одиниць, з них документів, що потребують контролю та відповіді, - 1550, інформаційних - 3780. Нормативи часу на опрацювання одного документа, що потребує контролю та відповіді, - 0,5 люд.-год., інформаційного - 0,2 люд.-год. Реальний фонд робочого часу за рік на одного робітника складає 1800 год.

Тема 2.3. Продуктивність та ефективність праці

Задача 25

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

Задача 26

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

Задача 27

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

Задача 28

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

Задача 29

На плановий рік передбачений ріст обсягу виробництва товарної продукції на 12%. Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу у звітному році склала 208 осіб. За програмою підвищення продуктивності виробництва передбачено економію працівників за рахунок організаційно-технічних чинників: підвищення технічного рівня виробництва - 6 осіб; структурних зрушень у виробництві - 3 особи; удосконалення управління, організації виробництва і праці - 4 особи. Визначити планове зростання продуктивності праці на підприємстві, у тому числі за рахунок окремих чинників.

Тема 2.4. Політика доходів та оплата праці

Задача 30

Щотижневий дохід сім'ї характеризується такими даними:

- заробітна платня – 250 грн.;
- відсотки за кредитом на будівництво житла 10 грн.;
- допомога на дітей – 15 грн.;
- прибутковий податок – 30 грн.;
- внески з державного страхування – 18 грн.;
- заощадження – 20 ум. од.

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

Задача 31

Що вигідніше і чому: одержувати щомісяця 2500 грн. протягом двох років чи одержати один раз 125000 грн. через 2 роки, якщо темп інфляції за квартал дорівнює:

- а) 8%;
- б) 20%

Задача 32

Визначити місячний заробіток працівника та розмір заробітної платні після утримання з неї за чинним законодавством, використовуючи наступні дані:

- мінімальна заробітна платня на даний період складає 500,0 грн.;
- тарифний коефіцієнт робітника VI розряду – 1,8;
- передбачається премія в розмірі 15% тарифного заробітку працівника.

Задача 33

Обчислити місячний фонд заробітної платні працівників структурного підрозділу за наступними даними:

- за місяць відпрацьовано 18 тис. годин;
- годинна тарифна ставка – 3,1 ум. од.;
- За результатами роботи передбачено премію в розмірі 18%.

Задача 34

Плановий обсяг випуску продукції на виробничому підприємстві 32000 тис. ум. од. Чисельність працюючих зросла до 3270 осіб.

Визначити: а) виконання плану з продуктивності праці; б) понадплановий випуск продукції за рахунок понадпланової чисельності працівників.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ТА ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ ДЛЯ СТУДЕНТІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Навчальний план передбачає виконання студентами заочного відділення контрольної роботи з дисципліни „Економіка праці та соціально-трудова відносини”, з метою закріплення теоретичних знань і набуття практичних навичок у розв'язанні питань економіки праці.

Контрольна робота складається з теоретичних та практичних частин. Теоретична частина включає чотири розділи в яких треба розв'язати тестові завдання різних рівнів складності. В практичну в свою чергу входить два розділи, які увібрали в себе різні за складність задачі. Розв'язання задач повинно бути чітким, кожна обчислювальна операція супроводжується поясненнями, а закінчуватися висновками.

Щоб успішно написати контрольну роботу студент повинен володіти таким переліком знань:

- загальні положення про роль праці і трудових ресурсів у розвитку суспільства;
- сутність і зміст основних понять: "праця", "трудова ресурси", "трудова потенціал", "продуктивність праці", "зайнятість", "безробіття", "ринок праці", "соціально-трудова відносини" та ін., а також показники, що їх характеризують;
- сутність і значення організації праці, її елементи та форми;
- завдання, принципи і методи нормування праці на підприємстві;
- основи організації заробітної плати в сучасних умовах;
- систему соціально-трудова відносин і механізм її функціонування;
- ринок праці, його проблеми, методи його регулювання;
- напрями соціального захисту населення.

Знаючи цю інформацію студент з легкістю впорається з контрольними завданнями.

Варіант № 1

Частина 1. Укажіть правильну відповідь.

1. У чому сутність поняття «зайнятість»?

- а) праця в особистому підсобному та домашньому господарстві*
- б) участь працездатного населення у створенні матеріальних благ*
- в) участь працездатного населення у створенні матеріальних і духовних благ, в інших видах суспільно корисної праці, яка дає дохід*
- г) праця людей взагалі*

2. Особистий дохід – це:

- а) сума заощаджень приватних осіб*

б) весь дохід, призначений на особисті споживчі витрати після сплати податків

в) дохід, отриманий домашніми господарствами протягом певного року

г) сума заощаджень приватних осіб

3. Фундаментальна суперечність людського суспільства – це:

а) суперечність між матеріальними потребами людей й економічними ресурсами

б) суперечність між матеріальними потребами суспільства й економічною політикою держави

в) суперечність між рівнем економічного розвитку країни й інтелектуальним рівнем нації

г) суперечність між матеріальними потребами суспільства й економічною системою

4. Трудові ресурси – це:

а) економічно активне населення

б) економічно активне населення плюс частка працюючих з числа працюючих, пенсіонерів і ін.

в) студенти

5. Які загальні спонукальні мотиви для частої зміни роботи у низкокваліфікованих робочих і високооплачуваних продавців:

а) недостатня інформація

б) незадоволеність колективом або керівництвом

в) транспортна доступність роботи

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

1) Зміст праці – це її соціально-економічна сторона, що виражає тип суспільної організації праці і ставлення до неї працівників

2) Об'єктом аудита в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність.

3) Навантаження характеризує вплив роботи на організм людини

4) Когортні дослідження передбачають вивчення того ж самого об'єкту, ті ж самих людей, груп через визначені інтервали часу.

5) Для Шведської моделі ринку праці характерна система трудових відносин, в основі якої лежить принцип «довічного наймання».

Частина 3. Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Засоби праці	Процес перетворення вихідних матеріалів у готову продукцію	А
2	Виробничий процес	Відносини між соціальними групами й окремими індивідами із приводу їхнього суспільного становища, образу й укладу життя, умов формування й розвитку особистості, соціальних спілок	В

3	Соціальні відносини	Право, забезпечене механізмом реалізації	С
4	Зміст праці	Співвідношення попиту та пропозиції у всіх складових структурах ринку праці	D
5	Гарантія	Знаряддя виробництва, за допомогою яких людина впливає на предмети праці й видозмінює їх	E
6	Союз роботодавців	Безробіття, викликане спадом виробництва, зниженням інвестицій в економіку	F
7	Циклічне безробіття	Організації, які створюються на основі спільних інтересів роботодавців й як покупців робочої сили	G
8	Кон'юнктура ринку	Функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, зумовлені предметом праці, засобами праці та формою організації виробничого процесу	H

Частина 4. Доповнити або дати визначення термінам

1. Робоча сила – це ...
2. Соціальний захист – це ...
3. Імміграція – це ...
4. Вторинний ринок праці – це ринок для якого характерні такі властивості, як ...
5. Бідність визначається при відсутності доходу чи його величині нижче ...
6. Економічно активне населення складається з ...

Частина 5. Укажіть правильну відповідь

1. Вихідні дані по регіону: чисельність населення – 4500 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 1800 тис. осіб; чисельність безробітних – 300 тис. осіб. Чисельність економічно активного населення становить:
 - A) 2300 тис. осіб
 - B) 2100 тис. осіб
 - B) 4500 тис. осіб
 - Г) 3400 тис. осіб
2. Розрахуйте рівень безробіття в області, якщо чисельність безробітних 190 тис. осіб та чисельність економічно активного населення становить 1078 тис. осіб.
 - A) 17,2 %
 - B) 16,8 %
 - B) 17,6 %
 - Г) 18,5 %
3. Вихідні дані по області: загальний коефіцієнт народжуваності – 8,6; загальний коефіцієнт смертності – 13,8. Розрахуйте природний збиток?
 - A) - 5,9
 - B) - 5,2
 - B) - 7,7

Г) - 5,6

4. Чисельність зайнятого населення міста 345 тис. осіб, чисельність безробітних 114 тис. осіб. Яка чисельність економічно активного населення?

А) 458 тис. осіб

Б) 459 тис. осіб

В) 534 тис. осіб

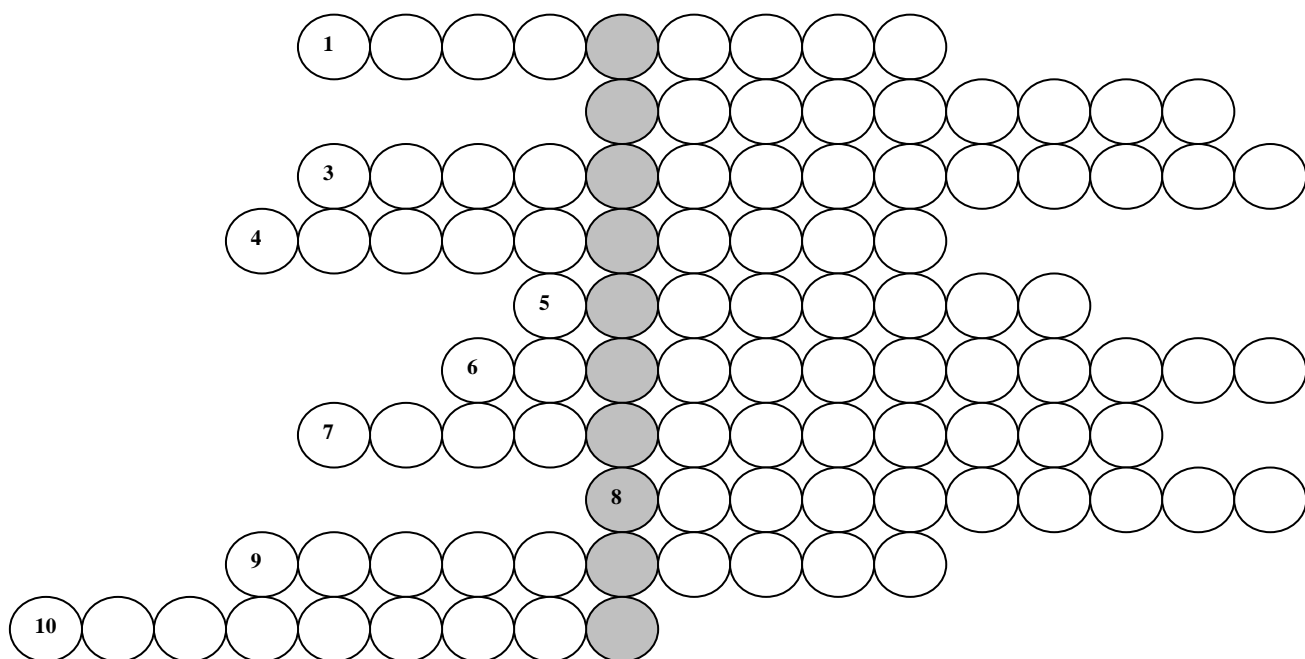
Г) 470 тис. осіб

Частина 6.

Задача 1. Визначити місячну заробітну платню робітника, що працює за відрядно-преміальною системою, якщо норма часу на виготовлення одного виробу складає 0,9 нормо-год, відрядна розцінка - 55,4 коп, виготовлено за місяць 240 виробів. За виконання норми виробітку встановлено премію в розмірі 20% відрядного заробітку, а за кожен відсоток перевиконання - у розмірі 1,5% відрядного заробітку. Відпрацьовано 21 робочий день за 8-годинної тривалості робочого дня.

Задача 2. «У минулому столітті (XVII ст.) найпоширенішою поденною заробітною платнею чорнороба в більшій частині Шотландії було 6 пенсів улітку й 5 пенсів узимку» (Адам Сміт, 1776 р.). Які були причини сезонних коливань в оплаті праці? Складіть завдання, у якому поденна оплата чорнороба в Шотландії XVII ст. була б 6 пенсів улітку й 5 пенсів узимку за рахунок зміни пропозиції праці.

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання

1. Нагорода, що виплачується працівникам через регулярні проміжки за зроблену роботу, а також за відпрацьований час.

2. Виїзд населення з даної країни за її межі.

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

4. В'їзд населення в дану країну через її межі.

5. Зіткнення суб'єктів взаємодії, викликана протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій або поглядів.

6. Людина, що працює самостійно і постійно наймає на роботу одного або декількох осіб.

7. Сполучення виробничих знань, умінь, певних практичних навичок. Виражає ступінь оволодіння робітником трудовими навичками у сфері своєї спеціалізації, рівень виробничих знань і умінь.

8. Система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.

9. Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить їм заробіток – трудовий дохід.

10. Сукупність людей, що живуть на визначеній території, – у районі, регіоні, країні.

Ключове слово: така соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї.

Варіант № 2

Частина 1. Укажіть правильну відповідь.

1. Показником, який характеризує рівень життя, є:

- а) соціальний індикатор*
- б) соціальний норматив*
- в) соціальний стандарт*
- г) немає правильної відповіді*

2. Термін «трипаратизм» охоплює такі питання у системі соціального партнерства як:

- а) двосторонні колективні договори; тристоронні колективні консультації та переговори між державою*
- б) тристоронні колективні договори; двосторонні колективні консультації та переговори між державами*
- в) багатосторонні колективні договори; двосторонні колективні консультації і загальнодержавні переговори*
- г) немає правильної відповіді*

3. Економісти вважають, що повна зайнятість у країнах досягається в тому випадку, коли:

- а) усе населення країни працює*
- б) працюють усі, хто досяг працездатного віку*

- в) працюють усі, хто хоче працювати
 г) число вільних робочих місць збігається з числом безробітних
4. Коли економічні інтереси стають могутнішою рушійною силою соціально- економічного прогресу?
 а) коли домінують приватні інтереси
 б) коли має місце оптимальне поєднання приватних, колективних та суспільних інтересів
 в) коли переважають суспільні інтереси
 г) коли переважають зовнішньоекономічні інтереси держави
5. Трудові одиниці вимірювання характеризують:
 а) витрати праці або часу на виробництво продукції
 б) обсяги явищ у вартісному виразі
 в) складні явища з кількома вимірниками
 г) зведені воєдино обсяги явищ з різним проявом споживчих властивостей

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Вищий орган МОП – Міжнародна Конференція праці
- 2) Аналіз «вартість – ефективність» – це аналіз витрат на визначені функції в грошовій формі порівняно з грошовими витратами, такими, як зростання виробництва, скорочення простоїв і т. ін.
- 3) Поденний фонд заробітної плати – весь фонд заробітної плати, нарахований робітникам підприємства.
- 4) За ступенем безперервності впливу на предмет праці технологічні процеси поділяються на дискретні та безупинні.
- 5) Соціальний конфлікт –це збройне зіткнення

Частина 3. Знайти відповідність

	Термін	Визначення	Відповідь
1	Діяльність	Зіткнення суб'єктів взаємодії, викликана протилежною спрямованістю цілей й інтересів, позицій і поглядів	А
2	Соціальне забезпечення	Громадські організації, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці й життя	В
3	Профспілки	Складається із планування кадрів, заробітної платні, продуктивності праці	С
4	Безробітні	Динамічна система, у якій взаємодіють суб'єкти власності на засоби виробництва й найманих робітників, формуючи обсяг, структуру й співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу	Д

5	Конфлікт	Система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацевдатного населення й соціально уразливих верств працевдатного населення	Е
6	План по праці	Працевдатні громадяни, що не мають роботи й заробітку, які проживають на території країни, зареєстровані службою зайнятості як безробітні з метою пошуку підходящої роботи й готові до неї приступити	Ф
7	Ринок праці	Утримання непрацевдатних осіб за рахунок державного бюджету встановлених законом випадках, видах і розмірах	Г
8	Соціальний захист	Внутрішня й зовнішня активність людини, регульована метою, яка усвідомлена	Н

Частина 4. Доповнити або дати визначення термінам

- 1 Абсентеїзм – це
- 2 Населення – це
- 3 Реальна заробітна плата – це
- 4 Часткова зайнятість заснована на використанні робочої сили протягом ...
- 5 Трудові ресурси складаються з ...
- 6 Трипартизм –це система тристороннього представництва: підприємців, уряду та ...

Частина 5. Укажіть правильну відповідь

1. Магазину потрібні різноробочі. Попит на працю описується рівнянням $L = 10 - 0,2 W$. На оголошення про найм відгукнулись 4 чоловік. За якого рівня оплати буде прийнято на роботу 4 чоловік:
 - А) 20 од.
 - Б) 15 од.
 - В) 25 од.
 - Г) 30 од.
2. Розрахуйте рівень безробіття в області, якщо чисельність безробітних 290 тис. осіб та чисельність економічно активного населення становить 2478 тис. осіб.
 - А) 11,8 %
 - Б) 11,6 %
 - В) 11,7 %
 - Г) 11,5 %
3. Відповідно до закону Оукена, 3% підвищення фактичного рівня безробіття над його природним рівнем означає відставання фактичної величини ВВП від потенційного можливого рівня на, %:
 - А) 2,9
 - Б) 4,8
 - В) 5,7
 - Г) 7,5

4. Чисельність зайнятого населення міста 657 тис. осіб, чисельність безробітних 194 тис. осіб. Яка чисельність економічно активного населення?

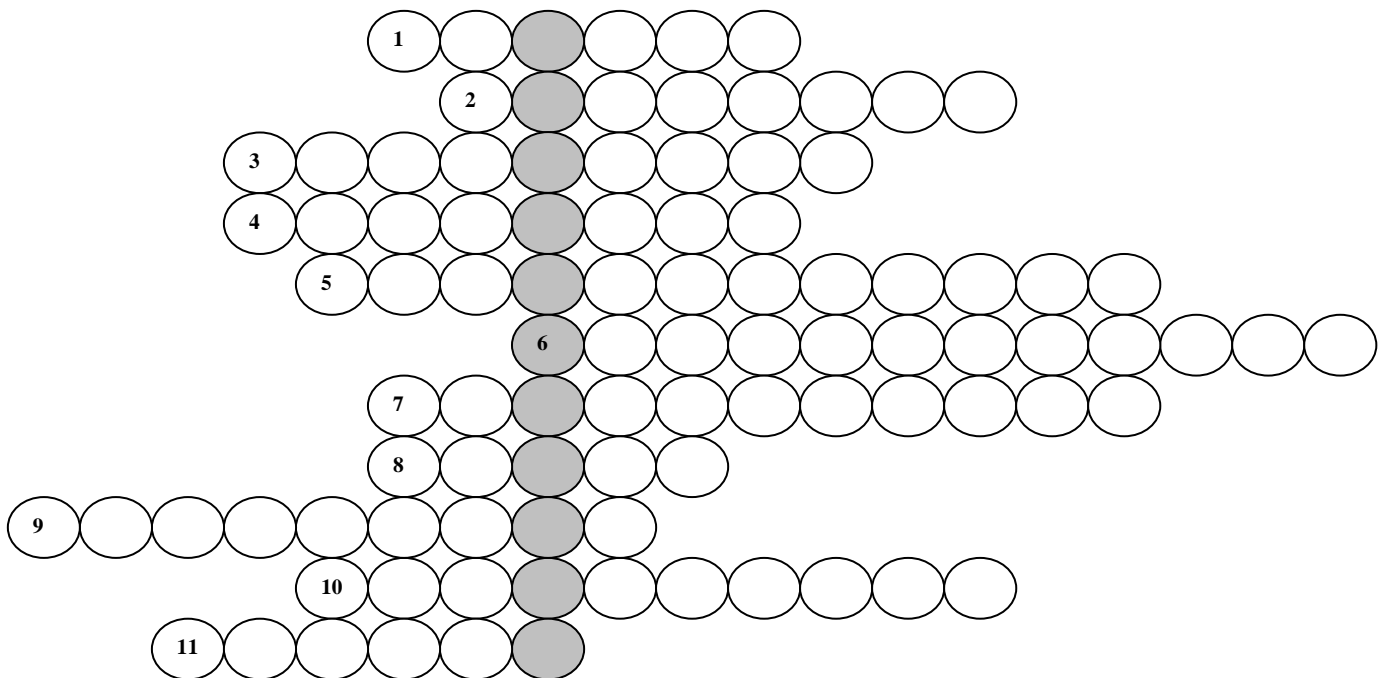
- А) 851 тис. осіб
- Б) 856 тис. осіб
- В) 867 тис. осіб
- Г) 876 тис. осіб

Частина 6.

1. Чисельність населення країни становить 44 млн. осіб, чисельність економічно активного населення – 23,6 млн. осіб, число безробітних на 1000 зайнятих 1,2 млн, знайти чисельність безробітних. Зробіть висновки.

2. Розрахуйте, як змінилась структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в галузях економіки було 22,99 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 14,18 млн. осіб, у сфері послуг 10,81 осіб. Відповідно в базисному періоді було 14,78 млн. осіб, 10,98 млн. осіб.

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання

1. Тимчасова добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення колективної трудової суперечки.

2. Працівник, що відповідно до займаної посади очолює певну організацію або підрозділ.

3. Характеризує трудову діяльність і зайнятість робітника, які можливі лише при одержанні ним певної підготовки, придбанні відомих теоретичних і практичних навичок.

4. Установлена законодавством виплата, що є джерелом засобів існування для непрацездатних і тих, що тимчасово втратили роботу, громадян, утримання яких визвано суспільно виправданим.

5. Спільна відповідальність людей, заснована на особистій відповідальності і згоді, єдності та спільності інтересів.

6. Категорія, що відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом і робочою силою, які виходять за лінії державних кордонів.

7. Установлення (присвоєння) тарифних розрядів на основі тарифно-кваліфікаційних довідників.

8. Свідома цілеспрямована створююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб.

9. Категорія працівників, що здійснюють підготовку й оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування.

10. Наука про суспільство, що розглядає його як систему соціальних спільностей, груп, що встановлює закономірності їхнього розвитку, процесів і відносин, що відбуваються усередині них, структуру і механізм соціально-трудових відносин, а також соціальні процеси у сфері праці.

11. Установлені законодавством грошові виплати, що є основним джерелом засобів існування в старості, при настанні інвалідності, втраті годувальника й інших випадків, передбачених діючими нормативними актами.

Ключове слово: повернення осіб, які виїхали за межі держави, на батьківщину на постійне місце проживання.

Варіант №3

Частина 1. Укажіть правильну відповідь.

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

а) +1,1%

б) +2,5%

в) - 0,72%

г) - 1,5%

2. Які функції повинна виконувати держава в регулюванні трудових відносин між працівниками і роботодавцями?

а) не втручатися

б) забезпечити створення правової бази регулювання трудових відносин

в) виступати гарантом виплати мінімальної заробітної плати

г) виступати арбітром у випадках виникнення конфліктів між найманими працівниками і роботодавцями

3. Ринок праці це:

а) ринок, де взаємодіють продавець і покупець

б) агентство кадрів

в) інформаційний простір, де взаємодіють продавець і покупець

4. Соціальний захист населення це :

а) виплата допомог, субсидій, пенсій

б) охорона житла

в) немає правильної відповіді

5. Яка країна має найбільші вигоди на світовому ринку?

а) країна, в якій для виробництва товарів використовується складніша праця

б) країна, в якій для виробництва товарів використовується більш складна і наукомістка праця

в) країна, в якій для виробництва товарів використовується інтенсивніша праця

г) країна, яка купує ці товари

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

1) Вартість робочої сили – це вартість певної суми життєвих засобів;

2) Чисельність країни постійно скорочується;

3) У процесі трудової діяльності не тільки виробляються товари, послуги, створюються культурні цінності, але з'являються нові потреби з вимогами їх подальшого задоволення;

4) Працею не вважається розумова діяльність;

5) Якість трудового життя виступає незначним показником оцінки соціально-трудова відносин;

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Професія	Працездатна частина населення, що, маючи фізичні та інтелектуальні можливості, здатна створювати матеріальні блага або надавати послуги	А
2	Право	Показник, що характеризує споживання населенням матеріальних та духовних благ і ступінь задоволення потреб у цих благах	В
3	Характер праці	Документ, що регламентує професійні функції кожної посади і містить вимоги до працівника, що займає цю посаду	С
4	Рівень життя	Характеризує трудову діяльність і зайнятість робітника, які можливі лише при одержанні їм певної підготовки, придбанні відомих теоретичних навичок	Д
5	Посадова інструкція	Показник ефективності трудового процесу, що виражений відношенням результатів виробництва до відповідних витрат безпосередньо, живої праці	Е
6	Фрикційне безробіття	Соціально-економічна сторона, що виражає тип громадської організації праці й відношення до нього працівників	Ф

7	Продуктивність праці	Вимоги закону, що визначають можливість й обмеження поведження фізичних та юридичних осіб стосовно всіх інших суб'єктів у регульованій ситуації	G
8	Трудові ресурси	Результат динамічності ринку праці, структура, що виникає через територіальну або професійну невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці	H

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1 Кон'юнктура ринку – це

2 Трудомісткість – це

3 Праця – це

4 Дискримінація – ... прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що припиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці.

5 Умова Солоу – це умова залежності трудових зусиль від ...

6 У залежності від того, в статичній чи в динамічній вивчається об'єкт виділяють такі два види досліджень...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1. На малому підприємстві чисельність працюючих становить 42 чол., кількість днів роботи в місяць – 20, тривалість робочого дня – 11 годин. Розрахуйте сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства за місяць, годин.

А) 9240

Б) 9300

В) 9310

Г) 9230

2. Розрахуйте рівень безробіття в районі, якщо чисельність безробітних 570 тис. осіб; чисельність економічно активного населення становить 7800 тис. осіб.

А) 7,3 %

Б) 6,8 %

В) 7,2 %

Г) 7,5 %

3. Населення області складало 1800 тис. осіб, 60% з усього населення було працездатного віку, з них 2% - непрацездатне і незайняте. Яка чисельність працездатного населення працездатного віку?

А) 1058,4 тис. осіб

Б) 1050 тис. осіб

В) 1550,6 тис. осіб

Г) 1230,9 тис. осіб

4. Чисельність зайнятого населення міста 690 тис. осіб. чисельність безробітних 184 тис. осіб. Яка чисельність економічно активного населення?

А) 876 тис. осіб

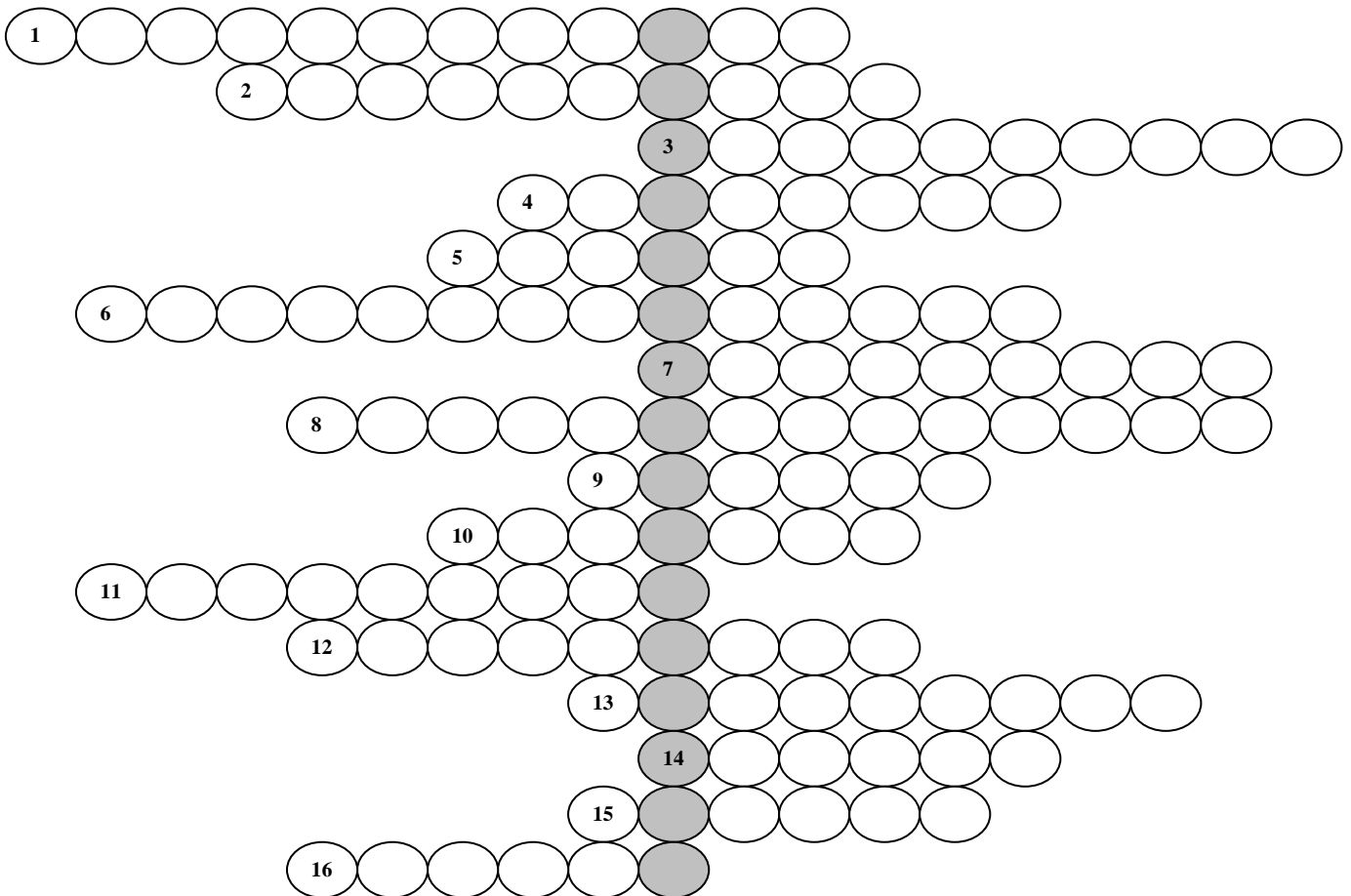
- Б) 856 тис. осіб
- В) 867 тис. осіб
- Г) 874 тис. осіб

Частина 6.

1. У точці максимуму прибутку конкурентної фірми граничний продукт праці становить 2 за ціни одиниці, що дорівнює 10. Яка ціна на продукцію фірми?

2. Визначити продуктивність праці по товарній продукції у звітному й базисному періоді й порівняти індекси її росту. Підприємство зробило у звітному році продукції, повна собівартість якої склала 250 850 тис. грн., що на 28% перевищує собівартість базисного періоду. Норма рентабельності до собівартості за винятком прямих матеріальних витрат становить – 35%. Прямі матеріальні витрати становлять 62% у структурі повної собівартості продукції. На підприємстві у звітному році зайнято 36 осіб, у базисному – 32 особи.

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання

1. планування – планування засноване на принципі участі й максимальної мобілізації творчих здібностей учасників організації.

2. персоналу – ймовірність виконання ним заданих функцій у визначеному інтервалі часу.

3. Об'єктивно необхідна форма зв'язку між працівниками. Буває трудова, виробнича і технологічна. Передбачає якісне виконання працівниками своїх службових обов'язків.

4. Установлена законодавством виплата, що є джерелом засобів існування для непрацевдатних і тих, що тимчасово втратили роботу, громадян, утримання яких визвано суспільно виправданим.

5. праці – знаряддя виробництва, за допомогою яких людина впливає на предмети праці й видозмінює їх.

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

7. Соціальні – інструмент аналізу стану соціальної сфери суспільства й результатів проведеної соц. політики.

8. Принцип, який ґрунтується на особистій відповідальності.

9. Система мір, що забезпечує захищеність переважно непрацевдатного населення й соціально уразливих верств працевдатного населення.

10. Купівельна спроможність номінальної заробітної платні.

11. Виявлення порушень у застосовуванні законодавства держави, витрати коштів на заробітну платню, організації праці, русі кадрів на підприємстві, дотриманні правил охорони й безпеки праці на підприємстві.

12. ринок праці – ринок, для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень заробітної плати, а також можливість професійного просування, прогресивна технологія, система управління і т.п.

13. Соціальна – система заходів, стосовно до економічно активного населення, спрямована на створення умов, що дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників.

14. Спонування до дії, причиною якого є інтерес, як форма реалізації своїх потреб.

15. Тимчасова добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення колективної трудової суперечки.

16. трудового життя – систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в широкому розумінні, що дозволяє врахувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей.

Ключове слово: важлива характеристика якості робочої сили, що визначається добросовісністю, надійністю, ретельністю, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людей і матеріальних збитків.

Варіант №4

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Індекс продуктивності праці дорівнює 1,25. Продуктивність праці в звітному періоді порівняно з базисним:

- а) зросла на 1,25*
- б) зросла на 25%*
- в) зменшилась на 20%*
- г) зросла на 125%*

2. Суб'єктами економіки праці є:

- а) домогосподарства, ринок, держава*
- б) Верховна Рада, уряд, міністерства*
- в) фінансові установи, бюджетні установи, державні підприємства*
- г) домогосподарства, підприємства, держава*

3. З-поміж сукупних доходів сім'ї визначте нетрудові:

- а) дивіденди на акції акціонерного товариства*
- б) зарплата*
- в) грошові доходи, одержані від продажу вирощеної сільськогосподарської продукції*

4. Безробіття – тимчасова незайнятість економічно активного населення. Ця подія має характер:

- а) суб'єктивний*
- б) об'єктивний*

5. Як розрізняють виробничі процеси по характеру участі робітників у виготовленні продукції? Укажіть неправильну відповідь

- а) періодичні*
- б) автоматизовані*
- в) машинні*
- г) ручні*

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Граничні витрати фірми на працю не залежать від її положення на ринку даного ресурсу;
- 2) Соціальне партнерство - це переговори між найманими робітниками і роботодавцями при посередницькій ролі держави;
- 3) Спілки роботодавців створюються на основі спільних інтересів роботодавців як покупців робочої сили;
- 4) Під відтворенням населення розуміється процес безупинного переміщення сукупності людей з однієї країни в іншу;
- 5) Економічне неактивне населення включає лише осіб, що одержують пенсії по старості та по інвалідності;

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Страйк	Виявлення порушень у застосуванні законодавства держави, витрати коштів на заробітну платню, організації праці, русі кадрів на підприємстві, дотримання правил охорони й безпеки праці на підприємстві	А
2	Принцип субсидарності	Тимчасова добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення колективної трудової суперечки	В
3	Робоче місце	Заснований на особистій відповідальності, проте відповідно до цього принципу допомоги із зовні завжди варто надавати перевагу «самозахисту»	С
4	Відтворення населення	Закріплене за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання необхідної роботи	Д
5	Трудовий конфлікт	Процес безперервного поновлення покоління людей у результаті взаємодії народжуваності та смертності	Е
6	Генеральна угода	Стан відносин між роботодавцем та працівником, що свідчить про розбіжності між ними	Ф
7	Об'єкт дослідження	Правовий акт, що встановлює загальні принципи регулювання соціально-трудова відносин на федеральному рівні, який визначає погоджені позиції профспілок, об'єднань роботодавців й Уряду України	Г
8	Звітність	Носій проблемної ситуації, він повинен бути чітко позначений, обмежений тимчасовими рамками, кількісно визначений, описаний у системі чинників, що впливають на його стан	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1 Реєміграція – це ...

2 Інфляція – це...

3 Заробіток – це ...

4 Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству має назву

5 Існує ... групи факторів, що впливають на продуктивність праці.

6 Нелегальна міграція – переміщення людей через кордон певних територій ... з подальшим ... працевлаштуванням.

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1. На малому підприємстві чисельність працюючих становить 34 чол., кількість днів роботи в місяць – 20, тривалість робочого дня – 9 годин.

Розрахуйте сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства за місяць, годин.

- А) 6310
- Б) 6700
- В) 6120
- Г) 6230

2. Чисельність економічно активного населення в країні становить 29,9 млн. осіб, чисельність безробітних – 3,9 млн. осіб, тоді рівень безробіття становить:

- А) 13,2 %
- Б) 13,8 %
- В) 12,9%
- Г) 13,04%

3. Продуктивність праці у звітному періоді підвищилася на 12%. Визначити на скільки відсотків зміняться витрати робочого часу на одиницю продукції:

- А) зменшення на 12%
- Б) збільшення на 12%

4. Розрахуйте рівень безробіття в районі, якщо чисельність безробітних 470 тис.осіб; чисельність економічно активного населення становить 5500 тис. осіб.

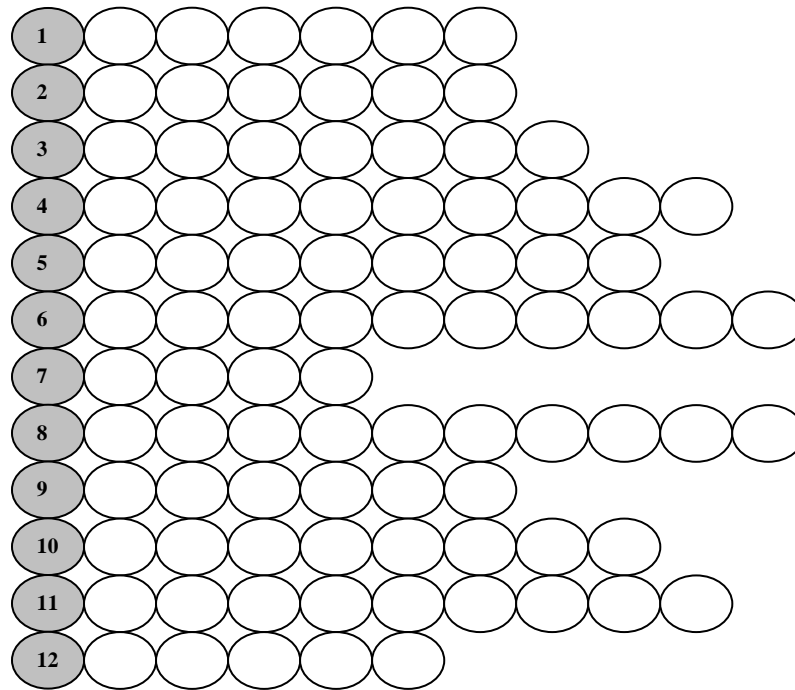
- А) 8,5 %
- Б) 6,8 %
- В) 7,2 %
- Г) 7,7 %

Частина 6.

1. Визначити трудомісткість виробництва продукції у звітному році. Цех виготовляє три види продукції А, Б і В. Обсяг виробництва товарів А у звітному році склав 35 тис. тонн, продукту Б – 42 тис. тонн, продукту В – 18 тис. тонн. Загальна чисельність основних робітників – 36 осіб, з них виробництвом товару А зайнято 12 осіб, товару Б – 16 осіб, товару В – 8 осіб. Фонд відпрацьованного часу основними робітниками склав 72,5 тис. людино-годин.

2. Визначити продуктивність праці робітника бригади та трудомісткість одиниці продукції за зміну. Бригада складається з 7 осіб, за зміну робить 30 деталей А, на які встановлена норма часу 30 хв за одиницю, і 140 деталей Б, на які встановлена норма часу 18 хв.

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання

1. Трудовий потенціал включає до себе: професійну, кваліфікаційну,, організаційну складову.
2. праці – здійснення комплексу заходів технічного характеру і санітарно-гігієнічних заходів, які забезпечують нормальні умови праці.
3. Частина виробничого процесу, виконана над певним предметом праці одним робітником або ланкою на одному робочому місці.
4. Три основні компоненти мети організації праці: економічний, соціальний та
5. зайнятість – забезпечує гідний дохід, здоров'я, зростання рівня освіти для кожного члена суспільства на основі зростання продуктивності праці.
6. заробітної плати – передбачає дотримання встановлених пропорцій у заробітній платні, коректування розмірів ставок й окладів залежно від зміни економічних, соціальних і виробничих умов.
7. праці – сукупність чинників зовнішнього середовища, які впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі роботи.
8. населення – процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь.
9. – система відрядної оплати праці, коли одиницею виміру його результатів є обсяг робіт у цілому, виконання якого необхідно для роботодавця до визначеного терміну.
10. Сукупність людей, що живуть на визначеній території, – у районі, регіоні, країні.
11. праці – це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та

результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

12. чисельність – чисельність облікового складу працівників підприємства, що фактично з'явилися на роботі.

Ключове слово: досягнення раціональних пропорцій в затратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудова відносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Варіант №5

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Повна зайнятість забезпечується в умовах:

- а) використання робочої сили за професією*
- б) раціонального розподілу робочої сили*
- в) відсутність безробіття*
- г) відсутність циклічного безробіття*

2. Трансфертні платежі – це:

- а) виплати домашнім господарствам, не зумовлені участю у процесі виробництва*
- б) частина доходу, яка включається в національний дохід*
- в) тільки виплати уряду окремим особам*
- г) усі відповіді неправильні*

3. Коли економічні інтереси стають могутнішою рушійною силою соціально-економічного прогресу?

- а) коли домінують приватні інтереси*
- б) коли переважають суспільні інтереси*
- в) коли має місце оптимальне поєднання приватних, колективних та суспільних інтересів*
- г) коли переважають зовнішньоекономічні інтереси держави*

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

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

5. Соціальна політика – це:

- а) стратегічний фінансово-економічний напрям розвитку суспільства*
- б) стратегічний фінансово-інвестиційний напрям розвитку суспільства*
- в) стратегічний соціально-економічний напрям розвитку суспільства*
- г) немає правильної відповіді.*

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Соціальний конфлікт – це збройне зіткнення
- 2) Трудовий потенціал особистості формується під впливом уміння і бажання трудитися, ініціативність у праці та господарській заповзятості та ін.;

- 3) Праця та робота – поняття рівноцінні;
- 4) До праці відноситься лише незаборонена діяльність, а заборонена – працею не вважається;
- 5) Середня заробітна плата розраховується на основі планової чисельності визначених категорій працюючих і планових фондів їхньої оплати праці;

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Сфера діяльності МОП	Система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду	А
2	Мінімальна заробітна платня	Вищий орган МОП, який скликається раз на рік	В
3	Тарифна сітка	З'ясування ступеня економічної доцільності її витрати, щоб не допустити зниження темпів розширеного відтворення, порушення пропорцій між грошовим обігом, товарними фондами й платоспроможним попитом	С
4	Додана вартість	Надходження в грошовій формі, які, як правило, є поновлювальними по своїй природі	Д
5	Грошовий дохід	Вартість проданої виробником продукції за мінусом витрат на виріб, куплені й використані для їхнього виробництва	Е
6	Мета аналізу заробітної платні	Шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких устанавлюється безпосередня залежність розміру заробітної платні працівників від їхньої кваліфікації	Ф
7	Міжнародна Конференція Праці	Офіційно встановлений державою мінімальний розмір заробітної платні, що залежить від рівня прожиткового мінімуму	Г
8	Трипартизм	Умови, безпека й гігієна праці, виробниче навколишнє середовище	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

- 1 Конфлікт – це ...
- 2 Роботодавці – це ...
- 3 Норма праці – це ...
- 4 Вищим органом МОП є ...
- 5 Заробітна плата буває відрядна та ...
- 6 Аналізу на підприємстві підлягають такі трудові показники: ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1. Населення області складало 1800 тис. осіб, 60% з усього населення було працездатного віку, з них 2% - непрацездатне і незайняте. Яка чисельність працездатного населення працездатного віку?

- А) 1550,6 тис. осіб

- Б) 1050 тис. осіб
- В) 1058,4 тис. осіб
- Г) 1230,9 тис. осіб

2. Розрахуйте рівень безробіття в області, якщо чисельність безробітних 390 тис. осіб та чисельність економічно активного населення становить 2078 тис. осіб.

- А) 18,8 %
- Б) 17,8 %
- В) 18,6 %
- Г) 18,5 %

3. Населення регіону на початку року склало 2500 тис. осіб, а в кінці року – 2670 тис. осіб. Розрахуйте на скільки тис. осіб зросло населення регіону?

- А) 260
- Б) 320
- В) 310
- Г) 230

4. Продуктивність праці у звітному періоді підвищилася на 11%. Визначити на скільки відсотків зміняться витрати робочого часу на одиницю продукції:

- А) збільшення на 11%
- Б) зменшення на 11%

Частина 6.

1. Нарахувати заробітну плату інженеру. Посадовий оклад 720 грн. Впродовж 8 днів інженер виконував роботу відсутнього нормувальника, за що передбачена доплата в розмірі 50 % окладу відсутнього нормувальника за відпрацьований час. Оклад відсутнього нормувальника 680 грн. За Положенням нараховується премія за виконання місячного обсягу виробництва підприємством в розмірі 20% та обґрунтованість планування – 10% від окладу. В місяці 22 робочих дні.

2. Що вигідніше і чому: одержувати щоквартальну 2500 грн заробітну плату протягом двох років, чи одержати один раз 125000 грн, якщо темп інфляції за квартал дорівнює: а) 8%; б) 20%.

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання

1. Установлені законодавством грошові виплати, що є основним джерелом засобів існування в старості, при настанні інвалідності, втраті годувальника й інших випадків, передбачених діючими нормативними актами.

2. Людина, що працює самостійно і постійно наймає на роботу одного або декількох осіб.

3. Структура ринку, при якій на ринку існує невелика обмежена кількість продавців, що володіють ринковою владою.

4. Види безробіття: структурне циклічне і

5. Установлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для громадян, що навчаються з відривом від виробництва у різних системах професійної підготовки.

6. Оплата за зроблену продукцію чи обсяг робіт, за фактично відпрацьований час.

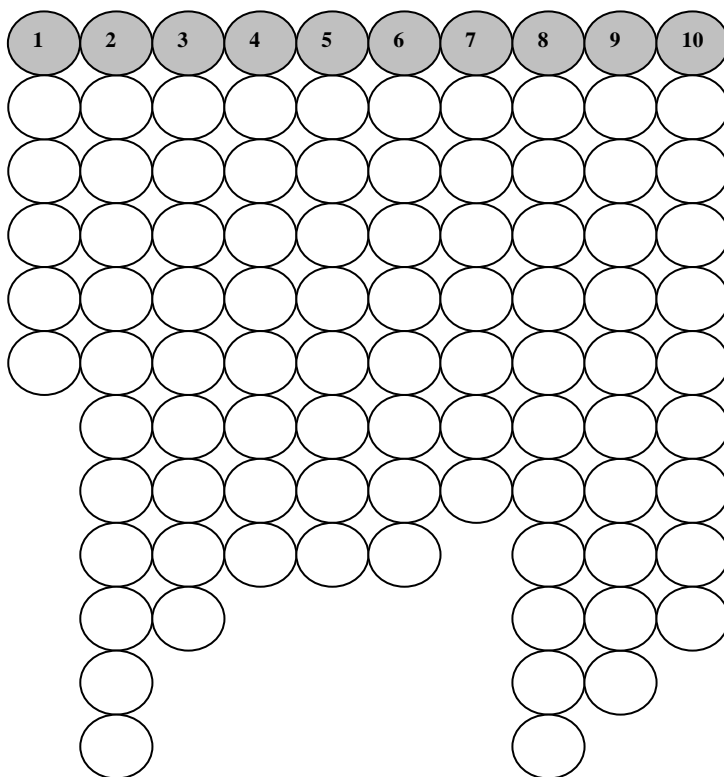
7. Зростання цін, що знецінює національну валюту.

8. Принцип який означає незаборонену законом діяльність.

9. Наявність великого числа незалежних покупців і продавців на ринку праці та можливість для них вільно входити на ринок праці та залишати його.

10. Цілеспрямоване ухилення від роботи без поважних причин.

Ключове слово: громадська організація, яка створюється трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьбу за соціальну справедливість з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці і життя.



Варіант №6

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Темп зростання кількості безробітних у країні показує:

- а) на скільки відсотків збільшилось безробіття*
- б) у скільки разів збільшилось безробіття*
- в) немає правильної відповіді*

2. Тимчасова добровільна відмова робітників від виконання своїх трудових обов'язків з метою вирішення колективного трудового спору – це:

- а) бойкот*
- б) штурм*

в) страйк

г) немає правильної відповіді

3. Гранічний прибуток від продукту праці обчислюється за формулою:

а) $MPL = Q/L$

б) $MRPL = D$

в) $MRPL = R/L$

4. Суб'єктами економіки праці є:

а) домогосподарства, ринок, держава

б) Верховна Рада, уряд, міністерства

в) фінансові установи, бюджетні установи, державні підприємства

г) домогосподарства, підприємства, держава

5. Дискримінація – це:

а) законне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин

б) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин

в) незаконне надання прав суб'єктам прав трудових відносин

г) немає правильної відповіді

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

1) Безцільна діяльність до праці відношення не має;

2) Професійний поділ праці визначається розходженням виконуваних робіт зі складністю;

3) Якість трудового життя – показник оцінки соціально-трудова відносин;

4) Трудовий конфлікт не є різновидом соціального конфлікту;

5) Дискримінація – це необґрунтоване обмеження, обмеження прав і можливостей кого-небудь;

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Умови праці	Виключення конфлікту сторін із загальних організаційно-трудова відносин шляхом, наприклад, кадрових змін	А
2	Місячний фонд заробітної платні	Закриття підприємства роботодавцем і масове звільнення робітників з метою зробити на них економічний тиск, запобігання та придушення страйків.	В
3	Кількість безробітних	Необґрунтоване обмеження, обмеження прав і можливостей кого-небудь	С
4	Первинний ринок праці	Доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних та культурних цінностей	Д
5	Дистанціювання	Сукупність чинників виробничого середовища й трудового процесу, що впливають на здоров'я й працездатність людини в процесі праці	Е
6	Локаут	Весь фонд заробітної платні, нарахований	Ф

		робітникам підприємства	
7	Дискримінація	Абсолютний показник безробіття, що вказує на його розміри	G
8	Праця	Рівень праці для якого характерні стабільний рівень зайнятості й високий рівень заробітної платні, а також можливість професійного зростання	H

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1 Конкуренція – це ...

2 Працевдатність – це ...

3 Робоче місце – це ...

4 У залежності від кількісних та якісних характеристик розрізняють зайнятість повну, продуктивну ...

5 Розрізняють такі основні види ... всередині підприємства: функціональний, технологічний, професійний та кваліфікаційний.

6 Навантаження – це вплив ... на організм людини

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1. Чисельність зайнятих в економіці населення міста 560 тис. осіб. чисельність безробітних 128 тис. осіб. Яка чисельність економічно активного населення?

A) 780 тис. осіб

B) 790 тис. осіб

B) 688 тис. осіб

Г) 778 тис. осіб

2. Розрахуйте рівень безробіття в районі, якщо чисельність безробітних 270 тис. осіб; чисельність економічно активного населення становить 3500 тис. осіб.

A) 7,2 %

B) 6,8 %

B) 7,7%

Г) 8,5%

3. Вихідні дані по області: загальний коефіцієнт народжуваності – 7,6; загальний коефіцієнт смертності – 11,8. Розрахуйте природний збиток?

A) - 5,9

B) - 4,2

B) - 4,7

Г) - 5,6

4. На малому підприємстві чисельність працюючих становить 45 чол., кількість днів роботи в місяць – 22, тривалість робочого дня – 10 годин. Розрахуйте сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства за місяць, годин.

A) 9960

B) 9900

В) 9310

Г) 9230

Частина 6.

1. Розрахуйте показники: чисельність економічно активного населення, рівень економічної активності населення. Рівні зайнятості й безробіття. Вихідні дані по району: чисельність населення – 4700 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 2300 тис. осіб; чисельність безробітних – 800 тис. осіб.

2. Визначте відсутні в таблиці показники. Розрахуйте в цілому по області рівень економічної активності населення. Охарактеризуйте структуру економічно неактивного населення. Визначить, скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Таблиця - Дані населення по області, тис. осіб

Групи населення	Чисельність населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3205	1903		1728	
Жінки	3825		1624		155
Разом					

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання

1. Норма – число об'єктів, які повинні обслуговуватись в одиницю часу одним або декількома робітниками.

2. Закриття підприємства роботодавцем і масове звільнення робітників з метою зробити на них економічний тиск, запобігання та придушення страйків.

3. – поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт.

4. Людина, що працює самостійно і постійно наймає на роботу одного або декількох осіб.

5. Нагорода, що виплачується працівникам через регулярні проміжки за зроблену роботу, а також за відпрацьований час.

6. Об'єктивно необхідна форма зв'язку між працівниками. Буває трудова, виробнича і технологічна. Передбачає якісне виконання працівниками своїх службових обов'язків.

7. заробітної платні – підвищення номінальної заробітної платні в міру інфляційного зростання цін на споживчі товари та послуги за визначений період.

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

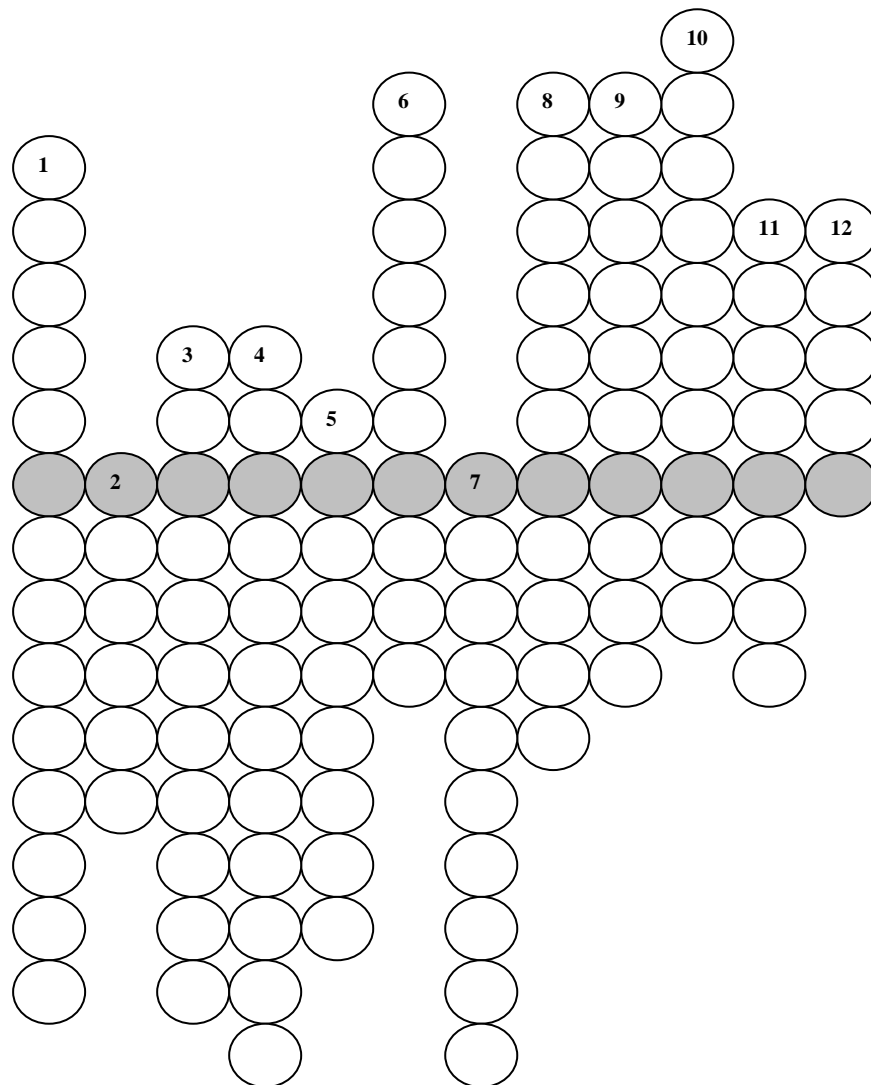
9. праці – це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

10. Спільна участь людей в одному або декількох пов'язаних між собою процесах праці.

11. Безробіття, що виникає при недостатньому сукупному попиті.

12. Свідома цілеспрямована виробнича діяльність, направлення людиною розумових і фізичних зусиль на одержання корисного результату для задоволення своїх матеріальних та духовних потреб.

Ключове слово: категорія, що відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом і робочою силою, які виходять за лінії державних кордонів.



Варіант № 7

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1.Що таке первинний ринок праці?

- а) система соціально-трудо­вих відносин, обмежених рамками одного підприємства усередині якого призначення ціни робочої сили й розміщення останньої визначаються адміністративними правилами й процедурами*
- б) система соціально-трудо­вих відносин між роботодавцями й найманими робітниками в масштабі регіону, країни, галузі*
- в) ринок, для якого характерні стабільний рівень зайнятості й високий рівень заробітної плати, а також можливість професійного просування, прогресивна технологія й т.д.*

2. Як розрізняють виробничі процеси по характеру участі робітників у виготовленні продукції? Укажіть неправильну відповідь

- а) періодичні*
- б) автоматизовані*
- в) машинні*
- г) ручні*

3. Повна зайнятість забезпечується в умовах:

- а) використання робочої сили за професією*
- б) раціонального розподілу робочої сили*
- в) відсутність безробіття*
- г) відсутність циклічного безробіття*

4. Яким законодавчим актом України закріплена основна класифікація конфліктів на індивідуальні і колективні трудові суперечки?

- а) Конституція України*
- б) Цивільний Кодекс України*
- в) кодекс законів про працю*
- г) Закон України «Про порядок дозволу колективних трудових суперечок».*

5. Виробничий фактор праці це:

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

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Рівень безробіття розраховується як відношення кількості економічно активного населення до кількості безробітних;
- 2) Процес витрати нервової і мускульної енергії людини являється працею;
- 3) Найважливішою функцією ринку праці є узгодження різних, іноді й протилежних інтересів сторін
- 4) Головними складовими ринку праці є сукупний попит та сукупна пропозиція;
- 5) Кваліфікаційний поділ праці характеризується знаннями та навичками, необхідними для виконання визначеного виду робіт;

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Міжнародні огляди	Правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини між працівниками та роботодавцями, який укладається на рівні держави, території, галузі, професії	А
2	Соціологія	Зростання цін, що знецінює національну валюту	В
3	Нормотворча діяльність	Наука про суспільство	С
4	Квота	Носій проблемної ситуації, він повинен бути чітко позначений, обмежений тимчасовими рамками, кількісно визначений, описаний у системі чинників. Що впливають на його стан	Д
5	Угода	Доповіді, що підготовлені для щорічних сесій МКП і доповіді для різних інших спеціалізованих нарад та конференцій	Е
6	Заробіток	Група працівників, які разом здійснюють виробничий процес або його частину й колективно відповідають за результати своєї праці	Ф
7	Інфляція	Розробка міжнародних норм, законодавчих актів, що передбачають спеціальні заходи щодо захисту здоров'я трудящих, з поліпшення умов праці й виробничої сфери	Г
8	Бригада	Нагорода, що виплачується працівникам через регулярні проміжки за зроблену роботу, а також за відпрацьований час	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1 Метод праці – це ...

2 Мобільність населення – це ...

3 Самозайнятість – це ...

4 Існують три види безробіття: ...

5 Міжнародна міграція висококваліфікованих фахівців, котрі не знаходять застосування своїм здібностям, не затребуванні в країні проживання має назву «...»

6 ... зайнятість заснована на використанні робочої сили протягом часу ненормальної або нестандартної тривалості

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1. Чисельність економічно активного населення в країні А становить 25,99 млн. осіб, чисельність безробітних – 2,9 млн. осіб, тоді рівень безробіття становить:

А) 11,2 %

Б) 11,8 %

- В) 11,16%
Г) 12%
2. Вихідні дані по області: загальний коефіцієнт народжуваності – 12,6; загальний коефіцієнт смертності – 18,8. Розрахуйте природний збиток?
- А) - 5,9
Б) - 6,2
В) - 7,7
Г) - 5,6
3. Розрахуйте рівень безробіття в районі, якщо чисельність безробітних 150 тис. осіб та чисельність економічно активного населення становить 978 тис. осіб.
- А) 15,2 %
Б) 15,8 %
В) 15,6 %
Г) 15,3 %
4. На малому підприємстві чисельність працюючих становить 34 чол., кількість днів роботи в місяць – 20, тривалість робочого дня – 9 годин. Розрахуйте сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства за місяць, годин.
- А) 6120
Б) 6700
В) 6310
Г) 6230

Частина 6.

1. Працівникові Петрову була оголошена догана за порушення трудової дисципліни. Оскільки, на його погляд, до нього незаконно застосували дисциплінарні санкції, він звернувся письмово в профспілковий комітет із проханням розібратися в конфліктній ситуації. Роботодавець, посилаючись на те, що Петров не є членом профспілки, відмовив профкому в проведенні консультацій по спірному питанню. Чи правий роботодавець? Які права мають у даній ситуації працівник і профспілковий комітет? Дайте мотивовану відповідь державного спектра з праці.

2. Чисельність населення країни становить 58 млн. осіб, чисельність економічно активного населення – 28,6 млн. осіб, число безробітних на 1000 зайнятих 1,5 млн. осіб. Знайти чисельність безробітних. Зробіть висновки.

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання

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

2. праці – її соціально-економічна сторона, що виражає тип суспільної організації праці і ставлення до неї працівників.

3. Напруженість праці, що виражається кількістю праці, яку затрачує працівник за визначений проміжок часу для одержання корисного результату.

4. Частина виробничого процесу, виконана над певним предметом праці одним робітником або ланкою на одному робочому місці.

5. Група працівників, які разом здійснюють виробничий процес або його частину й колективно відповідають за результаті своєї праці.

6. Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить їм заробіток – трудовий доход.

7. Стан збалансованості вимог (запитів), пропонованих працівником до змісту, характеру й умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих запитів.

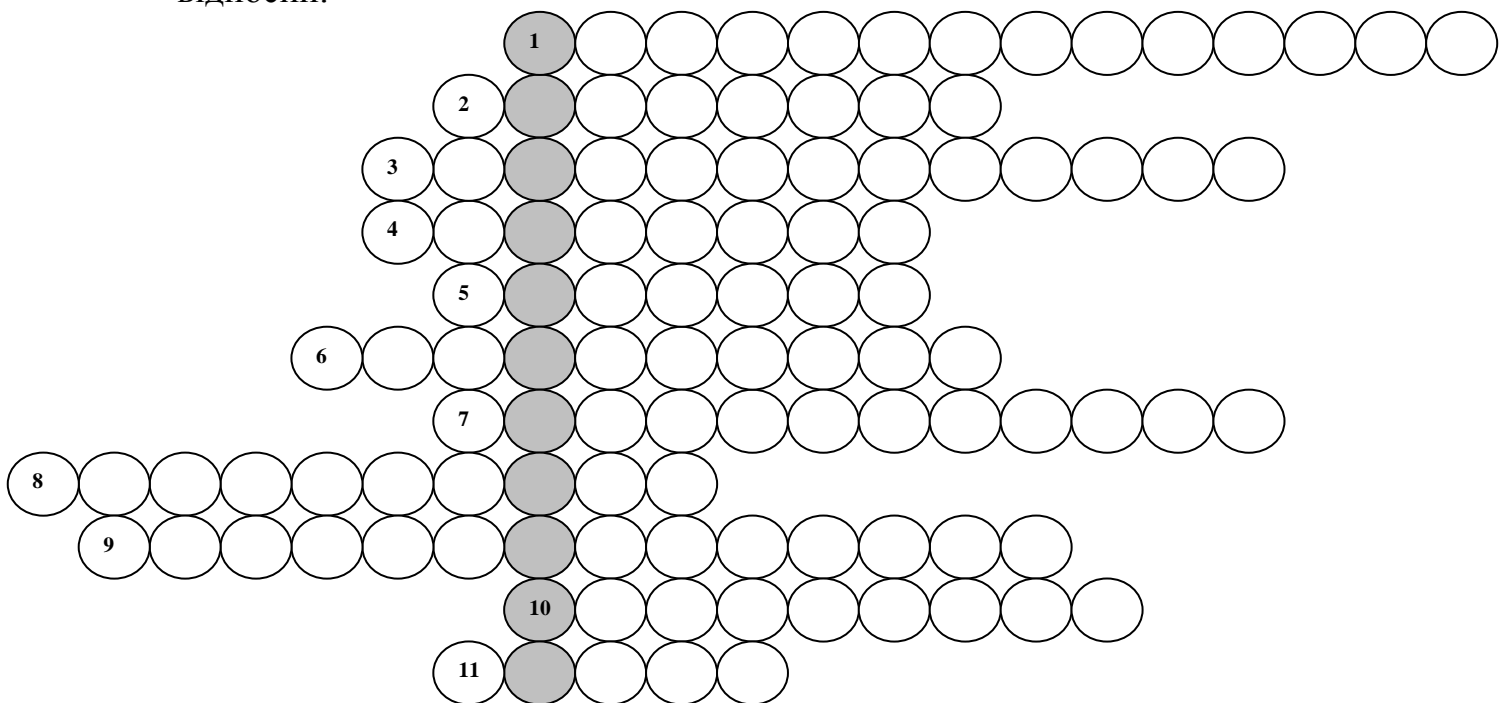
8. Громадська організація, яка створюється трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьбу за соціальну справедливість з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці і життя.

9. Зворотний показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції.

10. Виявлення порушень у застосовуванні законодавства держави, витрати коштів на заробітну платню, організації праці, русі кадрів на підприємстві, дотриманні правил охорони й безпеки праці на підприємстві.

11. праці – розподіл функцій на робочому місці, який визначається сукупністю виконуваних операцій, показує рівень розвитку продуктивних сил.

Ключове слово: повна регламентація діяльності соціально-трудоових відносин.



Варіант № 8

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. В Україні середня тривалість життя чоловіків і жінок склала:
 - а) 62,7 – чоловіки і 73,5- жінки
 - б) 75 – чоловіки і 80 - жінки
 - в) 81,1 – чоловіки і 91,1 жінки
 - г) 59,1 – чоловіки і 60,1 жінки
2. Розрізняють такі форми зайнятості:
 - а) повну, неповну та часткову зайнятість
 - б) первинну та вторинну зайнятість
 - в) добровільну та вимушену зайнятість
 - г) немає правильної відповіді
3. Темп зростання кількості безробітних у країні показує:
 - а) на скільки відсотків збільшилось безробіття
 - б) у скільки разів збільшилось безробіття
 - в) немає правильної відповіді
4. Фундаментальна суперечність людського суспільства – це:
 - а) суперечність між матеріальними потребами суспільства й економічною системою
 - б) суперечність між матеріальними потребами суспільства й економічною політикою держави
 - в) суперечність між рівнем економічного розвитку країни й інтелектуальним рівнем нації
 - г) суперечність між матеріальними потребами людей й економічними ресурсами
5. Яка країна має найбільші вигоди на світовому ринку?
 - а) країна, в якій для виробництва товарів використовується складніша праця
 - б) країна, в якій для виробництва товарів використовується більш складна і наукомістка праця
 - в) країна, в якій для виробництва товарів використовується інтенсивніша праця
 - г) країна, яка купує ці товари

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Праця та робота – поняття не рівноцінні, не тотожні;
- 2) Якщо людина затратила час і зусилля на виготовлення виробу, що виявився нікому не потрібним, то таку діяльність не можна вважати працею;
- 3) Професійний поділ праці характеризується знаннями та навичками, необхідними для виконання визначеного виду робіт;
- 4) Профспілки не займаються безпекою й охороною здоров'я працівників на виробництві;

5) Розрізняють два типи кон'юктури ринку праці: трудодефіцитний та рівноважний;

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Охорона роботи	Система тристороннього представництва: підприємців, профспілок та уряду	А
2	Нормування праці	Тимчасова добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення колективної трудової суперечки	В
3	Кваліфікація	Соціально-економічна категорія, що характеризується участю економічно активного населення в суспільній праці	С
4	Стратегічне планування	Наявність великої кількості незалежних покупців та продавців на ринку праці й можливість для них вільно входити на ринок	Д
5	Зайнятість	Набір необхідних для виконання робіт навичок, знань та досвіду	Е
6	Конкуренція	Процес, що забезпечує відповідність між цілями, завданнями та потенційними можливостями підприємства	Ф
7	Трипартизм	Здійснення комплексу заходів технічного характеру й санітарно-гігієнічних заходів, які забезпечують нормальні умови праці	Г
8	Страйк	Установлення та підтримка оптимального рівня витрат праці на виконання окремих робіт й операцій під час виробничого процесу відповідно до використання засобів виробництва	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1 Безробітні – це ...

2 Локаут – це...

3 Конкуренція – це ...

4 На продуктивність праці впливають такі фактори: ...

5 Коефіцієнт смертності показує відношення числа померлих до середньої ...

6 Різниця між імміграцією та еміграцією називається ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1. На малому підприємстві чисельність працюючих становить 43 чол., кількість днів роботи в місяць – 20, тривалість робочого дня – 10 годин. Розрахуйте сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства за місяць, годин.

А) 8600

Б) 8300

В) 8310

Г) 8230

2. Розрахуйте рівень безробіття в районі, якщо чисельність безробітних 270 тис. осіб; чисельність економічно активного населення становить 3540 тис. осіб.

- А) 7,7 %
- Б) 6,8 %
- В) 7,6 %
- Г) 8,5 %

3. Населення країни В складає 5 млн. осіб, чисельність населення старше працездатного віку – 175 тис. осіб. Розрахуйте частку населення старше працездатного віку (%):

- А) 3,5
- Б) 3,6
- В) 3,8
- Г) 4

4. Витрати робочого часу на одиницю продукції знизилися на 6%. Визначити на скільки відсотків змінилася продуктивність праці?

- А) підвищилася на 6 %
- Б) знизилася на 6 %

Частина 6.

1. Розрахуйте рівень зареєстрованого безробіття виходячи з таких даних: кількість трудових ресурсів області – 500 тис. осіб, чисельність працездатного населення у працездатному віці – 1560 тис. осіб, кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості – 50,8 тис. осіб.

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

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання

1. Працівник підприємства, зайнятий безпосередньо створенням матеріальних цінностей, роботами по наданню виробничих послуг і переміщенню вантажів.

2. Диференціація видів трудової діяльності між підрозділами і працівниками підприємства, поділ трудового процесу на низку часткових функцій і операцій, спеціалізація працівників у процесі економічної діяльності.

3. Зіткнення суб'єктів взаємодії, викликана протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій або поглядів.

4. Система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.

5. Механічне коливання, що має однакову із шумом природу.

6. Категорія працівників, що здійснюють підготовку й оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування.

7. Установлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для громадян, що навчаються з відривом від виробництва у різних системах професійної підготовки.

8. Спільна відповідальність людей, заснована на особистій відповідальності і згоді, єдності та спільності інтересів.

9. Працівник, зайнятий інженерно-технічними, економічними й іншими роботами, що має, як правило, закінчену вищу або середню фахову освіту.

10. ринку праці – поділ працівників і робочих місць на стійки замкнені сектори, зони, що обмежують мобільність робочої сили.

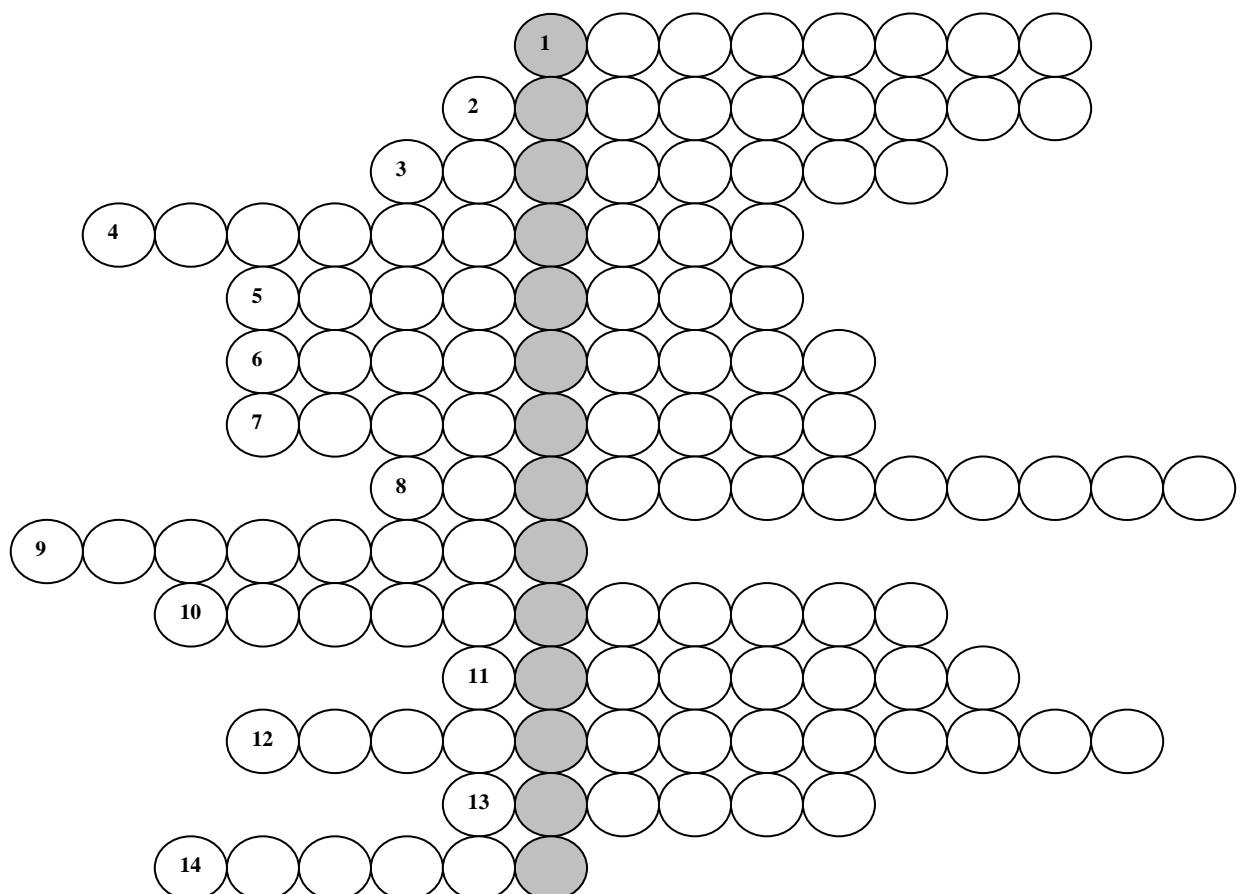
11. фонд заробітної плати – весь фонд заробітної плати, нарахований робітникам підприємства.

12. Перехід конфлікту зі стану марної ворожнечі у стан переговорів.

13. Тимчасова добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення колективної трудової суперечки.

14. трудового життя – систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в широкому розумінні, що дозволяє врахувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей.

Ключове слово: відносний показник ефективності діяльності підприємства.



Варіант № 9

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Суб'єктами економіки праці є:
 - а) домогосподарства, ринок, держава
 - б) Верховна Рада, уряд, міністерства
 - в) фінансові установи, бюджетні установи, державні підприємства
 - г) домогосподарства, підприємства, держава
2. Соціальна політика – це:
 - а) стратегічний фінансово-економічний напрям розвитку суспільства
 - б) стратегічний фінансово-інвестиційний напрям розвитку суспільства
 - в) стратегічний соціально-економічний напрям розвитку суспільства
 - г) немає правильної відповіді.
3. Граничний прибуток від продукту праці обчислюється за формулою:
 - а) $MRPL = R/L$
 - б) $MRPL = D$
 - в) $MPL = Q/L$
4. Яким законодавчим актом України закріплена основна класифікація конфліктів на індивідуальні і колективні трудові суперечки?
 - а) Конституція України
 - б) Цивільний Кодекс України
 - в) кодекс законів про працю
 - г) Закон України «Про порядок дозволу колективних трудових суперечок».
5. Як розрізняють виробничі процеси по характеру участі робітників у виготовленні продукції? Укажіть неправильну відповідь
 - а) періодичні
 - б) автоматизовані
 - в) машинні
 - г) ручні

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Зміст праці – це її соціально-економічна сторона, що виражає тип суспільної організації праці і ставлення до неї працівників
- 2) Патерналізм передбачає повну регламентацію діяльності соціально-трудова відносин.
- 3) Рівень життя характеризують соціальні стандарти
- 4) Локаут – це тимчасова добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення колективної трудової суперечки
- 5) Вищий орган МОП – Міжнародна Конференція праці

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Зайнятість	Повна регламентація діяльності соціально-трудова відносин	А

2	Патерналізм	Визначається пошуком працівників для заповнення робочих місць в умовах основної діяльності	В
3	Глобалізація економіки	Відношення числа безробітних до чисельності економічно активного населення, виражена у відсотках	С
4	Соціальне партнерство	Номінальна заробітна платня, розділена на якусь одиницю виміру цін, показує, скільки благ можна придбати на номінальну заробітну платню	Д
5	Реорганізація	Діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, які не суперечать законодавству і приносять їм заробіток – трудовий дохід	Е
6	Попит на працю	Спосіб регулювання соціально-трудова відносин й узгодження інтересів найманих робітників і роботодавців за допомогою висновку колективних договорів й угод	Ф
7	Реальна заробітна плата	Процес формування міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливий ріст світової торгівлі й потоків іноземних інвестицій.	Г
8	Ефективна зайнятість	Змінення організаційно-трудова порядку, що викликав конфлікт, а не боротьба і вмовлення відносно конфлікуючих сторін	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1. Локаут – це
2. Ринок праці – це ...
- 3 Трудові ресурси – ...
- 4 Поділ праці між групами працівників залежно від складності виконуваними ними робіт має назву ...
- 5 Види безробіття – фрикційне ...
- 6 Матеріально-технічні, організаційно-економічні та соціальні – це фактори, що впливають на ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1. Середньорічна чисельність населення області становить 6530 тис. осіб, рівень економічної активності населення 59%. Розрахуйте чисельність економічно активного населення?
 - А) 3570,4 тис. осіб
 - Б) 3390,8 тис. осіб
 - В) 3609,9 тис. осіб
 - Г) 3852,7 тис. осіб

2. Проведена атестація керівників, фахівців і службовців за трибальною системою. Дала такі результати: «відмінно» - 35 осіб, «добре» - 45 осіб, «задовільно» - 25 осіб. Визначте середній атестаційний бал.

- А) 4,09
- Б) 3,33
- В) 3,4
- Г) 3,5

3. Розрахуйте рівень безробіття в районі, якщо чисельність безробітних 570 тис. осіб; чисельність економічно активного населення становить 7800 тис. осіб.

- А) 7,3 %
- Б) 6,8 %
- В) 7,2 %
- Г) 7,5 %

4. На малому підприємстві чисельність працюючих становить 42 чол., кількість днів роботи в місяць – 20, тривалість робочого дня – 11 годин. Розрахуйте сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства за місяць, годин.

- А) 9240
- Б) 9300
- В) 9310
- Г) 9230

Частина 6.

1. Середньооблікова кількість працівників підприємства за рік становить 600 осіб. Протягом року звільнено за власним бажанням 37 осіб, за порушення трудової дисципліни – 5 осіб, пішли на пенсію 11 осіб, вступили до навчальних закладів і покликано в збройні сили 13 осіб, переведено на інші посади й в інші підрозділи підприємства 30 осіб. Визначити: коефіцієнт вибуття кадрів (%), коефіцієнт плинності кадрів (%).

2. У країні в 2007 р. зайняте населення складало 68,50 млн осіб, а економічно активне – 73,96 млн. осіб. Яка була чисельність безробітних і яка була їхня частка в економічно активному населенні?

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання

1. Відкрив закон про залежність між ВВП та безробіттям.
2. Строго задана величина, що пропонує скільки одиниць спостереження повинно входити у вибірку сукупність.
3. Процес продуктивності праці – послідовність операцій по складанню планів і процедур заміни однієї події іншою, заснована на творчому підході учасників цього процесу.
4. Громадська організація, яка створюється трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьбу за соціальну справедливість з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці і життя.

5. Принцип соціально-трудоу відносин, який має значення на етапі реалізації соціального захисту.

6. Зіткнення суб'єктів взаємодії, викликана протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій або поглядів.

7. Кількісний ріст і якісне поліпшення продукції за рахунок істотного підвищення ступеня використання засобів виробництва.

8. зайнятість – забезпечує гідний дохід, здоров'я, зростання рівня освіти для кожного члена суспільства на основі зростання продуктивності праці.

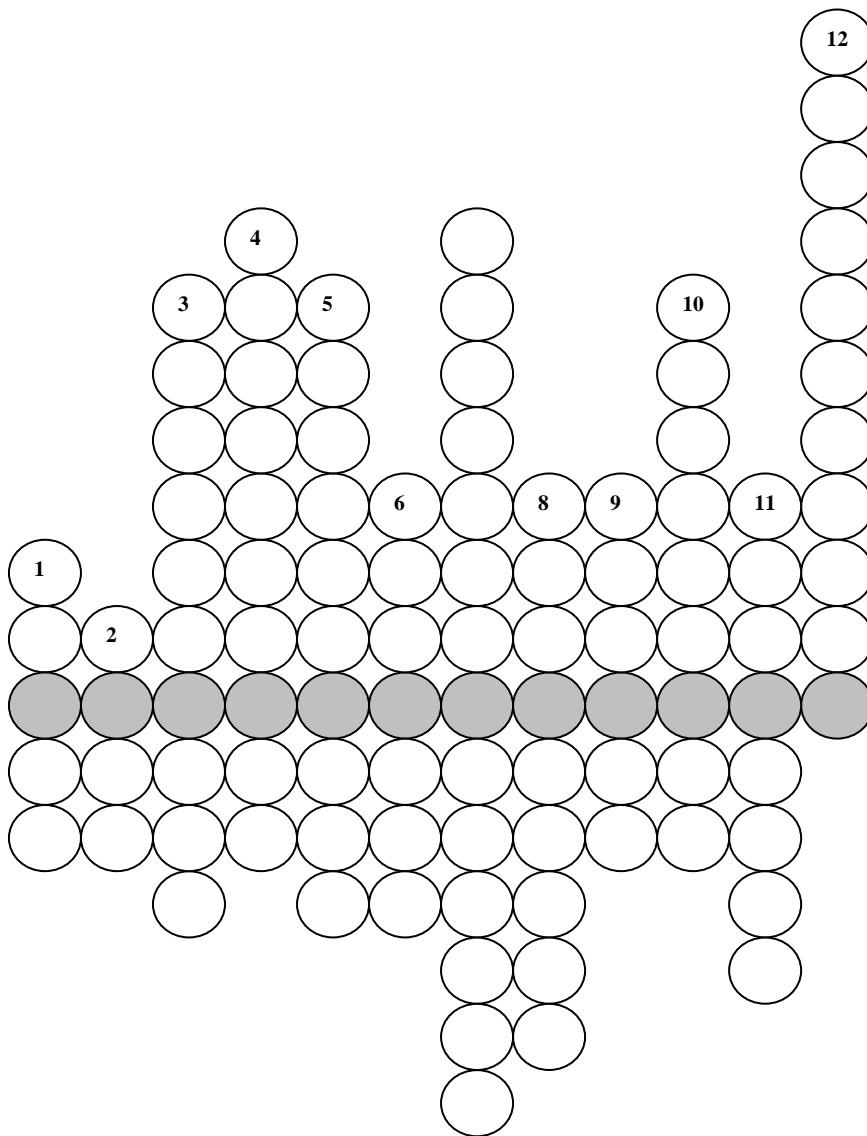
9. Тимчасова добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення колективної трудової суперечки.

10. Виїзд населення з даної країни за її межі.

11. Працівник, що відповідно до займаної посади очолює певну організацію або підрозділ.

12. Наявність великого числа незалежних покупців і продавців на ринку праці та можливість для них вільно входити на ринок праці та залишати його.

Ключове слово: сполучення виробничих знань , умінь, певних практичних навичок. Виражає ступінь оволодіння робітником трудовими навичками у сфері своєї спеціалізації, рівень виробничих знань і умінь.



Варіант № 10

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Основою для розробку плану по праці є:

- а) виробнича програма;*
- б) норми і нормативи витрат праці і зарплати*
- в) план підвищення ефективності виробництва*
- г) всі відповіді вірні*

2. Функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці і формою організації виробничого процесу – це:

- а) характер праці*
- б) зміст праці*
- в) умови праці*

3. В залежності від тривалості робочого тижня розрізняють такі форми зайнятості:

- а) основну і додаткову*
- б) маятникову, сезонну, періодичну і т. ін.*
- в) повну та часткову*

4. Вищий орган Міжнародної Організації праці (МОП):

- а) Міжнародна конференція праці (МКП)*
- б) Міжнародне бюро праці (МБП)*
- в) Адміністративна рада*

5. Встановлення залежності заробітної платні працівника від його трудового внеску, від результатів виробничо-господарської діяльності підприємства – це функція заробітної плати:

- а) відтворювальна*
- б) вимірювально-розподільна*
- в) стимулююча*

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

1) Міжнародне бюро праці скликається 3 рази на рік.

2) Метою планування продуктивності праці є пошук резервів, використання яких дозволило б вийти на більш низький рівень витрат на персонал, ніж у конкурентів, і забезпечити тим самим можливість виживання в умовах ринку.

3) Структура доходу співробітника підприємства включає 4 статті.

4) Безробітні за українським законодавством повинні бути зареєстровані в органах служби зайнятості

5) Об'єктом аудита в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність.

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Допомога з безробіття	Норматив праці, скоригований згідно з місцевими умовами праці	А
2	Ціль планування продуктивності праці	Показник мінімального складу і структури споживання матеріальних благ і послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і її життєдіяльності, забезпечене ресурсами на період кризового стану економіки	В
3	Інтерактивне планування	Допомога, що нараховується громадянам, звільненим на будь-яких підставах від дня реєстрації в службі зайнятості в якості безробітних	С
4	Норма праці	Здатність людини формувати й підтримувати свій організм у робочому стані для забезпечення високої продуктивності праці	Д
5	Працездатність	Планування, засноване на принципі участі й максимальній мобілізації творчих здібностей учасників організації	Е
6	Жива праця	Порівняння планових і фактичних даних про відпрацьований час, виявлення причини відхилень фактичних даних від даних планового і базисного років, вивчення динаміки витрат робочого часу	Ф
7	Навантаження	Доцільна діяльність людини, витрати її розумової і фізичної енергії	Г
8	Аналіз використання робочого стану	Пошук резервів, використання яких дозволило б організації вийти на більш низький рівень витрат на персонал, чим досягнутий конкурентами, і забезпечити тим самим можливість виживання в умовах ринку	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1 Погодинна оплата праці – це ...

2 Міграція – це ...

3 Повна зайнятість – це ...

4 Рівень безробіття визначається за формулою ...

5 Існують такі інтерпретації понять: ... , та ...

6 Здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень – це

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1 Населення області складало 1800 тис. осіб, 60% з усього населення було працездатного віку, з них 2% - непрацездатне і незайняте. Яка чисельність працездатного населення працездатного віку?

- А) 1058,4 тис. осіб
- Б) 1050 тис. осіб
- В) 1550,6 тис. осіб
- Г) 1230,9 тис. осіб

2 Вихідні дані по регіону: чисельність населення – 5600 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 2700 тис. осіб; чисельність економічно активного населення – 3300 тис. осіб. Чисельність безробітних становить:

- А) 600 тис. осіб
- Б) 900 тис. осіб
- В) 700 тис. осіб
- Г) 800 тис. осіб

3 На малому підприємстві чисельність працюючих становить 45 чол., кількість днів роботи в місяць – 22, тривалість робочого дня – 10 годин. Розрахуйте сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства за місяць, годин.

- А) 9960
- Б) 9900
- В) 9310
- Г) 9230

4 Населення регіону на початку року склало 2700 тис. осіб, а в кінці року – 2905 тис. осіб, розрахуйте на скільки тис. осіб зросло населення регіону?

- А) 205
- Б) 200
- В) 210
- Г) 230

Частина 6.

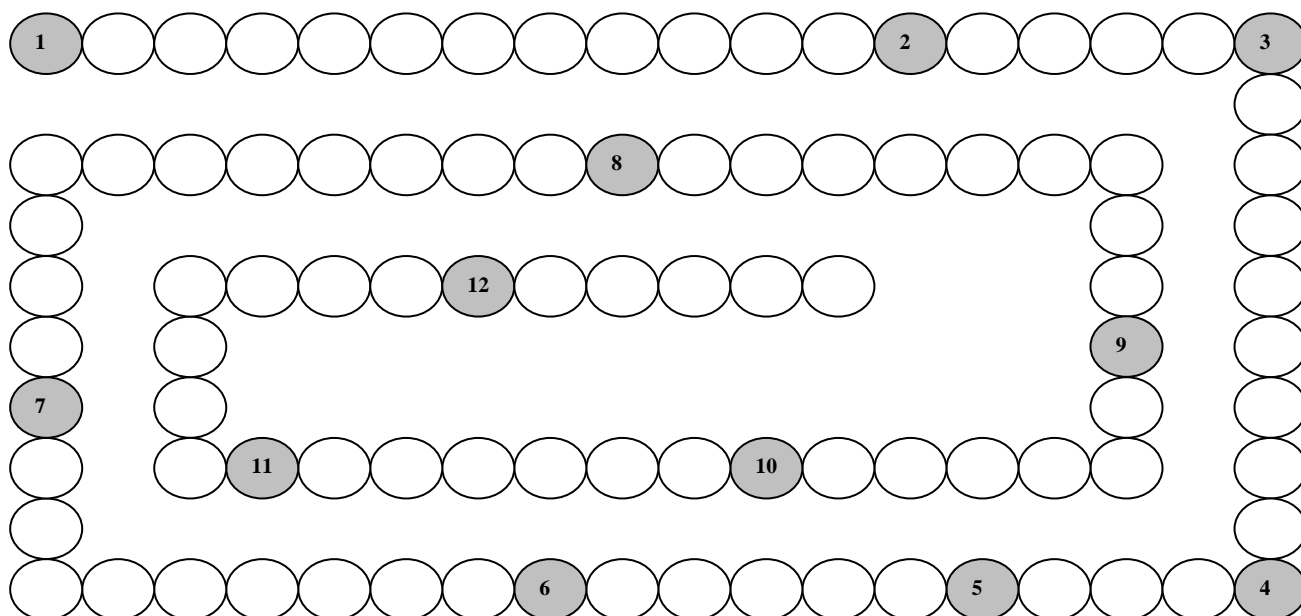
1. Розрахуйте рівень безробіття в області за період і зробіть висновки. Чисельність населення, що проживає в області, 4000 тис. осіб, з них трудові ресурси становлять 52%. Число учнів у віці понад 16 років – 15 тис. осіб, військовослужбовців термінової служби – 5 тис. осіб, що становлять економічно неактивного населення, 80 тис. осіб. число безробітних в області становить 230 тис. осіб, у тому числі зареєстровані службою зайнятості 45 тис. осіб.

2. Визначте рівень економічної активності населення й покажіть його структуру. Чисельність населення регіону на кінець року склала 5600 тис. осіб, з них 59% - населення в працездатному віці. Усього зайнято в економіці 1982 тис. осіб, у тому числі осіб старших віків і підлітків – 162 тис. осіб; чисельність безробітних за методологією МОП – 218 тис. осіб, у тому числі в працездатному віці (без студентів, учнів денної форми навчання й пенсіонерів) – 195 тис. осіб.

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання

1. Довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, що припиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці.
2. чисельність – чисельність облікового складу працівників підприємства, що фактично з'явилися на роботі.
3. Цілеспрямоване ухилення від роботи без поважних причин.
4. праці – спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність і склад трудових прийомів і операцій.
5. Трудовий – укладається між власником підприємства та найманим працівником при прийнятті на роботу.
6. – зайнятість, обґрунтована з погляду процесів формування, розподілу (перерозподілу) і використання трудових ресурсів з обліком їх статево-вікової структури.
7. Керівник, менеджер, управляючий.
8. Люди, що працюють самостійно і постійно наймають на роботу одного або декількох осіб.
9. Зростання цін, що знецінює національну валюту.
10. Модель ринку праці, для якої характерна система трудових відносин, в основі якої лежить принцип «довічного наймання».
11. Приладжування, пристосування до навколишнього середовища.
12. трудового життя – систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в широкому розумінні, що дозволяє врахувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей.



Варіант №11

Частина 1. Укажіть правильну відповідь.

1. Фактори підвищення продуктивності праці поділяються на такі групи:
 - а) матеріально-технічні, організаційні, соціально-економічні
 - б) внутрішньовиробничі, галузеві, міжгалузеві, регіональні, загальнодержавні
 - в) внутрішні та зовнішні
 - г) всі відповіді правильні
2. Процес перетворення вихідних матеріалів у готову продукцію – це..... процес:
 - а) технологічний
 - б) трудовий
 - в) виробничий
3. Перехід конфлікту зі стану марної ворожнечі в стан переговорів – це:
 - а) трансформація
 - б) реорганізація
 - в) комфортна перевага
4. Для якої моделі ринку праці характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним?
 - а) Японська модель
 - б) Шведська модель
 - в) модель США
5. Ціна праці за годину роботи – це:
 - а) тарифна сітка
 - б) ставка заробітної плати
 - в) заробіток

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Аналіз «вартість – ефективність» – це аналіз витрат на визначені функції в грошовій формі порівняно з грошовими витратами, такими, як зростання виробництва, скорочення простоїв і т. ін.
- 2) У залежності від того, в статичі чи в динаміці вивчається об'єкт, виділяють: разові і повторні дослідження.
- 3) Поденний фонд заробітної плати – весь фонд заробітної плати, нарахований робітникам підприємства.
- 4) Норма часу обслуговування – необхідні витрати часу на виконання одиниці роботи одним чи декількома працівниками
- 5) Сфера діяльності МОП – умови, безпека й гігієна праці, виробниче навколишнє середовище.

Частина 3. Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	«Проблемні зони»	Аналіз соціальних явищ і процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяє	А

		систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності та робити обґрунтовані висновки й рекомендації	
2	Мета аналізу чисельності	Елемент доходу найманого робітника, форма економічної реалізації права власності на приналежний йому ресурс праці для використання його в якості одного з чинників виробництва	В
3	Соціологічне дослідження	Галузі, професії або групи працівників, у яких зберігається найвищий рівень невиходів на роботу, втрат робочого часу або ж у яких він стрімко зростає	С
4	Рекомендації	Секретаріат Організації, її штатний апарат, що втілює у життя всі рішення МКП й Адміністративної ради	Д
5	Державне регулювання економіки	Виявлення внутрішніх резервів економії робочого часу у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім навантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності й кваліфікації	Е
6	Міжнародне Бюро Праці	Поділ працівників і робочих місць на стійкі й замкнені сектори, зони, що окреслюють мобільність робочої сили своїми межами	F
7	Сегментація ринку праці	Категорія, що відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом, і робочою силою, які виходять за лінії державних кордонів	G
8	Заробітна платня	Система заходів, спрямованих на забезпечення стійкого розвитку й підвищення життєвого рівня населення	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

- 1 Трипартизм – це ...
- 2 Демографія – це наука ...
- 3 Норма часу ...
- 4 В залежності від участі працівників у впливі на предмет праці технологічні процеси бувають: ...
- 5 Умови праці можна об'єднати в такі групи: ...
- 6 Фонд заробітної праці буває трьох видів: ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

- 1 Вихідні дані по регіону: чисельність населення – 5600 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 2700 тис. осіб; чисельність безробітних – 600 тис. осіб. Чисельність економічно активного населення становить:
 - А) 3300 тис. осіб
 - Б) 2100 тис. осіб
 - В) 4500 тис. осіб

Г) 3400 тис. осіб

2 Населення регіону на початку року склало 2500 тис. осіб, а в кінці року – 2670 тис. осіб. Розрахуйте на скільки тис. осіб зросло населення регіону?

А) 260

Б) 320

В) 310

Г) 230

3 Вихідні дані по області: загальний коефіцієнт народжуваності – 10,6; загальний коефіцієнт смертності – 13,8. Розрахуйте природний збиток?

А) - 3,9

Б) - 4,2

В) - 3,2

Г) - 3,6

4 На підприємстві чисельність працюючих становить 500 чол., кількість днів роботи в місяць – 22, тривалість робочого дня – 8 годин. Розрахуйте сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства за місяць, годин.

А) 88000

Б) 89900

В) 89310

Г) 89230

Частина 6.

1. Чисельність населення країни становить 48 млн. осіб, чисельність економічно активного населення – 24,6 млн. осіб, число безробітних на 1000 зайнятих 1,5 млн. осіб. Знайти чисельність безробітних. Зробіть висновки.

2. Визначте рівень економічної активності населення й покажіть його структуру. Чисельність населення регіону на кінець року склала 6700 тис. осіб, з них 49% - населення в працездатному віці. Усього зайнято в економіці 1998 тис. осіб, у тому числі осіб старших віків і підлітків – 152 тис. осіб; чисельність безробітних за методологією МОП – 228 тис. осіб, у тому числі в працездатному віці (без студентів, учнів денної форми навчання й пенсіонерів) – 255 тис. осіб.

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання

1. Наявність незайнятого місця, посади, на яку може бути прийнятий новий працівник

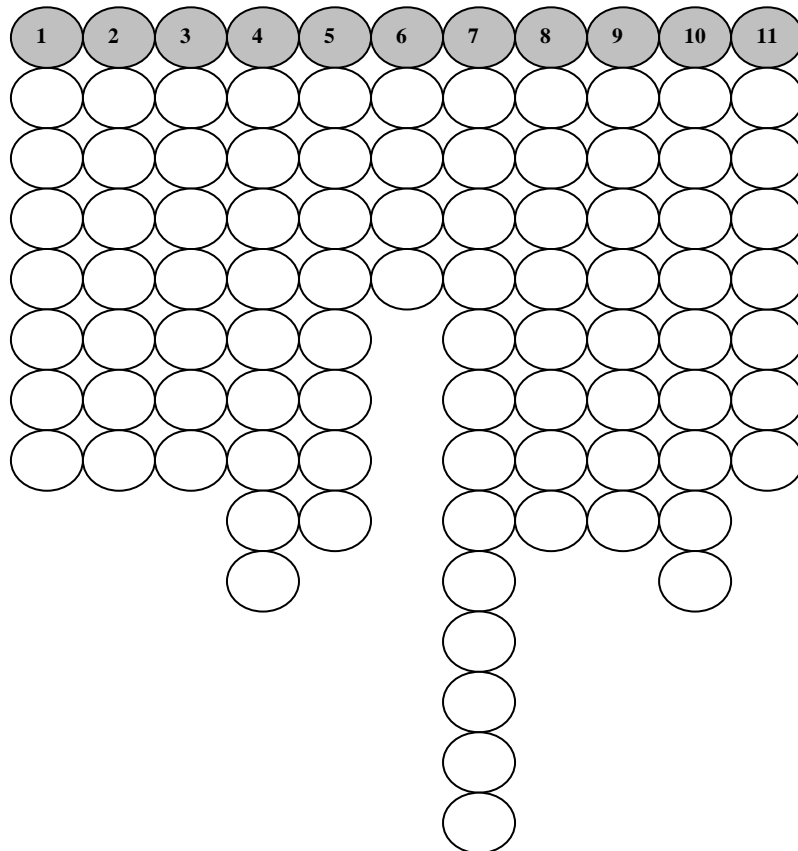
2. Зростання цін, що знецінює національну валюту.

3. Наука, що вивчає чисельність, територіальне розміщення і склад населення, їхньої зміни, причини і наслідки цих змін у населенні.

4. Система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.

5. Прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу.

6. Відкрив закон про залежність між ВВП та безробіттям.
 7. Відносний показник ефективності діяльності підприємства.
 8. Виїзд населення з даної країни за її межі.
 9. Сукупність людей, що живуть на визначеній території, – у районі, регіоні, країні.
 10. Така заробітна плата, яку працівник одержує за годину доларах за поточним курсом.
 11. Модель ринку праці, для якої характерна система трудових відносин, в основі якої лежить принцип «довічного наймання».
- Ключове слово:** населення – процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь.



Варіант № 12

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Весь фонд заробітної плати, нарахований працівникам підприємства:
 - а) поденний
 - б) місячний (річний)
 - в) погодинний
2. Міжнародне бюро праці (МБП) – це:
 - а) виконавчий орган МОП
 - б) вищий орган МОП
 - в) секретаріат МОП
3. Скільки статей включає структура доходу співробітника підприємства?
 - а) 5

б) 6

в) 7

4. Частка безробітних визначається як відношення:

а) кількості безробітних до кількості економічно активного населення

б) кількості безробітних до загальної чисельності населення

в) кількості економічно активного населення до кількості безробітних

5. Норматив праці, скоректований на місцеві умови – це:

а) норма праці

б) організація праці

в) планування праці

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

1) Навантаження характеризує вплив роботи на організм людини

2) Трудомісткість – прямий показник рівня продуктивності праці

3) Економічно активне населення поділяється на безробітних і трудові ресурси

4) Об'єктом аудита в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність

5) Виробничий процес – доцільна зміна форми, розмірів, стану, структури предметів праці

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Праця	Трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність	А
2	Об'єкти аудита	Підвищення номінальної заробітної платні під час інфляційного зростання цін на споживчі товари й послуги за певний період	В
3	Ставка заробітної платні	Здійснюється в основному шляхом направлення експертів МОП для надання допомоги країнам у вирішенні різноманітних соціально-трудова проблем	С
4	Операція	Доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей	Д
5	Індексація заробітної платні	Спільна участь людей в одному або декількох пов'язаних між собою процесах праці	Е
6	Кооперація праці	Ставка, співвіднесена з періодом часу, що звичайно використовується при визначенні розміру заробітної платні	Ф
7	Міжнародне технічне співробітництво	Виділення основних ознак об'єкта, доступних виміру. Установлення показників, які можуть бути кількісно визначені	Г
8	Емпірична інтерпретація	Частина виробничого процесу, виконувана над певним предметом праці одним робітником або ланкою на одному робочому місці	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

- 1 Населення – це сукупність ...
- 2 Суть закону Оукена полягає у тому що ...
- 3 Робоче місце – це ...
- 4 Види праці: творча, ...та ...
- 5 Суб'єкти соціального партнерства: ...
- 6 Незаконне переміщення людей через кордон, з метою працевлаштування – це ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

- 1 Вихідні дані по регіону: чисельність населення – 5600 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 2700 тис. осіб; чисельність економічно активного населення – 3300 тис. осіб. Чисельність безробітних становить:
 - A) 800 тис. осіб
 - B) 900 тис. осіб
 - B) 700 тис. осіб
 - Г) 600 тис. осіб
- 2 Чисельність економічно активного населення в країні становить 29,9 млн. осіб, чисельність безробітних – 3,9 млн. осіб, тоді рівень безробіття становить:
 - A) 13,2 %
 - B) 13,8 %
 - B) 13,04%
 - Г) 12,9%
- 3 Вихідні дані по області: загальний коефіцієнт народжуваності – 7,6; загальний коефіцієнт смертності – 11,8. Розрахуйте природний збиток?
 - A) - 4,9
 - B) - 5,2
 - B) - 4,7
 - Г) - 4,2
- 4 Магазину потрібні різноробочі. Попит на працю описується рівнянням $L = 10 - 0,2 W$. На оголошення про найм відгукнулись 7 чоловік. За якого рівня оплати буде прийнято на роботу 7 чоловік:
 - A) 20 од.
 - B) 15 од.
 - B) 25 од.
 - Г) 30 од.

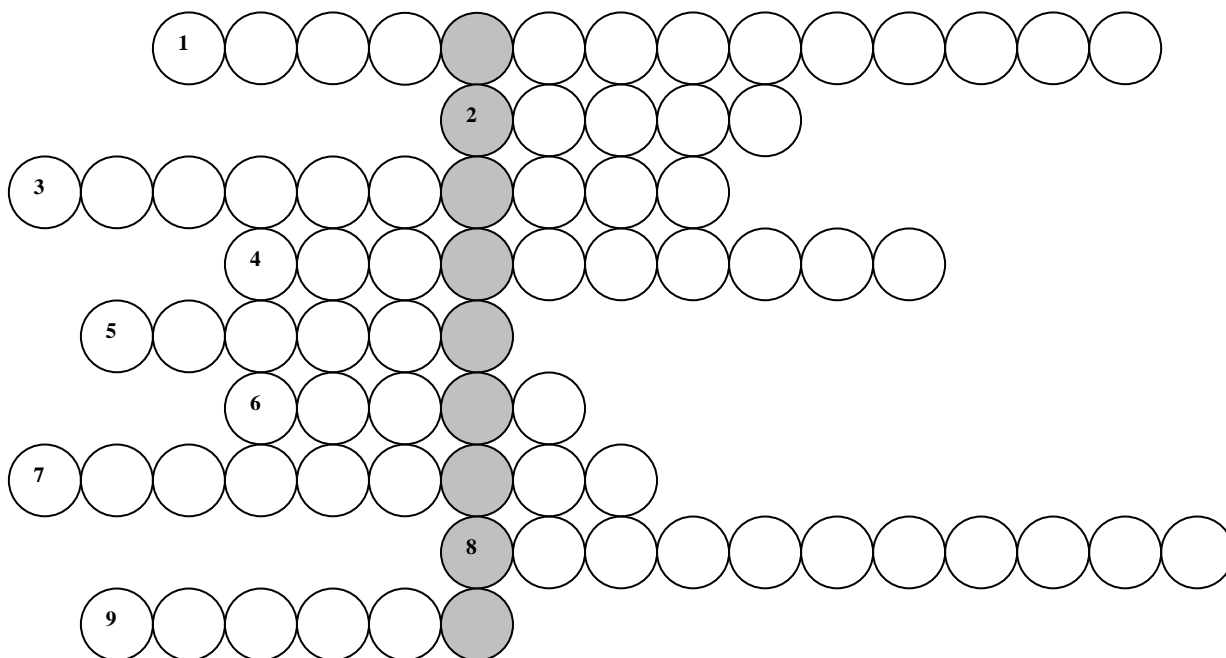
Частина 6.

1. Загальна чисельність безробітних за методологією МОП – 13250 тис. осіб; чисельність безробітних до економічно активного населення – 13,8%, в тому числі офіційно зареєстрованих безробітних – 4158 тис. осіб, з них 1950 тис. осіб отримують виплати з безробіття. Визначити: чисельність зайнятого в економіці населення, скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих, на скільки % відрізняється рівень безробіття за методологією МОП і за даними

органів служби зайнятості, який відсоток від числа офіційно зареєстрованих безробітних не отримують виплати з безробіття. Зробіть висновки.

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

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання

1. Виключення сторін, що конфліктують із загальних організаційно-трудова відносин

2. Сукупність грошових і натуральних коштів для підтримки фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини на визначеному рівні задоволення її потреб, що формуються за рахунок власної праці.

3. Наука, що вивчає чисельність, територіальне розміщення і склад населення, їхньої зміни, причини і наслідки цих змін у населенні.

4. Система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.

5. Закриття підприємства роботодавцем і масове звільнення робітників з метою зробити на них економічний тиск, запобігання та придушення страйків.

6. Свідома цілеспрямована створююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб.

7. Міжнародні трудові норми, розроблені й прийняті МОП, що підлягають ратифікації, після чого вони стають обов'язковими для виконання.

8. Навмисна неухважність до конфлікту для того, щоб він розв'язався сам по собі.

9. Установлені законодавством грошові виплати, що є основним джерелом засобів існування в старості, при настанні інвалідності, втраті годувальника й інших випадків, передбачених діючими нормативними актами.

Ключове слово: приладжування, пристосування до навколишнього середовища.

Варіант № 13

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Професійний поділ праці – це поділ праці:

- а) між різними категоріями працівників підприємства залежно від виду виконуваних ними функцій
- б) між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт
- в) за технологічними операціями і процесами, за фазами, видами робіт.

2. Коли економічні інтереси стають могутнішою рушійною силою соціально- економічного прогресу?

- а) коли домінують приватні інтереси
- б) коли має місце оптимальне поєднання приватних, колективних та суспільних інтересів
- в) коли переважають суспільні інтереси
- г) коли переважають зовнішньоекономічні інтереси держави

3. Носій проблемної ситуації в соціологічному дослідженні – це його:

- а) програма
- б) об'єкт
- в) предмет

4. Які Конвенції МОП ратифіковані в Україні?

- а) № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності»
- б) № 111 «Про дискримінації в галузі праці й зайнятості»
- в) № 142 «Про рівне становище чоловіків і жінок у соціально-трудовій сфері»
- г) № 156 «Про рівний поводження і рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками»

5. Частина виробничого процесу, виконувана над визначеним предметом праці одним робітником чи ланкою (бригадою) на одному робочому місці – це:

- а) обробка
- б) технологічний процес
- в) операція

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Залежно від режиму роботи розрізняють спеціалізовані і комплексні бригади.
- 2) Когортні дослідження передбачають вивчення того ж самого об'єкту, ті ж самих людей, груп через визначені інтервали часу.
- 3) Частка безробітних визначається відношенням кількості безробітних до кількості економічно активного населення.
- 4) Фактори, що впливають на продуктивність праці поділяються на такі групи: внутрішні, регіональні та загальнодержавні.
- 5) Адміністративна рада є виконавчим органом МОП, скликається 3 рази на рік

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Відповідальність	Матеріальна відповідальність, відповідальність за персонал у процесі виробництва, відповідальність за збереження виробничої таємниці	A
2	Кооперація праці	Інструмент аналізу стану соціальної сфери суспільства й результатів проведеної соціальної політики	B
3	Робоче місце	Трудові конфлікти в організаціях, які провокуються розходженнями між людьми станово-класового, расового, етнічного, релігійного, політичного характеру.	C
4	Соціальні розходження	Закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання корисної роботи.	D
5	Найманий робітник	Процес або цілеспрямована діяльність, що знімають його причини і наслідки	E
6	Соціальні індикатори	Особи, які формально зайняті в економіці, але, в той же час у зв'язку зі скороченням виробництва або зі зміною його структури можуть бути вивільнені	F
7	Вирішення трудового конфлікту	Громадянин, що уклав трудовий договір з роботодавцем, керівником підприємства або окремою особою.	G
8	Схований ринок праці	Спільна участь людей в одному або декількох пов'язаних між собою процесах праці	H

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

- 1 Працездатність – це здатність людини ...
- 2 Ефект заміщення полягає у ...
- 3 Кон'юнктура ринку...
- 4 Ринок праці має такі сегменти: ... і ... ринки праці.

5 У залежності від того, в статистиці чи в динаміці вивчається об'єкт виділяють такі два види досліджень...

6 Три види процесів: трудовий, ... ,

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1 Населення області складало 1800 тис. осіб, 60% з усього населення було працездатного віку, з них 2% - непрацездатне і незайняте. Яка чисельність працездатного населення працездатного віку?

- A) 1058,4 тис. осіб
- B) 1050 тис. осіб
- B) 1550,6 тис. осіб
- Г) 1230,9 тис. осіб

2 Розрахуйте рівень безробіття в області, якщо чисельність безробітних 390 тис. осіб та чисельність економічно активного населення становить 2078 тис. осіб.

- A) 18,8 %
- B) 17,8 %
- B) 18,6 %
- Г) 18,5 %

3 Населення регіону на початку року склало 2700 тис. осіб, а в кінці року – 2905 тис. осіб, розрахуйте на скільки тис. осіб зросло населення регіону?

- A) 205
- B) 200
- B) 210
- Г) 230

4 На підприємстві чисельність працюючих становить 400 чол., кількість днів роботи в місяць – 22, тривалість робочого дня – 8 годин. Розрахуйте сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства за місяць, годин.

- A) 70400
- B) 70900
- B) 70310
- Г) 70230

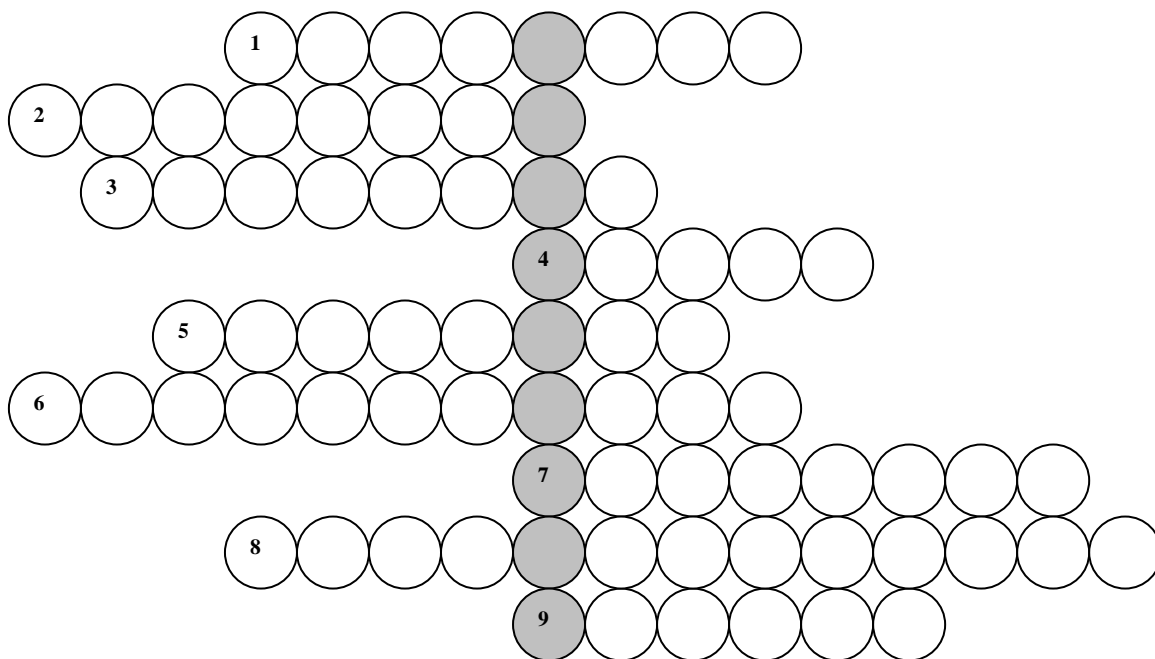
Частина 6.

1. Розрахуйте показники: чисельність економічно активного населення, рівень економічної активності населення. Рівні зайнятості й безробіття. Вихідні дані по району: чисельність населення – 5400 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 2300 тис. осіб; чисельність безробітних – 800 тис. осіб. Співробітник кредитного відділу банку, член профспілки Сідоров, був звільнений за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку організації, і на його місце був прийнятий інший працівник. Профспілкова організація відділення банку, що поєднує у своєму складі 10 осіб при загальній чисельності працівників 45 осіб, звернулася до адміністрації відділення з вимогою представити у профком внутрішнього трудового розпорядку з метою перевірки обґрунтованості звільнення Сідорова.

Адміністрація відмовилася виконати вимоги профкому, посилаючись на те, що первинна профспілкова організація поєднує менше половини працівників.

2. Дайте оцінку діям адміністрації й профкому. Хто має право представляти інтереси працівників у відносинах соціального партнерства? Які нормативні документи закріплюють права сторін у соціальному партнерстві? Чи завжди профспілки мають право брати участь у відносинах соціального партнерства?

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання

1. Модель ринку праці, яка характеризується активною політикою держави у сфері зайнятості, тому й рівень безробіття в країні мінімальний.

2. Зіткнення суб'єктів взаємодії, викликана протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій або поглядів.

3. Працівник підприємства, зайнятий безпосередньо створенням матеріальних цінностей, роботами по наданню виробничих послуг і переміщенню вантажів.

4. Вимоги закону, що визначають можливості й обмеження, повноваження юридичних і фізичних осіб стосовно всіх інших суб'єктів у регульованій ситуації.

5. Працівник, зайнятий інженерно-технічними, економічними й іншими роботами, що має, як правило, закінчену вищу або середню фахову освіту.

6. Наявність великого числа незалежних покупців і продавців на ринку праці та можливість для них вільно входити на ринок праці та залишати його.

7. Установлена законодавством виплата, що є джерелом засобів існування для непрацездатних і тих, що тимчасово втратили роботу, громадян, утримання яких визвано суспільно виправданим.

8. Підкреслює існування внутрішньо професійного поділу праці. Це поняття більш вузьке, ніж професія.

9. чисельність – чисельність облікового складу працівників підприємства, що фактично з'явилися на роботі.

Ключове слово: установлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для громадян, що навчаються з відривом від виробництва у різних системах професійної підготовки.

Варіант №14

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Міжнародна Організація Праці утворена в:

а) 1909

б) 1919

в) 1999

2. Виокремлення основних ознак обкута, доступних виміру, установлення показників, що можуть бути кількісно визначені – це:

а) операціоналізація понять

б) теоретична інтерпретація понять

в) емпірична інтерпретація понять

3. Які трудові показники не підлягають аналізу на підприємстві:

а) заробітна плата

б) продуктивність праці

в) умови праці

г) структура та чисельність працюючих

4. Мінімальний розмір заробітної платні:

а) установлюється законодавчо державою

б) залежить від розміру прибутку в середньостатистичній сім'ї

в) індексується в залежності від зростання чи падіння долара

5. Працівники, зайняті інженерно – технічним, економічними та іншими роботами – це:

а) робітники

б) спеціалісти

в) службовці;

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

1) Ринок праці має такі сегменти: первинний і вторинний ринки праці.

2) Для Шведської моделі ринку праці характерна система трудових відносин, в основі якої лежить принцип «довічного наймання».

3) Принцип субсидіарності ґрунтується на особистій відповідальності

4) Керівник очолює певну організацію або підрозділ і здійснює керівництво підлеглими йому працівниками.

5) За визначенням МОП, безробітні можуть бути як зареєстрованими, так і незареєстрованими в державній службі зайнятості.

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Інфраструктура ринку праці	Розмір витрат праці на виробництво одиниці продукції, встановлений на основі найбільш прогресивних організаційно-економічних рішень, прийнятих у проекті	А
2	Рівень безробіття	Державні установи, недержавні структури, сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірми, громадські організації й фонди, що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці	В
3	Проектна трудомісткість	Відношення рівня середньої заробітної платні за даний період до її рівня за попередній період	С
4	Тарифна ставка	Вихідний пункт організації праці, що, з огляду на мету виробництва, складається в закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технічних операцій	Д
5	Динаміка середньої заробітної платні	Відношення числа безробітних до чисельності економічно активного населення, виражена у відсотках	Е
6	Предмет дослідження	Характеристики виробничого процесу й виробничої сфери, що впливають на здоров'я й результати діяльності співробітників підприємства	Ф
7	Технічний поділ праці	Найбільш значущі властивості, сторони й особливості об'єкта, які підлягають безпосередньому вивченню	Г
8	Умови праці	Норма оплати, встановлена на одиницю часу, виходячи із складності даної роботи, даного виду праці	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

- 1 Сегментація ринку праці – ...
- 2 Трудова адаптація – ...
- 3 Угода – ...
- 4 У межах професії визначається ...
- 5 Розрізняють такі 4 види поділу праці всередині підприємства...
- 6 Абсолютний приріст або збиток населення розраховується як ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

- 1 Чисельність населення міста на початок року – 341,4 тис. осіб; чисельність на кінець року – 345 тис. осіб. Розрахуйте середньорічну чисельність населення за рік (тис. осіб).

- A) 343,8
- Б) 343,2
- В) 342
- Г) 342,3

2 Чисельність зайнятого населення міста 854 тис. осіб, чисельність безробітних 294 тис. осіб. Яка чисельність економічно активного населення?

- A) 1160 тис. осіб
- Б) 1154 тис. осіб
- В) 1148 тис. осіб
- Г) 1149 тис. осіб

3 Розрахуйте рівень безробіття в районі, якщо чисельність безробітних 670 тис. осіб; чисельність економічно активного населення становить 7800 тис. осіб.

- A) 8,6 %
- Б) 8,8 %
- В) 8,2 %
- Г) 8,5 %

4 Вихідні дані по області: загальний коефіцієнт народжуваності – 10,6; загальний коефіцієнт смертності – 13,8. Розрахуйте природний збиток?

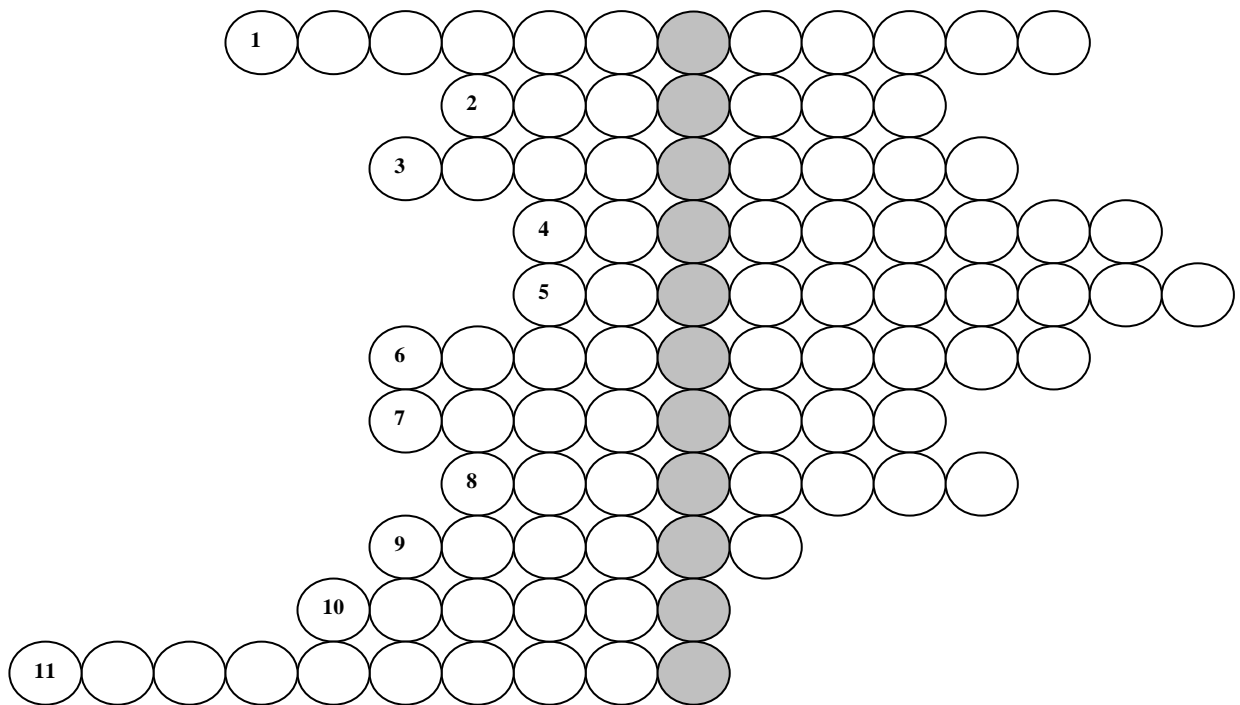
- A) - 3,2
- Б) - 4,2
- В) - 3,9
- Г) - 3,6

Частина 6.

1. Загальна чисельність безробітних за методологією МОП – 14550 тис. осіб; чисельність безробітних до економічно активного населення – 12,8%, в тому числі офіційно зареєстрованих безробітних – 4258 тис. осіб, з них 1950 тис. осіб отримують виплати з безробіття. Визначити: чисельність зайнятого в економіці населення, скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих, на скільки % відрізняється рівень безробіття за методологією МОП і за даними органів служби зайнятості, який відсоток від числа офіційно зареєстрованих безробітних не отримують виплати з безробіття. Зробіть висновки

2. У процесі переговорів з метою узгодження колективного договору сторони (роботодавець і профспілка) не дійшли угоди. Первинна профспілкова організація оголосила страйк у зв'язку з відмовою роботодавця включити в колективний договір умови про індексацію заробітної плати. Ви – правовий інспектор. Дайте відповіді на питання: чи вправі первинна профспілкова організація відразу прибігати до страйку при проведенні колективних договорів? Чи існують процедури оформлення розбіжностей у ході проведення колективних переговорів? Якщо так, то яким нормативним актом вони регламентуються?

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання

1. Принцип який означає незаборонену законом діяльність.
2. Трудовий – укладається між власником підприємства та найманим працівником при прийнятті на роботу.
3. Така соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї.
4. Виявлення порушень у застосовуванні законодавства держави, витрати коштів на заробітну платню, організації праці, русі кадрів на підприємстві, дотриманні правил охорони й безпеки праці на підприємстві.
5. міграція – переміщення людей через кордон певних територій незаконно.
6. Внутрішня і зовнішня активність людини, регульована метою, яка усвідомлена.
7. Право, забезпечене механізмом реалізації.
8. Працівник, що відповідно до займаної посади очолює певну організацію або підрозділ.
9. Система мір, що забезпечує захищеність переважно непрацездатного населення й соціально уразливих верств працездатного населення.
10. Закриття підприємства роботодавцем і масове звільнення робітників з метою зробити на них економічний тиск, запобігання та придушення страйків.

11. Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить їм заробіток – трудовий дохід.

Ключове слово: здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень.

Варіант № 15

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Основними видами безробіття є:
 - а) структурне, циклічне, приховане, фрикційне безробіття;
 - б) відкрите, фрикційне, структурне, циклічне безробіття;
 - в) циклічне, культурне. Фрикційне, приховане безробіття;
2. В економічній теорії залежність „прибуток, який максимізує зайнятість” визначається за формулою:
 - а) $MP_n LR = D$
 - б) $MRLP_n = E$
 - в) $MRP_n = W$
3. Населення України складається з:
 - а) економічно активного і економічно неактивного населення
 - б) трудових ресурсів і економічно активного населення
 - в) робочої сили і пенсіонерів
4. Тимчасова добровільна відмова робітників від виконання своїх трудових обов'язків з метою вирішення колективного трудового спору – це:
 - а) бойкот
 - б) локаут
 - в) страйк
5. Особа, яка заключила договір з представником підприємства, організацією чи державою – це:
 - а) роботодавець
 - б) найманий працівник
 - в) член профспілки

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Інтерактивне планування засноване на принципі участі й максимальній мобілізації творчих здібностей учасників організації.0
- 2) Часткова зайнятість поділяється на сезонну, маятникову та періодичну.
- 3) Об'єктом аудита в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність
- 4) Реальна заробітна плата відбиває купівельну спроможність номінальної заробітної плати
- 5) Конвенції МОП не підлягають ратифікації.

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Найманий робітник	Рівень оплати, що перевищує ринковий, при якому граничні доходи роботодавця від подальшого підвищення оплати дорівнюють граничним витратам, є тим самим рівнем, що максимізує прибуток	А
2	Соціальне страхування	Вимірювання продуктивності праці за допомогою набору приватних показників	В
3	Страйк	Система відшкодування працівникам і членам їх родин втраченого заробітку при виникненні подій, передбачених законом за рахунок акумулювання й перерозподілу цільових внесків із заробітної платні, колективної й індивідуальної	С
4	Ефективна заробітна платня	Тимчасова добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення колективної трудової суперечки	Д
5	Реальні доходи	Соціально-економічна категорія, що характеризується відсутністю зайнятості певної частини економічно активного населення, здатного й бажаючого працювати	Е
6	Векторні методи	Громадянин, що уклав трудовий договір з роботодавцем, керівником підприємства або окремою особою.	Ф
7	Баланс робочого часу	Виявлення резервів росту продуктивності праці й вивільнення працівників за рахунок більш раціонального використання робочого часу	Г
8	Безробіття	Частина валового доходу, національного продукту, що використовується населенням на споживання й нагромадження матеріальних благ і послуг	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1 Конкуренція – ...

2 Безробітні –

3 Інтерв'ю – ...

4 За характером і ступенем прояву ознак конфлікту розрізняють два види: ...

5 Міжнародна організація, що займається проблемами міграції населення ...

6 Три основні моделі ринку праці:

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1 Чисельність зайнятого населення міста 654 тис. осіб, чисельність безробітних 124 тис. осіб. Яка чисельність економічно активного населення?

А) 780 тис. осіб

- Б) 790 тис. осіб
- В) 678 тис. осіб
- Г) 778 тис. осіб

2 Вихідні дані по області: загальний коефіцієнт народжуваності – 14,7; загальний коефіцієнт смертності – 13,8. Розрахуйте природний приріст?

- А) 0,7
- Б) 1,1
- В) 0,9
- Г) 0,8

3 Населення регіону на початку року склало 2700 тис. осіб, а в кінці року – 2670 тис. осіб. Розрахуйте на скільки тис. осіб зменшилося населення регіону?

- А) 36
- Б) 30
- В) 31
- Г) 37

4 Середньорічна чисельність населення за рік у місті становить 450 тис. осіб, чисельність населення в працездатному віці 295 тис. осіб. Розрахуйте частку населення в працездатному віці.

- А) 65,6%
- Б) 66%
- В) 67%
- Г) 64,7%

Частина 6.

1. Визначте виробіток на одного працюючого в звітному році і його відносне зростання, якщо в базовому періоді виробіток склав 300 тис.грн. людину. В році зафіксовано 240 робочих днів. За звітом річний випуск продукції передбачає виконання плану на суму 50000 тис. грн., а зменшення трудомісткості виробничої програми на 1500 людино-днів.

2. Визначити рівень виконання норм виробітку, якщо робітник протягом місяця виготовив деталей А – 120 шт. за норму часу 1,2 нормо-години, деталей Б – 30 шт. за норму часу 2,3 нормо-години, деталей В – 11 шт. за норму часу 0,7 нормо-години. Відпрацьовано 23 робочих дні, тривалість зміни 8 годин.

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання

1. Співвідношення різних категорій працівників у їхній загальній чисельності.

2. Спільна відповідальність людей, заснована на особистій відповідальності і згоді, єдності та спільності інтересів.

3. Виключення сторін, що конфліктують із загальних організаційно-трудових відносин

4. Внутрішня і зовнішня активність людини, регульована метою, яка усвідомлена.

5. Наявність незайнятого місця, посади, на яку може бути прийнятий новий працівник

6. Установлення (присвоєння) тарифних розрядів на основі тарифно-кваліфікаційних довідників.

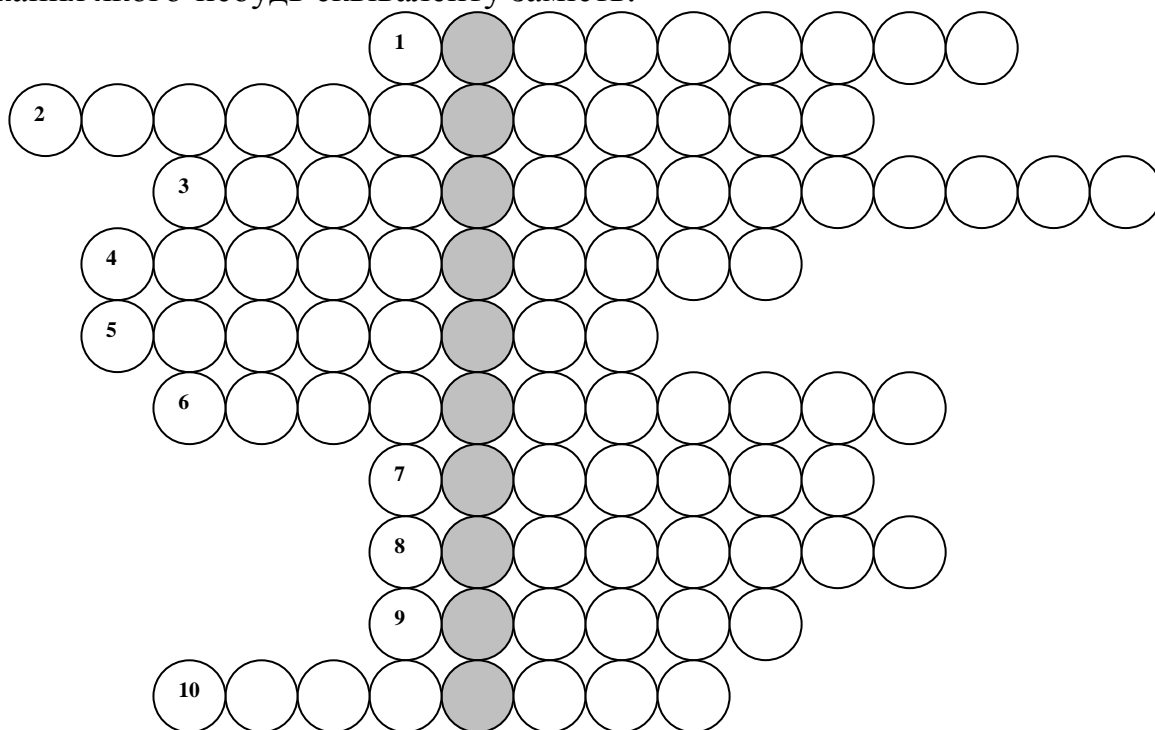
7. Зайнятість, що передбачає періодичне залучення працездатного населення до суспільно корисної діяльності з урахуванням природно-кліматичних особливостей.

8. Характеризує трудову діяльність і зайнятість робітника, які можливі лише при одержанні ним певної підготовки, придбанні відомих теоретичних і практичних навичок.

9. Спонування до дії, причиною якого є інтерес, як форма реалізації своїх потреб.

10. Система норм і правил, створена для задоволення загальносуспільної потреби, яку визнають більшість членів суспільства.

Ключове слово: натуральні або грошові виплати, здійснювані без одержання якого-небудь еквіваленту замість.



Варіант № 16

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Дискримінація – це:

- а) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально – трудових відносин
- б) законне обмеження прав суб'єктів соціально – трудових відносин
- в) незаконне надання прав суб'єктів соціально – трудових відносин

2. За структурою запитання при анкетному опитуванні в системі ринку праці поділяються на:

- а) закриті, відкриті, напіввідкриті
- б) напіввідкриті, напівзакриті, закриті
- в) відкриті, закриті, напівзакриті

3. Внутрішнє бажання людини задовольнити свої потреби це:

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

4. Добровільна неповна зайнятість – це:

- а) тимчасова незайнятість
- б) часткова зайнятість
- в) часткова незайнятість

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

- а) 2%
- б) 4%
- в) 5%

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Міжнародна Конференція праці є вищим органом МОП і скликається раз в три роки
- 2) Залежно від режиму роботи бригади можуть бути змінними і наскрізними
- 3) Технологічний поділ праці – це поділ праці за технологічними операціями і процесами, за фазами, видами робіт, виробами, деталями.
- 4) Для Японської моделі ринку праці характерна система трудових відносин, в основі якої лежить принцип «довічного наймання».
- 5) Попит на працю пред'являють наймані працівники.

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	«Ефект заміщення»	Індивідуальна продуктивна здатність кожної людини до праці, що невід'ємна від людини як від особистості.	А
2	Задоволеність працею	Довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, що припиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці	В
3	Стимул до праці	Ставка заробітної платні, яка зумовлена в договорі та визначає рівень оплати праці, що має конкретні професійно-кваліфікаційні характеристики в одиницю часу	С
4	Робоча сила	Скорочення кадрів при незмінному або зростаючому випуску продукції в результаті впровадження нової техніки	Д
5	Дискримінація	Утримання непрацездатних за рахунок	Е

		державного бюджету у встановлених законом випадках видах і розмірах	
6	Соціальне забезпечення	Матеріально і технічно зумовлений, організований процес прикладання людиною розумових і фізичних зусиль із метою одержання корисного результату	F
7	Ринкова ціна одиниці праці	Стан збалансованості вимог, пропонованих працівником до змісту, характеру й умов праці і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих запитів	G
8	Трудовий процес	Спонування до дії, причиною якого є інтерес, як форма реалізації своїх потреб	H

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1 Трудова міграція населення –

2 Роботодавці ...

3 Локаут ...

4 Система тристороннього представництва між урядом, профспілкою та підприємцем це ...

5 Спросодефіцитне безробіття має ще назву ... безробіття.

6 Умова залежності трудових зусиль від заробітної праці це ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1 Вихідні дані по регіону: чисельність населення – 4500 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 1700 тис. осіб; чисельність безробітних – 300 тис. осіб.

Чисельність економічно активного населення становить:

А) 2300 тис. осіб

Б) 2000 тис. осіб

В) 4500 тис. осіб

Г) 3400 тис. осіб

2 Населення області складало 1800 тис. осіб, 60% з усього населення було працездатного віку, з них 2% - непрацездатне і незайняте. Яка чисельність працездатного населення працездатного віку?

А) 1058,4 тис. осіб

Б) 1050 тис. осіб

В) 1550,6 тис. осіб

Г) 1230,9 тис. осіб

3 Вихідні дані по області: загальний коефіцієнт народжуваності – 14,7; загальний коефіцієнт смертності – 13,8. Розрахуйте природний приріст?

А) 0,7

Б) 1,1

В) 0,9

Г) 0,8

4 Магазину потрібні різноробочі. Попит на працю описується рівнянням

$L = 10 - 0,2 W$. На оголошення про найм відгукнулись 5 чоловік. За якого рівня оплати буде прийнято на роботу 5 чоловік:

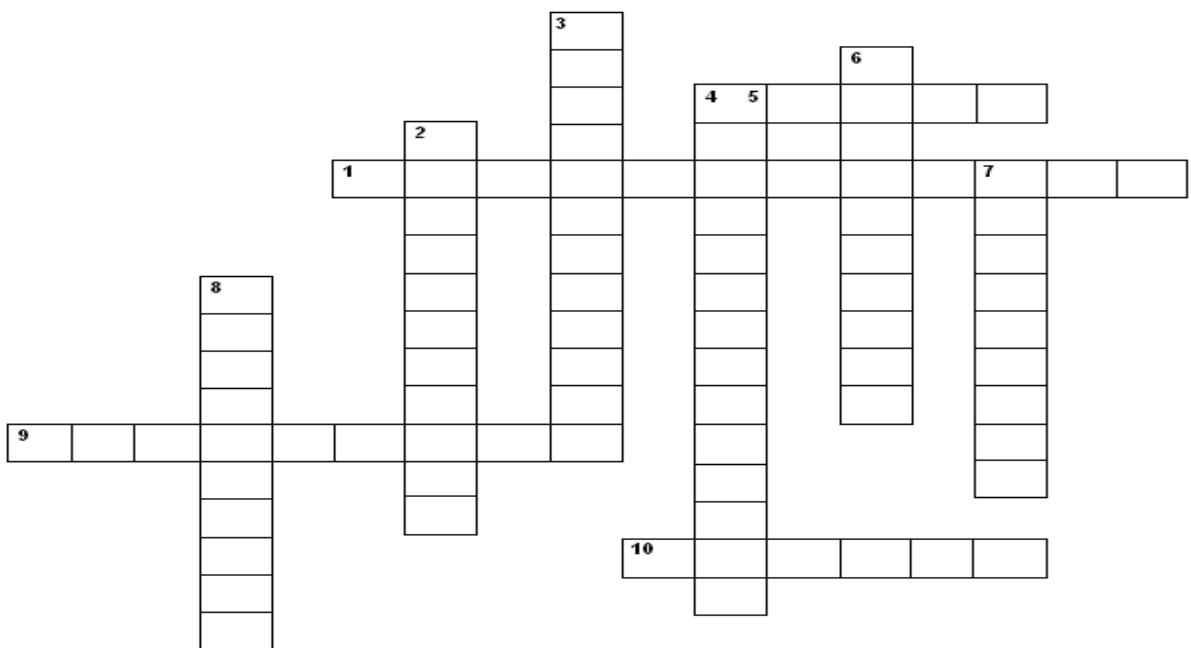
- А) 20 од.
- Б) 15 од.
- В) 25 од.
- Г) 30 од.

Частина 6.

1. Розрахувати плановий фонд заробітної плати при умові, що плановий річний обсяг товарної продукції – 30243,5 тис. грн, норматив заробітної плати на 1 грн товарної продукції – 19,25 коп.

2. Визначити відсоток зниження собівартості продукції за рахунок підвищення темпів росту продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати. В плановому періоді заробітна плата збільшиться на 3%, продуктивність праці на 7%, частка заробітної плати в собівартості продукції в базовому періоді складає 18%.

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання:

1. Спільна відповідальність людей, заснована на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів
2. Наявність великого числа незалежних покупців і продавців на ринку праці і можливість для них вільно входити на ринок праці і залишати його
3. Сполучення виробничих знань, умінь, певних практичних навичок.
4. Здатність людини формувати і підтримувати свій організм у виробничому стані для забезпечення високої продуктивності праці.
5. Свідома цілеспрямована виробнича діяльність, направлена людиною розумових і фізичних зусиль на одержання корисного результату.

6. Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить їм заробіток.
 7. Категорія працівників, які здійснюють підготовку й оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування.
 8. В'їзд населення в дану країну через її межі.
 9. Виїзд населення з даної країни за її межі.
- Тимчасове добровільне відмовлення працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення колективної трудової суперечки

Варіант № 17

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Рівень життя вимірюється:
 - а) кількістю машин і будинків
 - б) кількістю чоловіків або жінок
 - в) освітою, здоров'ям, умовами життя та праці
2. Сума усіх витрат живої праці на виробництво одиниці продукції на даному підприємстві – це:
 - а) технологічна трудомісткість
 - б) виробнича трудомісткість
 - в) трудомісткість продукції
3. Планування, засноване на принципі участі й максимальної мобілізації творчих здібностей учасників організації:
 - а) інтерактивне
 - б) стратегічне
 - в) оперативне
4. Суб'єктами соціального партнерства є:
 - а) профспілка, держава, роботодавець
 - б) держава, профспілка, роботодавець, працівник
 - в) роботодавець, працівник, профспілка
5. До показників характеристик рівня життя відносяться:
 - а) соціальні нормативи
 - б) соціальні стандарти
 - в) соціальні індикатори

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Повторні соціологічні дослідження підрозділяються на когортні та панельні
- 2) Структурне безробіття пов'язане з пошуком робітниками нових робочих місць
- 3) Фахівці – категорія працівників, зайнятих інженерно-технічними, економічними й іншими роботами.
- 4) Рекомендації підлягають ратифікації.
- 5) Принцип адресності ґрунтується на особистій відповідальності

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Норма обслуговування	Особи, що працюють за укладеним письмовим договором, або за усною згодою з керівництвом підприємства про умови трудової діяльності, за яку вони одержують обговорену при найманні заробітну платню	А
2	Природний приріст населення	Число об'єктів, які повинні обслуговуватись в одиницю часу одним або декількома працівниками	В
3	Соціальні інститути	Метод одержання інформації шляхом безпосередньої цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом, виходячи із проблем ринку праці	С
4	Наймані робітники	Правовий акт, що встановлює загальні принципи регулювання соціально-трудоких відносин на федеральному рівні, якій визначає погоджені позиції профспілок, об'єднань роботодавців й Уряду України за основними напрямками проведення соціально-економічної політики	Д
5	Ігнорування	Навмисна неухважність до конфлікту для того, щоб він розв'язався сам або щоб акцентування уваги не сприяло його загостреною	Е
6	Генеральна угода	Абсолютна величина різниці між числом народжених і померлих за певний проміжок часу	Ф
7	Інтерв'ю	Система заходів, що періодично проводяться щодо збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці й регулюванню соціально-трудоких відносин	Г
8	Аудит у трудовій сфері	Стійка форма організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури або системи правил нормативно врегульованого порядку	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1 Недозайнятість – це...

2 Демографія – це ...

3 Пенсійний Фонд України – це...

4 У вітчизняній практиці існують такі два методи планування продуктивності праці:

5 Часткова зайнятість підрозділяється на такі два види: ...

6 За методикою МОП населення країни розподіляється на: ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1 Чисельність зайнятого населення міста 554 тис. осіб, чисельність безробітних 194 тис. осіб. Яка чисельність економічно активного населення?

- А) 780 тис. осіб
- Б) 790 тис. осіб
- В) 678 тис. осіб
- Г) 748 тис. осіб

2 Продуктивність праці у звітному періоді підвищилася на 12%. Визначити на скільки відсотків зміняться витрати робочого часу на одиницю продукції:

- А) збільшення на 12%
- Б) зменшення на 12%

3 На малому підприємстві чисельність працюючих становить 43 чол., кількість днів роботи в місяць – 20, тривалість робочого дня – 10 годин. Розрахуйте сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства за місяць, годин.

- А) 8600
- Б) 8300
- В) 8310
- Г) 8230

4 Відповідно до закону Оукена, 4% підвищення фактичного рівня фактичного рівня безробіття над його природним рівнем означає відставання фактичної величини ВВП від потенційного можливого рівня на, %:

- А) 10
- Б) 4
- В) 5
- Г) 7

Частина 6.

1. Бригада складається з 15 робітників-відрядників, що працюють в цеху зі шкідливими умовами праці. III розряд мають 2 робітники, IV - 7 робітників, VI – 6 робітників. За планом передбачене виконання виробничої програми в таких обсягах: по III розряду – 260 нормо-годин, по IV – 240 нормо-годин, по VI – 362 нормо-годин. Розрахуйте середній тарифний розряд працівників бригади і середні тарифні коефіцієнти виконуваних ними робіт.

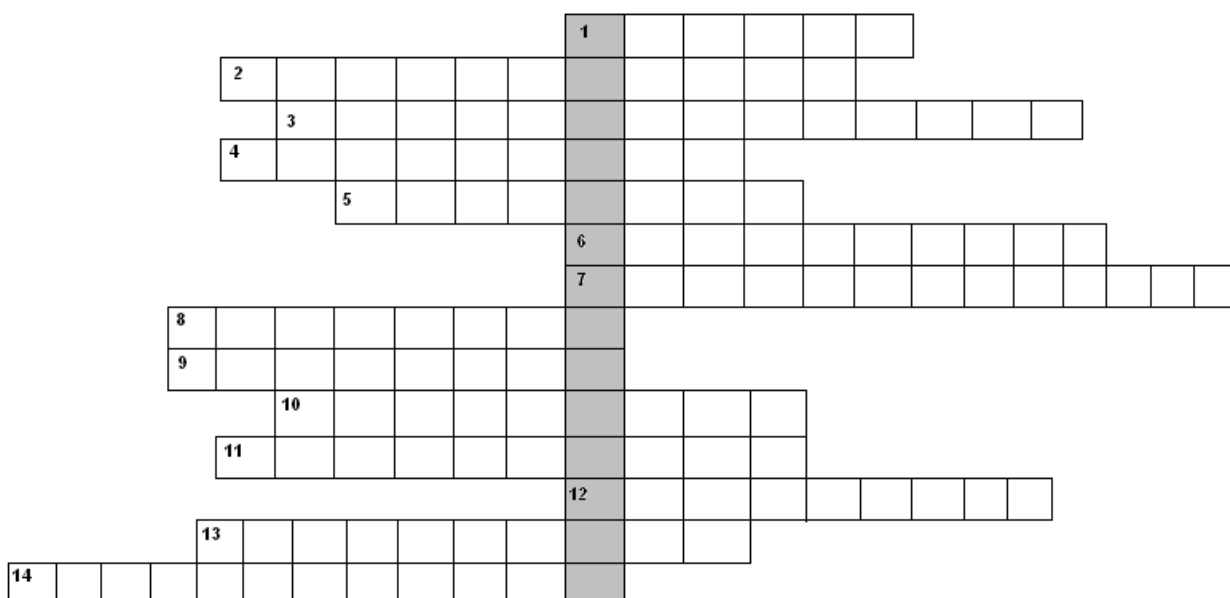
2. Розрахуйте загальну суму заробітної плати та визначте вид системи оплати праці, якщо годинна тарифна ставка працівника складає 1,6 грн. За місяць ним було відпрацьовано 23 робочі зміни тривалістю 8 годин і виконано виробничу програму в обсязі 200 нормо-годин. Зважаючи на перевиконання встановлених нормативів, слід урахувати, що при виробництві понад плану розцінок за продукцію подвоюється.

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання:

1. Установлені законодавством грошові виплати, що є основним джерелом засобів існування в старості.

2. Повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання.
3. Самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їхніх власних засобів з метою одержання постійного або тимчасового доходу і задоволення потреб у самореалізації.
4. Виїзд населення з даної країни за її межі.
5. Характеризує трудову діяльність і зайнятість робітника, що можливі лише при одержанні певної підготовки, придбанні відомих теоретичних знань і практичних навичок.
6. Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що тне суперечать законодавству і приносить їм заробіток.
7. Довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудоких відносин, що препиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці.
8. Установлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для непрацездатних і тих, що тимчасово втратили роботу, громадян, утримання яких визнано суспільно виправданим.
9. Зіткнення суб'єктів взаємодії, викликана протилежною спрямованістю цілей і інтересів.
10. Працівники, що відповідно до займаної посади очолюють певну організацію або підрозділ і здійснюють на основі єдиноначальності керівництво підлеглими їм працівниками.
11. Громадські організації, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя.
12. Категорія працівників, які здійснюють підготовку й оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування.
13. Соціально-економічне явище, при якому частина робочої сили не зайнята у виробництві.
14. Спільна відповідальність людей, заснована на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів



Варіант № 18

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Населення України складається з:
 - а) економічно активного і економічно неактивного населення
 - б) трудових ресурсів і економічно активного населення
 - в) робочої сили і пенсіонерів
2. Праця, упередметнена в засобах виробництва й предметах споживання:
 - а) жива праця
 - б) минула праця
 - в) поточна праця
3. Правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини між працівниками і роботодавцями, який укладається на рівні держави, території, галузі, професії – це:
 - а) конвенції МОП
 - б) угода
 - в) рекомендації МОП
4. Норма оплати, встановлена на одиницю часу, виходячи із складності даної роботи, даного виду праці – це:
 - а) заробіток
 - б) заробітна плата
 - в) тарифна ставка
5. Закриття підприємства роботодавцем і масове звільнення робітників з метою вчинення на них економічного тиску – це:
 - а) локаут
 - б) страйк
 - в) дистанціювання

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) За ступенем безперервності впливу на предмет праці технологічні процеси поділяються на дискретні та безупинні.
- 2) Ринок праці має такі сегменти: первинний і вторинний ринки праці.
- 3) Соціальні трансферти мають безповоротний, але оплатний характер.
- 4) Носій проблемної ситуації – це предмет дослідження
- 5) Часткова зайнятість поділяється на «добровільну» і «примусову».

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Організація праці на підприємстві	Фінансово-кредитна установа, діяльність якої забезпечується ресурсним забезпеченням пенсійної системи відповідно до пенсійного законодавства	А
2	Трудомісткість	Розділ загальнодержавної політики, пов'язаний з умовами життя людини, різних соціальних груп,	В

		населення в цілому, що має на увазі міри з обліку потреб і урахування положення різних соціальних верств суспільства	
3	Людський капітал	Принципові способи надання управлінських рішень на соціально-трудоі процеси і їх учасників	С
4	Пенсійний фонд	Зворотній показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції	D
5	Типи керування працею	Установлення й підтримка оптимального рівня витрат праці на виконання окремих робіт й операцій під час виробничого процесу відповідно до використання засобів виробництва	E
6	Ціль соціального захисту	Забезпечення стабільності функціонування всієї соціально-трудоі сфери й гідного рівня життя всім її учасникам	F
7	Соціальна політика	Сформульований людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здатностей, які цілеспрямовано використовуються в тій або іншій сфері діяльності	G
8	Нормування праці	Система здійснення трудоі процесу, що визначає порядок й умови сполучення й здійснення складових його часткових трудоі процесів, взаємодії виконавців і їхніх груп з коштами праці й один з одним для досягнення поставленої предметної мети спеціальної діяльності й забезпеченого заданого соціально-економічного ефекту	H

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

- 1 Суть групової дискримінації полягає у ...
- 2 Людський капітал – це ...
- 3 Трудоі договір ...
- 4 За характером предмета і продукту праці розрізняють два види трудоі процесів:
- 5 Громадяни, що залишають країну з причин економічного порядку це...
- 6 Можуть бути такі норми та нормативи праці (п'ять основних видів)

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

- 1 Вихідні дані по регіону: чисельність населення – 5600 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 2700 тис. осіб; чисельність безробітних – 600 тис. осіб. Чисельність економічно активного населення становить:
 - A) 3300 тис. осіб
 - B) 2100 тис. осіб
 - B) 4500 тис. осіб
 - Г) 3400 тис. осіб

2 Якщо фактичний рівень безробіття складає 14%, то за природної норми безробіття, що дорівнює 5%, рівень кон'юктурного безробіття досягне величини, %:

- А) 7
- Б) 17
- В) 9
- Г) 5

3 Вихідні дані по області: загальний коефіцієнт народжуваності – 7,6; загальний коефіцієнт смертності – 11,9. Розрахуйте природний збиток?

- А) - 5,9
- Б) - 4,2
- В) - 4,3
- Г) - 5,6

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

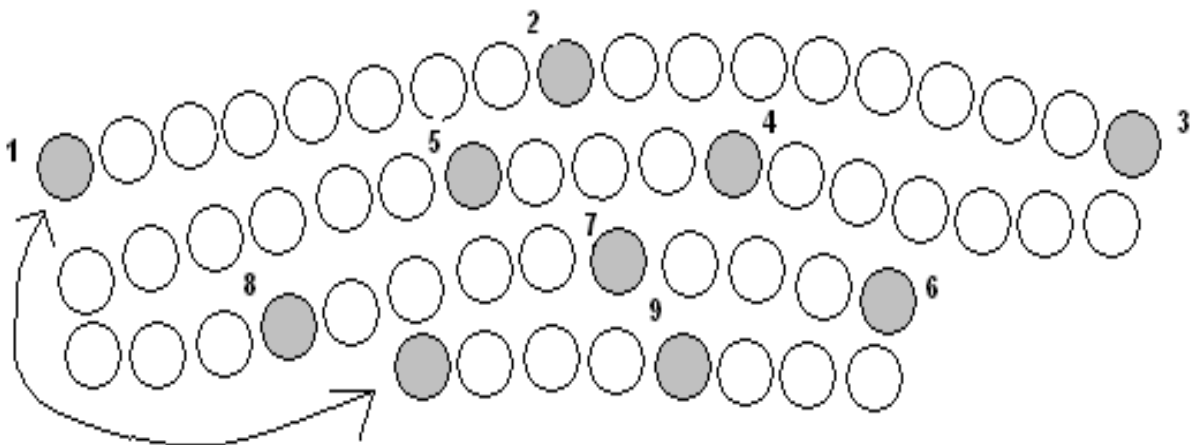
- А) 2
- Б) 4
- В) 5
- Г) 7

Частина 6.

1. Розрахуйте норму виробітку за зміну всіма працівниками й одним працівником. Норма часу на виконання операції по складанню виробу 0,2 години, тривалість зміни 8,2 години, бригада складається з 10 осіб.

2. Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу. На підприємстві працює 700 осіб робітників, 30 осіб – керівників, 150 осіб – фахівців, 25 осіб – службовців, 20 осіб персоналу, зайнятого в непромислових об'єктах, що знаходяться на балансі підприємства.

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання:

1. Учасники на ринку праці і можливість для них вільно входити і виходити на ринок праці і залишати його.
2. Система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.
3. Розробка концепції.
4. Ресурси, контрольовані підприємством у результаті минулих подій, використання яких, як очікується, приведе до отримання економічних вигод у майбутньому.
5. Процес створення матеріальних та духовних благ для задоволення потреб людини.
6. Угода, за якою орендар набуває права користування необоротним активом за плату протягом погодженого з орендодавцем строку.
7. Періодично проведена система заходів щодо збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально- трудових відносин.
8. Продукт праці, вироблений не для власного споживання, а на продаж.
Форма економічних відносин між товаровиробниками, продавцями і покупцями, яка забезпечує обмін в інтересах його учасників.

Варіант № 19

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Який принцип соціально-трудова відносин ґрунтується на особистій відповідальності?
 - а) принцип солідарності
 - б) принцип адресності
 - в) принцип субсидіарності
2. До показників характеру праці не відносять:
 - а) форму власності
 - б) ставлення працівників до праці
 - в) умови праці
3. Що є вищим органом МОП та скільки раз на рік скликається?
 - а) Міжнародна Конференція праці, 1 раз на рік
 - б) Міжнародне бюро праці, діє постійно
 - в) Адміністративна рада, 3 рази на рік
4. Інтерв'ю – це метод одержання інформації шляхом:
 - а) опосередкованої бесіди інтерв'юера з респондентом, виходячи з проблематики ринку праці
 - б) безпосередньої цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом
 - в) цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом
5. Розділ загальнодержавної політики, пов'язаний з умовами життя людини, різних соціальних груп, населення в цілому, що має на увазі міри з обліку потреб і урахування положення різних соціальних верств населення:
 - а) економічна політика

б) соціальна політика

в) демографічна політика

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Основні види поділу праці всередині підприємства: технологічний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.
- 2) Міжнародна Конференція праці є вищим органом МОП і скликається раз на рік
- 3) Номінальна заробітна плата – це купівельна спроможність реальної заробітної плати
- 4) Інтерактивне планування засноване на принципі участі й максимальній мобілізації творчих здібностей учасників організації.
- 5) Об'єктом аудита в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Атестація робочих місць	Закриття підприємства роботодавцем і масове звільнення робітників з метою вчинення на них економічного тиску, запобігання й придушення страйків	А
2	Сегментація ринку праці	Система аналізу й оцінки робочих місць для проведення оздоровчих заходів, ознайомлення працюючих з умовами праці, сертифікації виробничих об'єктів для підтвердження або скасування права надання компенсацій і пільг працівникам, зайнятим на важких роботах зі шкідливими й небезпечними умовами	В
3	Робоча сила	Людина, що працює самостійно й постійно наймає на роботу одного або декількох осіб	С
4	Кар'єра	В основі його визначення лежить мінімальний споживчий бюджет, показник складу й структури споживання матеріальних благ і послуг, що забезпечує задоволення основних матеріальних і духовних потреб людей	Д
5	Локаут	Розмір страхового внеску, виражений у відсотках стосовно виплат, нарахованих на користь застрахованих осіб на всіх підставах або стосовно чистих доходів фізичних осіб, що займаються індивідуальною підприємницькою діяльністю	Е
6	Малозабезпечене населення	Суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею	Ф
7	Роботодавець	Індивідуальна продуктивна здатність кожної	Г

		людини до праці, що невід'ємна від людини як від особистості.	
8	Страховий тариф	Поділ працівників і робочих місць на стійкі й замкнені сектори, зони, що окреслюють мобільність робочої сили своїми межами	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

- 1 Службовці –
- 2 Трудові ресурси – це ...
- 3 Гарантія – це ...
- 4 Три основних компоненти мети організації праці ...
- 5 Основні два типи соціально-трудова відносин: ...
- 6 Форма заробітної платні: ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

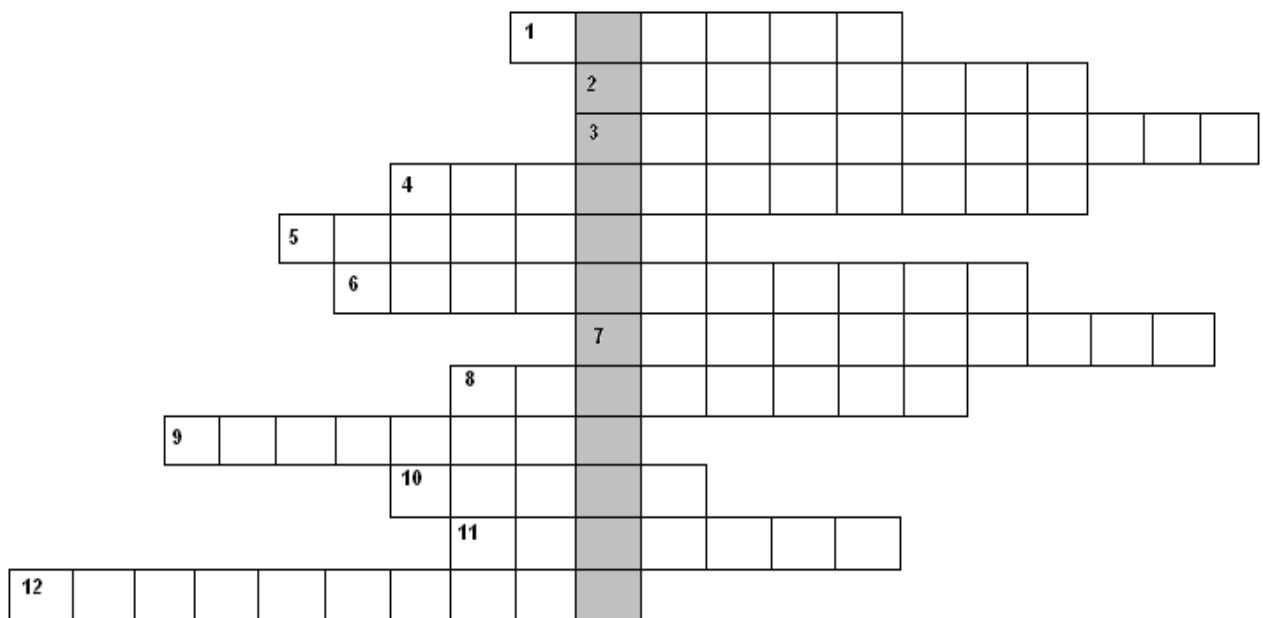
- 1 Середньорічна чисельність населення області становить 4590 тис. осіб, рівень економічної активності населення 56%. Розрахуйте чисельність економічно активного населення?
 - А) 2570,4 тис. осіб
 - Б) 2390,8 тис. осіб
 - В) 2609,9 тис. осіб
 - Г) 2456,8 тис. осіб
- 2 Вихідні дані по регіону: чисельність населення – 5600 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 2700 тис. осіб; чисельність економічно активного населення – 3300 тис. осіб. Чисельність безробітних становить:
 - А) 600 тис. осіб
 - Б) 900 тис. осіб
 - В) 700 тис. осіб
 - Г) 800 тис. осіб
- 3 Магазину потрібні різноробочі. Попит на працю описується рівнянням $L = 10 - 0,2 W$. На оголошення про найм відгукнулись 6 чоловік. За якого рівня оплати буде прийнято на роботу 6 чоловік:
 - А) 20 од.
 - Б) 15 од.
 - В) 25 од.
 - Г) 30 од.
- 4 Вихідні дані по області: загальний коефіцієнт народжуваності – 14,6; загальний коефіцієнт смертності – 13,8. Розрахуйте природний приріст?
 - А) 0,7
 - Б) 1,1
 - В) 0,9
 - Г) 0,8

Частина 6.

1. Чисельність населення країни становить – 50 млн. осіб; 12 млн. осіб – діти до 16 років, а також люди, які перебувають у тривалій ізоляції; 15 млн. осіб вибули зі складу робочої сили (пенсіонери, студенти, домогосподарки); 3 млн. осіб – бездітні; 1 млн. осіб – працівники з неповним робочим днем, які шукають кращу роботу. Розрахуйте: чисельність робочої сили та рівень безробіття. Зробіть висновки.

2. Визначити рівень економічної активності населення в працеспроможному віці та структуру населення. Загальна чисельність населення склала 155500 тис. осіб, з них 65% - населення в працеспроможному віці. Всього в економіці зайнято 6850 тис. осіб, в тому числі старшого покоління та підлітків 1230 тис. осіб, чисельність безробітних за методологією МОП – 2300 тис. осіб, в тому числі в працеспроможному віці (без студентів, учнів денної форми навчання та пенсіонерів) – 1820 тис. осіб.

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання:

1. Ресурси, контрольовані підприємством у результаті минулих подій, використання яких, як очікується, приведе до отримання економічних вигод у майбутньому.
2. Вимірюється кількістю праці, робочим часом, витраченим на виробництво товару
3. Систематичний розподіл вартості, яка амортизується, необоротних активів за вирахуванням їх ліквідаційної вартості.
4. Заплановані підприємством заходи, які проводяться ним уперше з метою отримання і розуміння нових наукових та технологічних знань.
5. Письмова угода строрін.

6. Установлення (присвоєння) тарифних розрядів на основі тарифно-кваліфікаційних довідників.
7. Інструмент аналізу стану соціальної сфери суспільства і результатів проведеної соціальної політики.
8. Містить відомості про господарську операцію та підтверджує її здійснення.
9. Застосування підприємством результатів досліджень та інших знань для планування і проектування нових або значно вдосконалених матеріалів, приладів, систем або послуг до початку їхнього серійного виробництва чи використання.
10. Свідома цілеспрямована виробнича діяльність, направлена людиною розумових і фізичних зусиль на одержання корисного результату.
11. Юридичні та фізичні особи, які внаслідок минулих подій заборгували підприємству певні суми грошових коштів, їх еквівалентів або інших активів.
12. Соціально-економічне явище, при якому частина робочої сили не зайнята у виробництві.

Варіант № 20

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Фактори росту продуктивності праці – це:
 - а) причини, під впливом яких змінюється рівень продуктивності праці*
 - б) причини, під впливом яких зменшується рівень продуктивності праці*
 - в) причини, під впливом яких збільшується рівень продуктивності праці*
2. Що соціальні гарантії в сфері праці не передбачають? Укажіть правильну відповідь
 - а) регулювання ринку праці*
 - б) примусове залучення населення до трудової діяльності при великому рівні безробіття*
 - в) сприяння повної зайнятості працездатного населення*
3. Які функції повинна виконувати держава в регулюванні трудових відносин між працівниками і роботодавцями?
 - а) не втручатися*
 - б) забезпечити створення правової бази регулювання трудових відносин*
 - в) виступати гарантом виплати мінімальної заробітної плати*
 - г) виступати арбітром у випадках виникнення конфліктів між найманими працівниками і роботодавцями*
4. Відповідно до закону Оукена, двовідсоткове підвищення фактичного рівня безробіття над його природним рівнем означає відставання фактичної величини ВВП від потенційного можливого рівня на:
 - а) 2%*
 - б) 4%*
 - в) 5%*

5. Повна зайнятість забезпечується в умовах:

- a) використання робочої сили за професією
- б) раціонального розподілу робочої сили
- в) відсутність безробіття
- г) відсутність циклічного безробіття

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Конфлікт – це обмеження прав і можливостей кого-небудь.
- 2) Інститутами, покликаними захищати працівників найманої праці, є професійні спілки.
- 3) Ефективність використання трудових ресурсів розраховується як відношення кількості населення на кількість економічно активного населення.
- 4) Реєміграція – це виїзд населення з даної країни за її межі.
- 5) Існують два типи угод: взаємовигідна та невзаємовигідна.

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Соціальні інститути	Вплив роботи на організм людини	А
2	Стимул до праці	Спеціалізована організація, що проголосила своєю метою вивчення й поліпшення умов праці і життя трудящих шляхом розробки конвенції і рекомендації з питань трудового законодавства	В
3	Природний приріст населення	Спонування до дії, причиною якого є інтерес, як форма реалізації своїх потреб	С
4	Навантаження	Абсолютна величина різниці між числом народжених і померлих за певний проміжок часу	Д
5	Соціальні трансферти	Стійка форма організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури або системи правил нормативно врегульованого порядку	Е
6	Минула праця	Натуральні або грошові виплати, що здійснюються без одержання якого-небудь еквівалента	Ф
7	Фрикційне безробіття	Праця, упредметнена у засобах виробництва й предметах споживання	Г
8	Міжнародна Організація Праці	Результат динамічності ринку праці, що виникає через територіальну або професійну невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1 «Відплив умів» ...

2 Трудовий договір ...

- 3 Операція ...
- 4 Розрізняють такі 4 види поділу праці всередині підприємства...
- 5 В залежності від участі працівників у впливі на предмет праці технологічні процеси бувають: ...
- 6 Різниця між імміграцією та еміграцією називається ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

- 1 Чисельність зайнятого населення міста 654 тис. осіб, чисельність безробітних 124 тис. осіб. Яка чисельність економічно активного населення?
- A) 780 тис. осіб
 - B) 790 тис. осіб
 - V) 678 тис. осіб
 - Г) 778 тис. осіб
- 2 Населення області складало 1800 тис. осіб, 60% з усього населення було працездатного віку, з них 2% - непрацездатне і незайняте. Яка чисельність працездатного населення працездатного віку?
- A) 1058,4 тис. осіб
 - B) 1050 тис. осіб
 - V) 1550,6 тис. осіб
 - Г) 1230,9 тис. осіб
- 3 Чисельність населення міста на початок року – 343,4 тис. осіб; чисельність на кінець року – 346 тис. осіб. Розрахуйте середньорічну чисельність населення за рік (тис. осіб).
- A) 344,8
 - B) 344,2
 - V) 344,7
 - Г) 344,3
- 4 Середньорічна чисельність населення за рік у місті становить 450 тис. осіб, чисельність населення в працездатному віці 295 тис. осіб. Розрахуйте частку населення в працездатному віці.
- A) 66%
 - B) 65,6%
 - V) 67%
 - Г) 64,7%

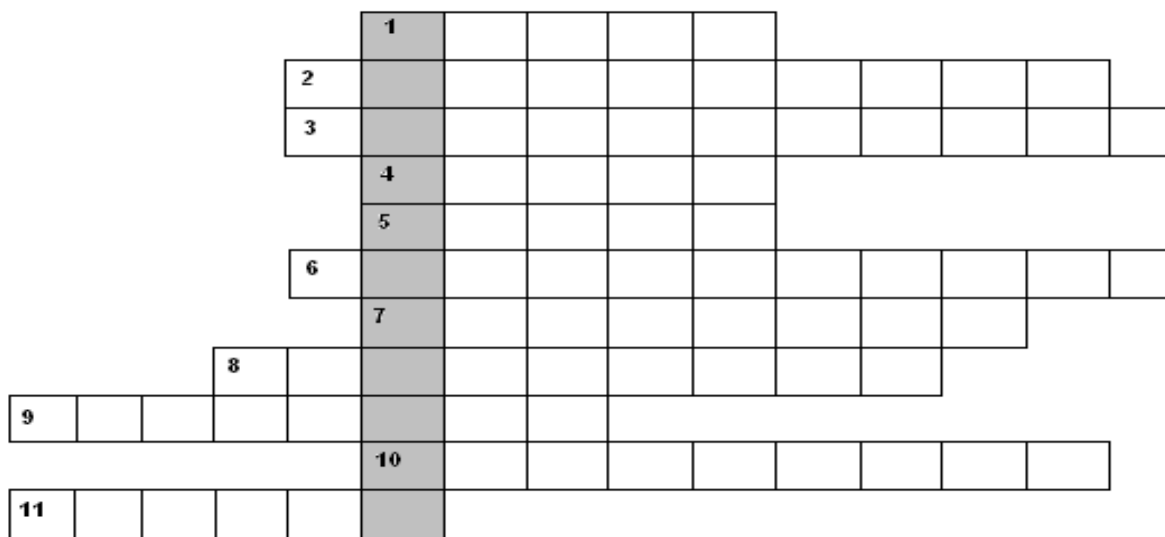
Частина 6.

1. Чисельність населення країни становить – 52 млн. осіб; 14 млн. осіб – діти до 16 років, а також люди, які перебувають у тривалій ізоляції; 16 млн. осіб вибули зі складу робочої сили (пенсіонери, студенти, домогосподарки); 2 млн. осіб – бездітні; 1 млн. осіб – працівники з неповним робочим днем, які шукають кращу роботу. Розрахуйте: чисельність робочої сили та рівень безробіття. Зробіть висновки.

2. Фірма перебуває в умовах зробленої конкуренції на ринку даного товару й праці. Її виробнича функція має вигляд $Q = 130 \cdot L - 2 \cdot L^2$ в інтервалі використання праці від 13 до 40 одиниць. Ставка заробітної платні дорівнює

80 грошовим одиницям, а ціна продукції становить 8. Визначити оптимальний для фірми випуск продукції.

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання:

1. Періодично проведена система заходів щодо збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально-трудових відносин.
2. В'їзд населення в дану країну через її межі.
3. Наявність великого числа незалежних покупців і продавців на ринку праці і можливість для них вільно входити на ринок праці і залишати його.
4. Форма економічних відносин між товаровиробниками, продавцями і покупцями, яка забезпечує обмін в інтересах його учасників.
5. Продукт праці, вироблений не для власного споживання, а на продаж.
6. Процес створення матеріальних та духовних благ для задоволення потреб людини.
7. Елемент доходу найманого робітника, форма економічної реалізації права власності на належний йому ресурс праці для використання його як одного з факторів виробництва.
8. Ядро системи економічних відносин, що визначає характер функціонування і цілі суспільного виробництва.
9. Виїзд населення з даної країни за її межі.
10. Інструмент аналізу стану соціальної сфери суспільства і результатів проведеної соціальної політики.
11. Установлені законодавством грошові виплати, що є основним джерелом засобів існування в старості.

Варіант № 21

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Фундаментальна суперечність людського суспільства – це:
 - а) суперечність між матеріальними потребами суспільства й економічною системою*
 - б) суперечність між матеріальними потребами суспільства й економічною політикою держави*
 - в) суперечність між рівнем економічного розвитку країни й інтелектуальним рівнем нації*
 - г) суперечність між матеріальними потребами людей й економічними ресурсами*
2. Професійний поділ праці – це поділ праці:
 - а) між різними категоріями працівників підприємства залежно від виду виконуваних ними функцій*
 - б) між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт*
 - в) за технологічними операціями і процесами, за фазами, видами робіт.*
3. Міжнародна Організація Праці утворена в:
 - а) 1909*
 - б) 1919*
 - в) 1999*
4. В залежності від тривалості робочого тижня розрізняють такі форми зайнятості:
 - а) основну і додаткову*
 - б) маятникову, сезонну, періодичну і т. ін.*
 - в) повну та часткову*
5. 1. Основою для розробку плану по праці є:
 - а) виробнича програма;*
 - б) норми і нормативи витрат праці і зарплати*
 - в) план підвищення ефективності виробництва*
 - г) всі відповіді вірні*

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Імміграція – це повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання.
- 2) Продуктивність праці розраховується як відношення обсягу продукції до витрат праці (робочого часу).
- 3) ринок праці – це агентство з кадрів.
- 4) Попит на працю на ринку праці пред'являють робітники.
- 5) Інститутами, покликаними захищати працівників найманої праці, є професійні спілки.

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Внутрішній ринок праці	Правовий акт, що встановлює загальні принципи регулювання соціально-трудових відносин на федеральному рівні, якій визначає погоджені позиції профспілок, об'єднань роботодавців й Уряду України за основними напрямками проведення соціально-економічної політики	А
2	Населення	Утримання непрацездатних осіб за рахунок державного бюджету у встановлених законом випадках, видах і розмірах	В
3	Працездатність	Продуктивність, яка кількісно виражена співвідношенням обсягу реалізованої продукції в натуральних вимірниках і сукупних витрат трудових, матеріальних, фінансових ресурсів переважно в натуральних вимірниках	С
4	Генеральна угода	Сукупність людей, що живуть на певній території – у районі, регіоні, країні	Д
5	Квота	Надходження в грошовій формі, які, як правило, є поновлюваними по своїй природі й нараховуються домогосподарству або окремим його членам регулярно щомісяця	Е
6	Грошовий дохід	Строго задана величина, що пропонує скільки одиниць спостереження повинно входити у вибіркочну сукупність із наперед фіксованими значеннями параметрів квот	Ф
7	Сукупна продуктивність	Здатність людини формувати й підтримувати свій організм у робочому стані для забезпечення високої продуктивності праці	Г
8	Соціальне забезпечення	Система соціально-трудових відносин, обмежених рамками одного підприємства, у середині якого визначення вартості робочої сили й розміщення останньої визначаються адміністративними правилами й процедурами	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1. Дискримінація ...
2. Безробіття ...
3. Локаут – це
4. Розрізняють такі 4 види поділу праці всередині підприємства...
5. Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству має назву
6. ... зайнятість заснована на використанні робочої сили протягом часу ненормальної або нестандартної тривалості

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1 Розрахуйте рівень безробіття в районі, якщо чисельність безробітних 270 тис. осіб; чисельність економічно активного населення становить 3500 тис. осіб.

- А) 7,7 %
- Б) 6,8 %
- В) 7,2 %
- Г) 8,5 %

2 Населення області складало 1800 тис. осіб, 60% з усього населення було працездатного віку, з них 2% - непрацездатне і незайняте. Яка чисельність працездатного населення працездатного віку?

- А) 1058,4 тис. осіб
- Б) 1050 тис. осіб
- В) 1550,6 тис. осіб
- Г) 1230,9 тис. осіб

3 Населення регіону на початку року складало 2700 тис. осіб, а в кінці року – 2670 тис. осіб. Розрахуйте на скільки тис. осіб зменшилося населення регіону?

- А) 36
- Б) 30
- В) 31
- Г) 37

4 Проведена атестація керівників, фахівців і службовців за трибальною системою. Дала такі результати: «відмінно» - 30 осіб, «добре» - 50 осіб, «задовільно» - 20 осіб. Визначте середній атестаційний бал.

- А) 3,5
- Б) 4,5
- В) 4,1
- Г) 3,6

Частина 6.

1. Вихідні дані по населеному пункту за рік: чисельність населення міста на початок року – 291,5 тис. осіб; число народжених – 3680 осіб; число померлих – 2280 осіб; прибуло на постійне місце проживання – 1800 осіб; вибуло в інші населенні пункти – 500 осіб. Розрахуйте чисельність населення на кінець року. Зробіть висновки.

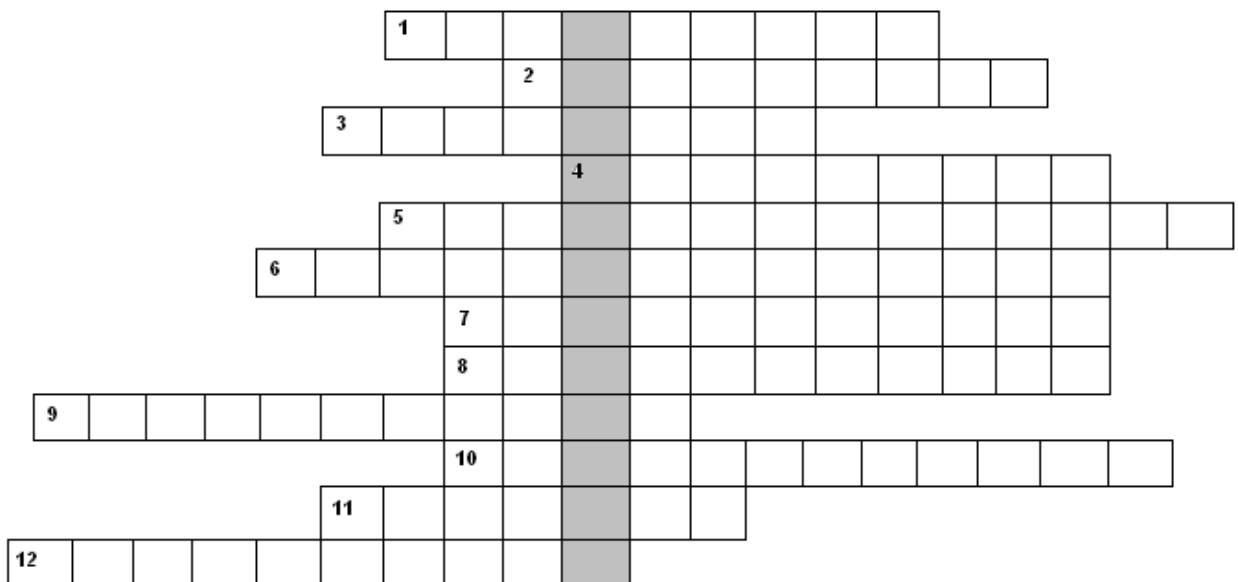
2. Визначить рівень виконання норми часу, якщо відпрацьовано 20 робочих днів, тривалість робочої зміни становить 420 хв., виготовлено продукції на 150 нормо-годин, додатково витрачено 6 нормо-годин.

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання:

1. Ядро системи економічних відносин, що визначає характер функціонування і цілі суспільного виробництва.

2. Працівники підприємства, зайняті безпосередньо створенням матеріальних цінностей, роботами з надання виробничих послуг і переміщення вантажів.
3. Елемент доходу найманого робітника, форма економічної реалізації права власності на належний йому ресурс праці для використання його як одного з факторів виробництва.
4. Інструмент аналізу стану соціальної сфери суспільства і результатів проведеної соціальної політики.
5. Результативність корисної, конкретної праці, що визначає ефективність доцільної продуктивної діяльності в даний проміжок часу.
6. Самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їхніх власних засобів з метою одержання постійного або тимчасового доходу і задоволення власних потреб у самореалізації.
7. Процес створення матеріальних та духовних благ для задоволення потреб людини.
8. Наявність великого числа незалежних покупців і продавців на ринку праці і можливість для них вільно входити на ринок праці і залишати його.
9. Систематичний розподіл вартості, яка амортизується, необоротних активів за вирахуванням їх ліквідаційної вартості.
10. Форма організації виробництва, коли продукти виробляються для задоволення власних потреб.
11. Виникає як результат перетворення грошей на певному етапі розвитку товарного виробництва.
12. Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і приносить їм заробіток.



Варіант № 22

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Дискримінація – це:

- а) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально – трудових відносин
- б) законне обмеження прав суб'єктів соціально – трудових відносин
- в) незаконне надання прав суб'єктів соціально – трудових відносин

2. Фактори підвищення продуктивності праці поділяються на такі групи:

- а) матеріально-технічні, організаційні, соціально-економічні
- б) внутрішньовиробничі, галузеві, міжгалузеві, регіональні, загальнодержавні
- в) внутрішні та зовнішні
- г) всі відповіді правильні

3. Суб'єктами економіки праці є:

- а) домогосподарства, ринок, держава
- б) Верховна Рада, уряд, міністерства
- в) фінансові установи, бюджетні установи, державні підприємства
- г) домогосподарства, підприємства, держава

4. В економічній теорії залежність „прибуток, який максимізує зайнятість” визначається за формулою:

- а) $MP_n LR = D$
- б) $MRLP_n = E$
- в) $MRP_n = W$

5. Для якої моделі ринку праці характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним?

- а) Японська модель
- б) Шведська модель
- в) модель США

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Пропозиція праці виходить від індивіда в працездатному віці.
- 2) Циклічне безробіття пов'язане з зростанням зарплати.
- 3) Виробіток дорівнює відношенню обсягу виробництва продукції (робіт, послуг) до затрат праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).
- 4) Небезпечні умови праці це злий керівник.
- 5) Рівень життя вимірюється кількістю машин та будинків.

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Дискримінація	Державні установи, недержавні структури, сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірми, громадські організації й фонди, що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на	А

		ринку праці	
2	Праця	Частина виробничого процесу, виконувана над певним предметом праці одним робітником або ланкою на одному робочому місці	В
3	Страховий тариф	Довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що припиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці	С
4	Інфраструктура ринку праці	Процес формування міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливий ріст світової торгівлі й потоків іноземних інвестицій.	Д
5	Додана вартість	Вартість проданої виробником продукції за мінусом витрат на виріб, куплені й використані для їхнього виробництва	Е
6	Операція	Розмір страхового внеску, виражений у відсотках стосовно виплат, нарахованих на користь застрахованих осіб на всіх підставах або стосовно чистих доходів фізичних осіб, що займаються індивідуальною підприємницькою діяльністю	Ф
7	Глобалізація економіки	Ставка, співвіднесена з періодом часу, що звичайно використовується при визначенні розміру заробітної платні	Г
8	Ставка заробітної платні	Доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

- 1 Зайнятість ...
- 2 Демографічна політика ...
- 3 Суспільний поділ праці ...
- 4 Навантаження – це вплив ... на організм людини
- 5 Існує ... групи факторів, що впливають на продуктивність праці.
- 6 Вищим органом МОП є ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

- 1 Середньорічна чисельність населення області становить 5590 тис. осіб, рівень економічної активності населення 66%. Розрахуйте чисельність економічно активного населення?
 - А) 3570,4 тис. осіб
 - Б) 3689,4 тис. осіб
 - В) 3609,9 тис. осіб
 - Г) 3456,8 тис. осіб
- 2 Населення області складало 1800 тис. осіб, 60% з усього населення було працездатного віку, з них 2% - непрацездатне і незайняте. Яка чисельність працездатного населення працездатного віку?

- А) 1058,4 тис. осіб
- Б) 1050 тис. осіб
- В) 1550,6 тис. осіб
- Г) 1230,9 тис. осіб

3 Якщо фактичний рівень безробіття складає 12%, то за природної норми безробіття, що дорівнює 5%, рівень кон'юнктурного безробіття досягне величини, %:

- А) 7
- Б) 17
- В) 10
- Г) 5

4 Розрахуйте рівень безробіття в області, якщо чисельність безробітних 190 тис. осіб та чисельність економічно активного населення становить 1078 тис. осіб.

- А) 17,2 %
- Б) 16,8 %
- В) 17,6 %
- Г) 18,5 %

Частина 6.

1. Чисельність населення міста на початок року – 241,4 тис. осіб; число народжених – 3380 осіб; число померлих – 2680 осіб; прибуло на постійне місце проживання – 1800 осіб; вибуло в інші населенні пункти – 600 осіб. Розрахуйте чисельність населення міста на кінець року. Зробіть висновки.

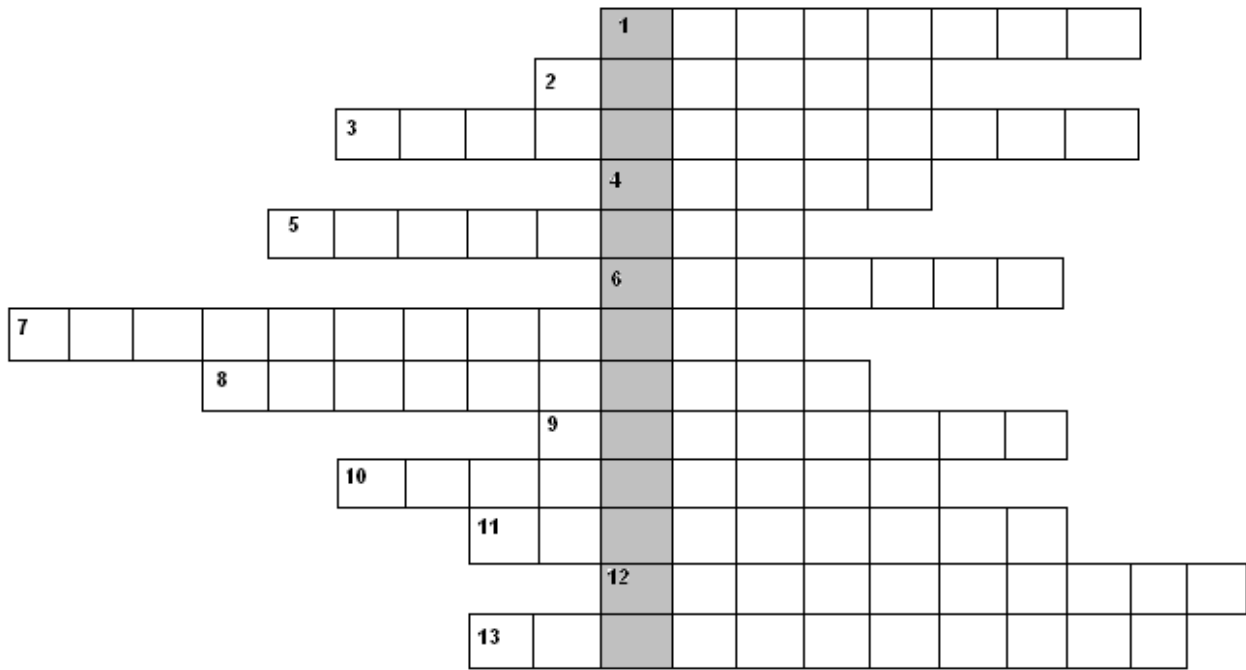
2. Визначить рівень виконання норми часу, якщо відпрацьовано 19 робочих днів, тривалість робочої зміни становить 420 хв., виготовлено продукції на 150 нормо-годин, додатково витрачено 6 нормо-годин.

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання:

1. Різниця між сукупними доходами і сукупними витратами підприємства.
2. Система економічних відносин, які виражаються рухом майна або грошового капіталу в формі позики.
3. Форма організації виробництва, коли продукти виробляються для задоволення власних потреб.
4. Продукт праці, вироблений не для власного споживання, а на продаж.
5. Містить відомості про господарську операцію та підтверджує її здійснення.
6. Виникає як результат перетворення грошей на певному етапі розвитку товарного виробництва.
7. Процес зміни державної власності на різновиди приватної.
8. Соціально-економічне явище, при якому частина робочої сили не зайнята у виробництві.
9. Діяльність по здійсненню товарного обміну, купівлі-продажу.

10. Ядро системи економічних відносин, що визначає характер функціонування і цілі суспільного виробництва.
11. Виїзд населення з даної країни за її межі.
12. Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить їм заробіток.
13. В'їзд населення в дану країну через її межі.



Варіант № 23

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Мінімальний розмір заробітної платні:

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

2. Фактори підвищення продуктивності праці поділяються на такі групи:

- а) матеріально-технічні, організаційні, соціально-економічні*
- б) внутрішньовиробничі, галузеві, міжгалузеві, регіональні, загальнодержавні*
- в) внутрішні та зовнішні*
- г) всі відповіді правильні*

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

- а) 2%*
- б) 4%*
- в) 5%*

4. В залежності від тривалості робочого тижня розрізняють такі форми зайнятості:

- a) основну і додаткову
- б) маятникову, сезонну, періодичну і т. ін.
- в) повну та часткову

5. Фундаментальна суперечність людського суспільства – це:

- a) суперечність між матеріальними потребами суспільства й економічною системою
- б) суперечність між матеріальними потребами суспільства й економічною політикою держави
- в) суперечність між рівнем економічного розвитку країни й інтелектуальним рівнем нації
- г) суперечність між матеріальними потребами людей й економічними ресурсами

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Соціальний конфлікт – це збройне зіткнення.
- 2) Попит на працю на ринку праці пред'являють робітники.
- 3) Види зайнятості бувають повна та часткова.
- 4) Конфлікт – це обмеження прав і можливостей кого-небудь.
- 5) Внутрішнє бажання людини задовольнити свої потреби це мотив.

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	«Ефект заміщення»	Система соціально-трудових відносин, обмежених рамками одного підприємства, у середині якого визначення вартості робочої сили й розміщення останньої визначаються адміністративними правилами й процедурами	А
2	Відтворення населення	Система відшкодування працівникам і членам їх родин втраченого заробітку при виникненні подій, передбачених законом за рахунок акумулювання й перерозподілу цільових внесків із заробітної платні, колективної й індивідуальної	В
3	Міжнародне Бюро Праці	Секретаріат Організації, її штатний апарат, що втілює у життя всі рішення МКП й Адміністративної ради	С
4	Трипартизм	Порівняння планових і фактичних даних про відпрацьований час, виявлення причини відхилень фактичних даних від даних планового і базисного років, вивчення динаміки витрат робочого часу	Д
5	Внутрішній ринок праці	Система тристороннього представництва: підприємців, профспілок та уряду	Е
6	Соціальне страхування	Процес безперервного поновлення покоління людей у результаті взаємодії народжуваності та	Ф

		смертності	
7	Аналіз використання робочого часу	Число об'єктів, які повинні обслуговуватись в одиницю часу одним або декількома працівниками	G
8	Норма обслуговування	Скорочення кадрів при незмінному або зростаючому випуску продукції в результаті впровадження нової техніки	H

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

- 1 Економічно активне населення ...
- 2 Баланс робочого часу ...
- 3 Продуктивність праці ...
- 4 Міжнародна міграція висококваліфікованих фахівців, котрі не знаходять застосування своїм здібностям, не затребуванні в країні проживання має назву «...»
- 5 Ринок праці має такі сегменти: ... і ... ринки праці.
- 6 Існує ... групи факторів, що впливають на продуктивність праці.

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

- 1 Вихідні дані по регіону: чисельність населення – 4500 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 1700 тис. осіб; чисельність безробітних – 300 тис. осіб. Чисельність економічно активного населення становить:
 - A) 2300 тис. осіб
 - B) 2000 тис. осіб
 - B) 4500 тис. осіб
 - Г) 3400 тис. осіб
- 2 Вихідні дані по регіону: чисельність населення – 5600 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 2700 тис. осіб; чисельність економічно активного населення – 3300 тис. осіб. Чисельність безробітних становить:
 - A) 800 тис. осіб
 - B) 900 тис. осіб
 - B) 700 тис. осіб
 - Г) 600 тис. осіб
- 3 Населення області складало 1800 тис. осіб, 60% з усього населення було працездатного віку, з них 2% - непрацездатне і незайняте. Яка чисельність працездатного населення працездатного віку?
 - A) 1058,4 тис. осіб
 - B) 1050 тис. осіб
 - B) 1550,6 тис. осіб
 - Г) 1230,9 тис. осіб
- 4 Проведена атестація керівників, фахівців і службовців за трибальною системою. Дала такі результати: «відмінно» - 30 осіб, «добре» - 50 осіб, «задовільно» - 20 осіб. Визначте середній атестаційний бал.
 - A) 3,5
 - B) 4,5

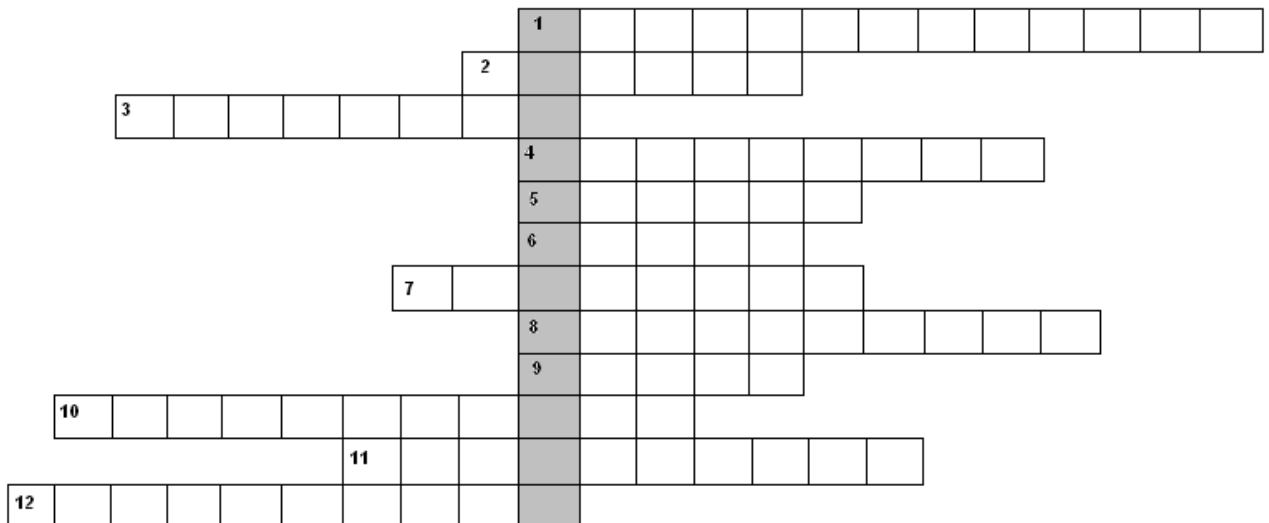
- В) 4,1
Г) 3,6

Частина 6.

1. Чисельність населення країни становить 54 млн. осіб, чисельність економічно активного населення – 26,6 млн. осіб, число безробітних на 1000 зайнятих 1,6 млн. осіб. Знайти чисельність безробітних. Зробіть висновки.

2. Населення держави складає 100 млн. людей. Чисельність зайнятих – приблизно 50% від усього населення. Як безробітних зареєстровано 8% від зайнятих. Чисельність непрацевдатних і які навчаються з відривом від виробництва – 36 млн. осіб. Чисельність непрацюючих і бажаючих з будь-яких причин працювати склала 4 млн. осіб. Визначте рівень безробіття в державі за методикою МОП.

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання:

1. Політика захисту національного ринку від іноземних виробників, обмеження імпорту.
2. Система економічних відносин, які виражаються рухом майна або грошового капіталу в формі позики.
3. Юридичні та фізичні особи, які внаслідок минулих подій заборгували підприємству певні суми грошових коштів, їх еквівалентів або інших активів.
4. Ядро системи економічних відносин, що визначає характер функціонування і цілі суспільного виробництва.
5. Ресурси, контрольовані підприємством у результаті минулих подій, використання яких, як очікується, приведе до отримання економічних вигод у майбутньому.
6. Продукт праці, вироблений не для власного споживання, а на продаж.
7. Різниця між сукупними доходами і сукупними витратами підприємства.

8. Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить їм заробіток.
9. Періодично проведена система заходів щодо збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально-трудова відносин.
10. Наявність великого числа незалежних покупців і продавців на ринку праці і можливість для них вільно входити на ринок праці і залишати його.
11. В'їзд населення в дану країну через її межі.
12. Соціально-економічне явище, при якому частина робочої сили не зайнята у виробництві.

Варіант № 24

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Які функції повинна виконувати держава в регулюванні трудових відносин між працівниками і роботодавцями?
 - а) не втручатися*
 - б) забезпечити створення правової бази регулювання трудових відносин*
 - в) виступати гарантом виплати мінімальної заробітної плати*
 - г) виступати арбітром у випадках виникнення конфліктів між найманими працівниками і роботодавцями*
2. Суб'єктами економіки праці є:
 - а) домогосподарства, ринок, держава*
 - б) Верховна Рада, уряд, міністерства*
 - в) фінансові установи, бюджетні установи, державні підприємства*
 - г) домогосподарства, підприємства, держава*
3. Дискримінація – це:
 - а) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально – трудових відносин*
 - б) законне обмеження прав суб'єктів соціально – трудових відносин*
 - в) незаконне надання прав суб'єктів соціально – трудових відносин*
4. Повна зайнятість забезпечується в умовах:
 - а) використання робочої сили за професією*
 - б) раціонального розподілу робочої сили*
 - в) відсутність безробіття*
 - г) відсутність циклічного безробіття*
5. Для якої моделі ринку праці характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним?
 - а) Японська модель*
 - б) Шведська модель*
 - в) модель США*

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Трудомісткість розраховується за формулою: $TM = T : V$.

- 2) Ефективність використання трудових ресурсів розраховується як відношення кількості населення на кількість економічно активного населення.
- 3) В Україні середня тривалість життя складає: у чоловіків 75, у жінок 65 років
- 4) Легітимність це цілеспрямована діяльність.
- 5) Існують три типи кон'юнктури праці: трудодефіцитний, трудонадлишковий, рівноважний.

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Соціальне партнерство	Процес, що забезпечує відповідність між цілями, завданнями та потенційними можливостями підприємства	А
2	Стратегічне планування	Пошук резервів, використання яких дозволило б організації вийти на більш низький рівень витрат на персонал, чим досягнутий конкурентами, і забезпечити тим самим можливість виживання в умовах ринку	В
3	Соціальні відносини	Система здійснення трудового процесу, що визначає порядок й умови сполучення й здійснення складових його часткових трудових процесів, взаємодії виконавців і їхніх груп з коштами праці й один з одним для досягнення поставленої предметної мети спеціальної діяльності й забезпеченого заданого соціально-економічного ефекту	С
4	Проектна трудомісткість	Галузі, професії або групи працівників, у яких зберігається найвищий рівень невиходів на роботу, втрат робочого часу або ж у яких він стрімко зростає	Д
5	«Проблемні зони»	Відносини між соціальними групами й окремими індивідами із приводу їхнього суспільного становища, образу й укладу життя, умов формування й розвитку особистості, соціальних спілок	Е
6	Трипартизм	Розмір витрат праці на виробництво одиниці продукції, встановлений на основі найбільш прогресивних організаційно-економічних рішень, прийнятих у проекті	Ф
7	Ціль планування продуктивності праці	Спосіб регулювання соціально-трудова відносин й узгодження інтересів найманих робітників і роботодавців за допомогою висновку колективних договорів й угод	Г
8	Організація праці на підприємстві	Система тристороннього представництва: підприємців, профспілок та уряду	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

1 Патерналізм ...

2 Кар'єра ...

3 Фахівець ...

4 Міжнародна міграція висококваліфікованих фахівців, котрі не знаходять застосування своїм здібностям, не затребуванні в країні проживання має назву «...»

5 ... зайнятість заснована на використанні робочої сили протягом часу ненормальної або нестандартної тривалості

6 Вищим органом МОП є ...

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1. На малому підприємстві чисельність працюючих становить 43 чол., кількість днів роботи в місяць – 20, тривалість робочого дня – 10 годин. Розрахуйте сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства за місяць, годин.

А) 8600

Б) 8300

В) 8310

Г) 8230

2. Розрахуйте рівень безробіття в районі, якщо чисельність безробітних 270 тис. осіб; чисельність економічно активного населення становить 3540 тис. осіб.

А) 7,7 %

Б) 6,8 %

В) 7,6 %

Г) 8,5 %

3. Населення країни В складає 5 млн. осіб, чисельність населення старше працездатного віку – 175 тис. осіб. Розрахуйте частку населення старше працездатного віку (%):

А) 3,5

Б) 3,6

В) 3,8

Г) 4

4. Витрати робочого часу на одиницю продукції знизилися на 6%. Визначити на скільки відсотків змінилася продуктивність праці?

А) підвищилася на 6 %

Б) знизилася на 6 %

Частина 6.

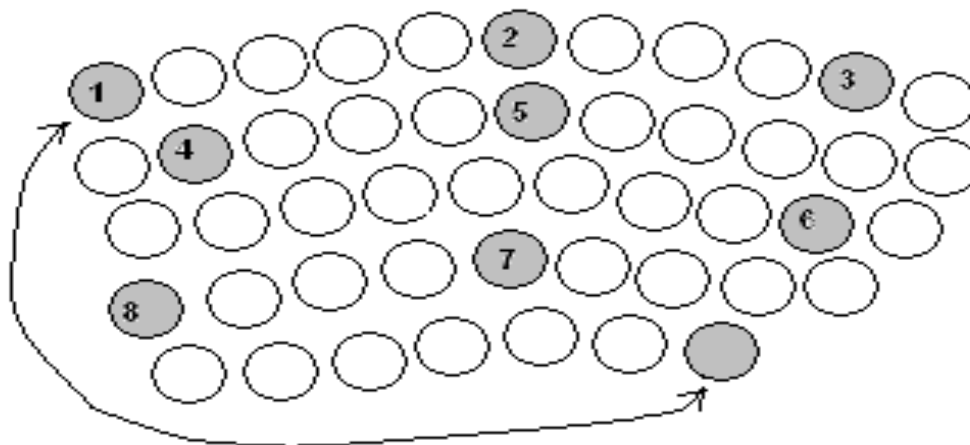
1. У таблиці наведено дані про трудові ресурси і зайнятість працездатного населення країни у першому та шостому роках (млн. осіб). Розрахуйте чисельність безробітних і рівень безробіття у 2000 р. та у 2006 р. Поясніть одночасне зростання зайнятості та безробіття?

Таблиця – Агреговані показники стану ринку праці

Показники	2000 р.	2006 р.
Економічно активне населення	84,889	95,453
Зайняте населення	80,796	87,524
Безробітні		
Рівень безробіття, %		

2. На підприємстві праця нормується у 900 робітників, при цьому у 700 робітників норми повністю науково обґрунтовані. Розрахувати частку науково обґрунтованих норм праці.

Частина 7. Розв'язати кросворд



Питання:

1. Система економічних відносин, які виражаються рухом майна або грошового капіталу в формі позики.
2. Продукт праці, вироблений не для власного споживання, а на продаж.
3. Застосування підприємством результатів досліджень та інших знань для планування і проектування нових або значно вдосконалених матеріалів, приладів, систем або послуг до початку їхнього серійного виробництва чи використання.
4. Ресурси, контрольовані підприємством у результаті минулих подій, використання яких, як очікується, приведе до отримання економічних вигод у майбутньому.
5. Процес створення матеріальних та духовних благ для задоволення потреб людини.
6. Особа (фізична або юридична), яка дає майно в оренду під сплату відсотків.
7. Форма економічних відносин між товаровиробниками, продавцями і покупцями, яка забезпечує обмін в інтересах його учасників.
8. Учасники на ринку праці і можливість для них вільно входити і виходити на ринок праці і залишати його.

Варіант № 25

Частина 1 Укажіть правильну відповідь.

1. Міжнародна Організація Праці утворена в:
 - a) 1909
 - б) 1919
 - в) 1999
2. Професійний поділ праці – це поділ праці:
 - a) між різними категоріями працівників підприємства залежно від виду виконуваних ними функцій
 - б) між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт
 - в) за технологічними операціями і процесами, за фазами, видами робіт.
3. Основою для розробку плану по праці є:
 - a) виробнича програма;
 - б) норми і нормативи витрат праці і зарплати
 - в) план підвищення ефективності виробництва
 - г) всі відповіді вірні
4. В залежності від тривалості робочого тижня розрізняють такі форми зайнятості:
 - a) основну і додаткову
 - б) маятникову, сезонну, періодичну і т. ін.
 - в) повну та часткову
5. Мінімальний розмір заробітної платні:
 - a) устанавлюється законодавчо державою
 - б) залежить від розміру прибутку в середньостатистичній сім'ї
 - в) індексується в залежності від зростання чи падіння долара

Частина 2. Чи вірні наступні твердження?

- 1) Рівень життя вимірюється освітою, здоров'ям, умовами життя та праці.
- 2) Колір, який підвищує настрій та стабілізує тиск це чорний.
- 3) Імміграція – це повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання.
- 4) Соціальний захист – необхідний елемент функціонування будь-якої досить розвинутої держави.
- 5) Попит на працю на ринку праці пред'являють робітники.

Частина 3 Знайти відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Соціальне страхування	Процес безперервного поновлення покоління людей у результаті взаємодії народжуваності та смертності	А
2	Локаут	Закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для	В

		виконання корисної роботи	
3	Заробітна платня	Закриття підприємства роботодавцем і масове звільнення робітників з метою вчинення на них економічного тиску, запобігання й придушення страйків	С
4	Відтворення населення	Система відшкодування працівникам і членам їх родин втраченого заробітку при виникненні подій, передбачених законом за рахунок акумулювання й перерозподілу цільових внесків із заробітної платні, колективної й індивідуальної	Д
5	Аналіз використання робочого часу	Правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини між працівниками та роботодавцями, який укладається на рівні держави, території, галузі, професії	Е
6	Робоче місце	Елемент доходу найманого робітника, форма економічної реалізації права власності на приналежний йому ресурс праці для використання його в якості одного з чинників виробництва	Ф
7	Угода	Тимчасова добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення колективної трудової суперечки	Г
8	Страйк	Порівняння планових і фактичних даних про відпрацьований час, виявлення причини відхилень фактичних даних від даних планового і базисного років, вивчення динаміки витрат робочого часу	Н

Частина 4 Доповнити або дати визначення термінам

- 1 Керівник ...
- 2 Міжнародна організація праці ...
- 3 Умова Солоу ...
- 4 Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству має назву
- 5 Навантаження – це вплив ... на організм людини
- 6 Ринок праці має такі сегменти: ... і ... ринки праці.

Частина 5 Укажіть правильну відповідь

1. Магазину потрібні різноробочі. Попит на працю описується рівнянням $L = 10 - 0,2 W$. На оголошення про найм відгукнулись 4 чоловік. За якого рівня оплати буде прийнято на роботу 4 чоловік:
 - А) 20 од.
 - Б) 15 од.
 - В) 25 од.
 - Г) 30 од.

2. Розрахуйте рівень безробіття в області, якщо чисельність безробітних 290 тис. осіб та чисельність економічно активного населення становить 2478 тис. осіб.

А) 11,8 %

Б) 11,6 %

В) 11,7 %

Г) 11,5 %

3. Відповідно до закону Оукена, 3% підвищення фактичного рівня фактичного рівня безробіття над його природним рівнем означає відставання фактичної величини ВВП від потенційного можливого рівня на, %:

А) 2,9

Б) 4,8

В) 5,7

Г) 7,5

4. Чисельність зайнятого населення міста 657 тис. осіб. чисельність безробітних 194 тис. осіб. Яка чисельність економічно активного населення?

А) 851 тис. осіб

Б) 856 тис. осіб

В) 867 тис. осіб

Г) 876 тис. осіб

Частина 6.

1. Визначити як змінилася продуктивність праці, якщо у базовому періоді працівниками підприємства було вироблено 10 тис. одиниць продукції й витрачено робочого часу 5 тис. людино-годин, а у звітному періоді 10,5 тис. одиниць продукції при витратах часу 4,8 тис. людино-годин.

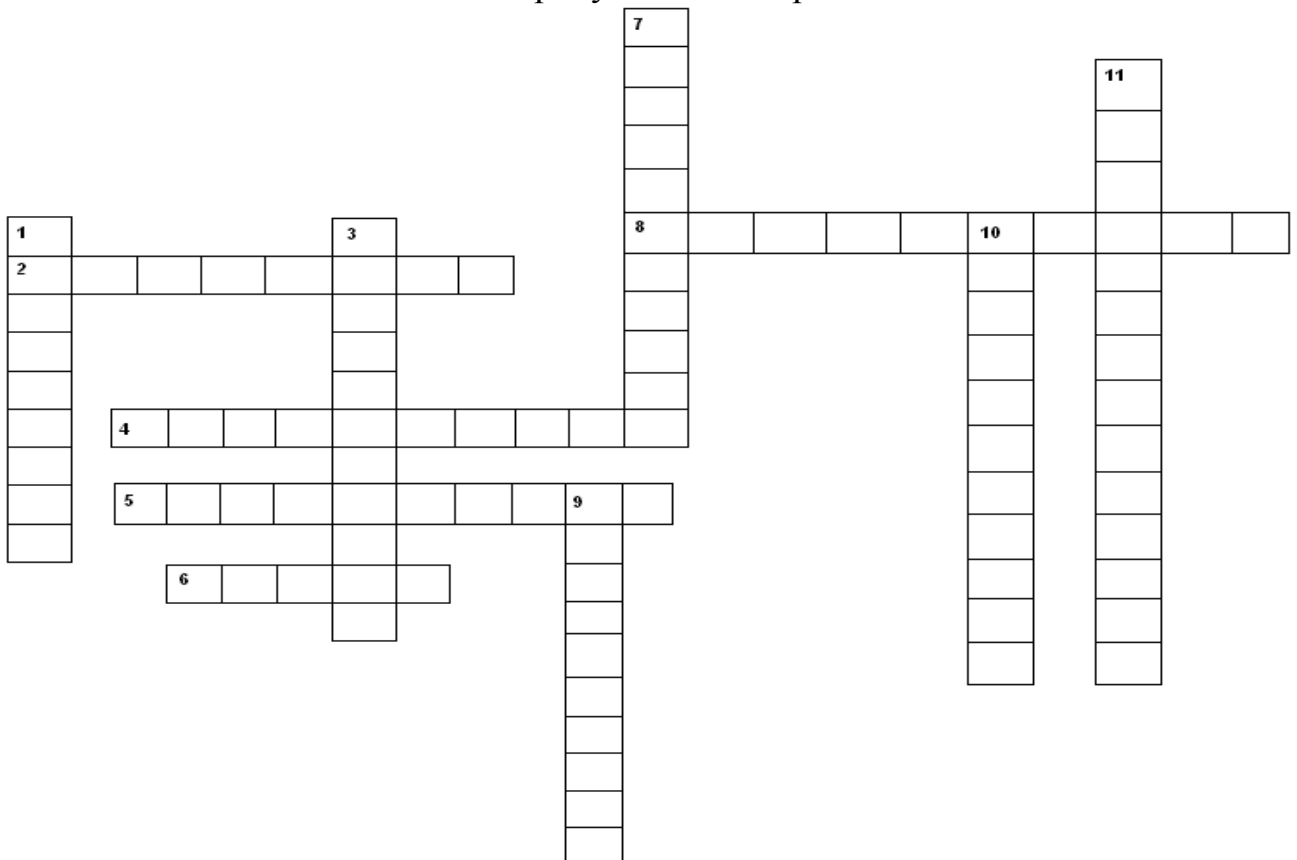
2. Визначити плановий норматив заробітної плати на одиницю продукції. В плановому періоді планується підвищити середню заробітну плату на 3%, а продуктивність праці на 7%. При цьому базовий норматив заробітної плати складав 20 коп. на 1 грн. продукції.

Частина 7. Розв'язати кросворд

Питання:

1. Інструмент аналізу стану соціальної сфери суспільства і результатів проведеної соціальної політики.
2. Установлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для непрацездатних і тих, що тимчасово втратили роботу, громадян, утримання яких визнано суспільно виправданим.
3. Особи, що керують власним капіталом, або уповноважені керувати ним державою, акціонерним товариством, господарським товариством і т.ін.
4. Соціально-економічне явище, при якому частина робочої сили не зайнята у виробництві.
5. Система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.

6. Свідома цілеспрямована виробнича діяльність, направлена людиною розумових і фізичних зусиль на одержання корисного результату.
 7. Установлення (присвоєння) тарифних розрядів на основі тарифно-кваліфікаційних довідників.
 8. В'їзд населення в дану країну через її межі.
 9. Діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що тне суперечать законодавству і приносить їм заробіток.
 10. Повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання.
- Здатність людини формувати і підтримувати свій організм у виробничому стані для забезпечення високої продуктивності праці.



НАВЧАЛЬНІ ТА КОНТРОЛЮЮЧІ ТЕСТИ

Змістовий модуль 1

Тестовий контроль по темі 1.1 «Об'єкт, предмет і завдання дисципліни»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Економіка праці	Об'єктивно необхідна форма зв'язку між працівниками. Вона поєднує трудову, технологічну й виробничу дисципліни й передбачає якісне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків.	А
2	Праця	Праця як доцільна діяльність людей, що завжди й одночасно є взаємодією між людиною й природою, а також відносинами між людьми в процесі виробництва.	В
3	Стимул до праці	Здатність людини формувати й підтримувати свій організм у робочому стані для забезпечення високої продуктивності праці.	С
4	Дисципліна праці	Форма громадської організації, сукупність відносин між учасниками трудового процесу.	Д
5	Інтенсифікація виробництва	Працівники, які, відповідно до займаної посади, очолюють певну організацію або підрозділ і здійснюють на основі особистого керівництва контроль роботи підлеглих їм працівників.	Е
6	Працездатність	Динамічна суспільно організована система, у якій відбувається процес відтворення робочої сили – її виробництво, розподіл, обмін і споживання, а також забезпечуються умови й процес взаємодії працівника, засобів і предметів праці.	Ф
7	Професія	Розкриває взаємодію людини із природою, представляє сукупність якісно певних трудових функцій, спрямованих на виробництво споживацької вартості.	Г
8	Предмет економіки праці	Кількісний ріст і якісне поліпшення продукції за рахунок істотного підвищення ступеня використання всіх засобів виробництва – як знарядь праці та матеріалів, так і наявного потенціалу робочої сили.	Н
9	Зміст праці	Характеризує трудову діяльність і зайнятість робітника, які можливі лише при одержанні їм певної підготовки, придбанні відомих теоретичних і практичних навичок.	І
10	Характер праці	Процес свідомої доцільної діяльності людей, за допомогою якої вони видозмінюють предмети природи й пристосовують їх для задоволення своїх потреб.	Ж
11	Керівники	Суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею.	К

12	Кар'єра	Спонування до дії, причиною якого є інтерес, як форма реалізації своїх потреб.	L
----	---------	--	---

Тестовий контроль по темі 1.2
«Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Трудові ресурси	Сформований людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, способностей, які цілеспрямовано використовуються в тій або іншій сфері діяльності.	A
2	Відтворення населення	Працівники, які мають певні професійні звички, знання і можуть використати їх у трудовому процесі.	B
3	Робоча сила	Сукупність людей, що живуть на певній території, - у районі, регіоні, країні.	C
4	Демографічна політика	Імовірність виконання заданих функцій у певному інтервалі часу.	D
5	Людський капітал	Процес постійного поновлення чисельності трудових ресурсів.	E
6	Міграція робочої сили	Частина загальної соціальної політики, спрямованої на досягнення бажаного в довгостроковій перспективі типу відтворення населення з урахуванням регіональних розходжень у його розвитку.	F
7	Населення	Сукупність осіб, переважно в працездатному віці, здатних по своїм психофізіологічним даним до участі в трудовій діяльності.	G
8	Формування трудових ресурсів	Працездатна частина населення, що, маючи фізичні й інтелектуальні можливості, здатна створювати матеріальні блага або надавати послуги.	H
9	Трудовий потенціал суспільства	Громадяни, які не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступитися.	I
10	Людські ресурси	Частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг.	J
11	Безробітні за укр. законодавством	Узагальнена назва сукупності народжень і смертей, що змінюють чисельність населення так названим природним шляхом.	K
12	Економічно активне населення	Можлива кількість і якість праці, які притаманні суспільству при даному рівні розвитку науки і техніки.	L
13	Надійність персоналу	Процес безперервного поновлення покоління людей у результаті взаємодії народжуваності та смертності	M
14	Працездатне населення	Абсолютна величина різниці між числом народжених і померлих за певний проміжок часу.	N

15	Природний рух населення	Переміщення працездатного населення з одного регіону в інший, а також з однієї країни в іншу в пошуках роботи, більшої заробітної плати та кращих умов життя.	O
16	Природний приріст населення	Індивідуальна продуктивна здатність кожної людини до праці, що невід'ємна від людини як від особистості. Реальною виробничою силою вона стає в процесі з'єднання працівника із засобами виробництва	P
17	Малозабезпечене населення	Поновлення населення у всіх масштабах, що збільшуються.	Q
18	Пенсійний фонд	В основі його визначення лежить мінімальний споживчий бюджет, показник складу й структури споживання матеріальних благ і послуг, що забезпечує задоволення основних матеріальних і духовних потреб людей.	R
19	Розширене відтворення населення	.Фінансово-кредитна установа, діяльність якої забезпечується ресурсним забезпеченням пенсійної системи відповідно до пенсійного законодавства.	S

Тестовий контроль по темі 1.3

«Праця як сфера життєдіяльності й основний фактор виробництва»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Засоби праці	Робота людей один на одного, тобто робота на суспільство.	A
2	Діяльність	Спонування до дії, причиною якого є інтерес як форма реалізації потреб.	B
3	Виробничий процес	Функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці і формою організації виробничого процесу.	C
4	Характер праці	Діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, які не суперечать законодавству і приносять їм заробіток - трудовий дохід.	D
5	Зміст праці	Соціальний процес освоєння особистістю нової трудової ситуації, у якій особистість і трудове середовище активно впливають один на одного і є системами, що адаптуються.	E
6	Робоче місце	Знаряддя виробництва, за допомогою яких людина впливає на предмети праці й видозмінює їх.	F
7	Зайнятість	Стан збалансованості вимог, пропонувананих працівником до змісту, характеру й умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих запитів.	G

8	Суспільна праця	Відносини між людьми з приводу визначення частки кожного члена суспільства в створеному продукті.	Н
9	Операція	Процес перетворення вихідних матеріалів у готову продукцію.	І
10	Трудова адаптація	Доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей.	J
11	Відносини розподілу	Соціально-економічна сторона, що виражає тип громадської організації праці й відношення до нього працівників.	К
12	Умови праці	Систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в широкому розумінні, що дозволяє врахувати ступінь реалізації інтересу працівника й використання його здібностей.	L
13	Стимул до праці	Внутрішня й зовнішня активність людини, регульована метою, яка усвідомлена	М
14	Якість трудового життя	Частина виробничого процесу, виконувана над певним предметом праці одним робітником або ланкою на одному робочому місці.	N
15	Задоволеність працею	Характеристики виробничого процесу й виробничої сфери, що впливають на здоров'я й результати діяльності співробітників підприємства.	O
16	Праця	Закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання необхідної роботи	P
17	Методи керування працею	Узагальнені якісні особливі різновиди керування працею, характер яких відповідає характеру керування в суспільстві.	Q
18	Типи керування працею	Принципові способи надання управлінських впливів на соціально-трудові процеси і їх учасників.	R

**Тестовий контроль по темі 1.4
«Соціально-трудові відносини як система»**

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Соціальні відносини	Людина, що працює самостійно й постійно наймає на роботу одного або декількох осіб.	A
2	Конфлікт	Довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, що перепиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці.	B
3	Патерналізм	Поділ працівників і робочих місць на стійкі замкнуті сектори, зони, що обмежують мобільність робочої сили.	C
4	Найманий робітник	Відносини між соціальними групами й окремими індивідами із приводу їхнього суспільного становища, образу й укладу життя,	D

		умов формування й розвитку особистості, соціальних спілок	
5	Соціально-трудові відносини	Заснований на особистій відповідальності, однак відповідно до цього принципу допомоги із зовні завжди варто надавати перевагу «самозахисту».	E
6	Соціальна політика	Ідеал, вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку, припускає спільну відповідальність людей, засновану на згоді, єдності й спільності інтересів.	F
7	Роботодавець	Повна регламентація діяльності соціально-трудова відносин.	G
8	Дискримінація	Розділ загальнодержавної політики, пов'язаний з умовами життя людини, різних соціальних груп, населення в цілому, що має на увазі міри по обліку потреб і положення різних соціальних шарів суспільства.	H
9	Ціль соціального захисту	Зіткнення суб'єктів взаємодії, викликана протилежною спрямованістю цілей й інтересів, позицій і поглядів.	I
10	Принцип солідарності	Працівник, роботодавець, держава, профспілка.	J
11	Сегментація ринку праці	Забезпечення стабільності функціонування всієї соціально-трудова сфери й гідного рівня життя всім її учасникам.	K
12	Суб'єкти соціально-трудова відносин	Громадянин, що уклав трудовий договір з роботодавцем, керівником підприємства або окремою особою.	L
13	Принцип субсидарності	Комплекс взаємин між найманими робітниками й роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу й суспільства в цілому.	M

Тестовий контроль по темі 1.5

«Механізм функціонування системи соціально-трудова відносин»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Соціальний захист	Система заходів, що стосується в основному економічно активного населення й спрямована на створення умов, які дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників.	A
2	Глобалізація економіки	Вимірники й критерії розподілу бюджетних коштів для задоволення певного рівня тих або інших соціальних потреб населення в освіті, соціальному страхуванні.	B
3	Соціальна підтримка	Мінімальний розмір коштів, необхідних для забезпечення фізіологічної життєдіяльності людини й збереження її здоров'я, забезпечена ресурсами.	C

4	Соціальні інститути	Розмір страхового внеску, виражений у відсотках стосовно виплат, нарахованих на користь застрахованих осіб на всіх підставах, або стосовно чистих доходів фізичних осіб, що займаються індивідуальною підприємницькою діяльністю.	D
5	Соціальна допомога	Право, забезпечене механізмом реалізації.	E
6	Прожитковий мінімум	Інструмент аналізу стану соціальної сфери суспільства й результатів проведеної соціальної політики.	F
7	Соціальні індикатори	Розділ загальнодержавної політики, пов'язаний з умовами життя людини, різних соціальних груп, населення в цілому, що має на увазі міри по обліку потреб і урахування положення різних соціальних верств суспільства.	G
8	Соціальне страхування	Стійка форма організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури або системи правил нормативно врегульованого порядку.	H
9	Страховий тариф	Утримання непрацездатних за рахунок державного бюджету у встановлених законом випадках, видах і розмірах.	I
10	Соціальна політика	Показники характеристик рівня життя, дають уявлення про ті матеріальні й соціальні блага або їхні сукупності, які забезпечують «нормальні», «гідні» рівень і якість життя.	J
11	Соціальні стандарти	Система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення й соціально уразливих верств працездатного населення.	K
12	Соціальні нормативи	Заходи, що стосуються всього населення і представляють собою допомогу, як правило, короткочасного характеру, надавану людям, що потрапили в екстремальні ситуації, які вимагають додаткових витрат.	L
13	Гарантія	Система відшкодування працівникам і членам їх родин втраченого заробітку при виникненні подій, передбачених законом, за рахунок акумулювання й перерозподілу цільових внесків із заробітної плати, колективної й індивідуальної.	M
14	Соціальне забезпечення	Процес формування системи міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливий ріст світової торгівлі й потоків іноземних інвестицій.	N

Тестовий контроль по темі 1.6 «Соціальне партнерство»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Профспілки	Спосіб регулювання соціально-трудова відносин й узгодження інтересів найманих робітників і роботодавців за допомогою висновку колективних договорів й угод.	A
2	Страйк	Змінення організаційно-трудова порядку, що викликав конфлікт, а не боротьба і вмовляння відносно конфліктуєчих сторін.	B
3	Трудовий конфлікт	Трудові конфлікти в організаціях, які провокуються розходженнями між людьми станова-класоваго, расоваго, етнічнаго, релігійнаго, політичнаго характеру.	C

4	Соціальне партнерство	Організації, які створюються на основі спільних інтересів роботодавців й як покупців робочої сили.	D
5	Дистанціювання	Процес або цілеспрямована діяльність, що знімають його причини й наслідки.	E
6	Соціальні розходження	Навмисна неухважність до конфлікту для того, щоб він розв'язався сам або щоб акцентування уваги на конфлікт не сприяло його загостренню.	F
7	Трипартизм	Громадські організації, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці й життя.	G
8	Ігнорування	Додання об'єктивній проблемі особистісного характеру й значення.	H
9	Суб'єкти соціального партнерства	Роботодавець, працівник, держава, профспілки.	I
10	Персоналізація конфлікту	Тимчасова добровільна відмова працівників від виконання трудових обов'язків з метою вирішення колективної трудової суперечки.	J
11	Дозвіл трудового конфлікту	Взаємини між працівниками, роботодавцями й урядом з метою обговорення й прийняття рішень по соціально-трудовам і пов'язаними з ними економічними питаннями, що виражаються у взаємних консультаціях і переговорах.	K
12	Реорганізація	Стан відносин між роботодавцем і працівником, що свідчить про розбіжності між ними з питань діючих колективних договорів або індивідуального контракту.	L
13	Союз роботодавців	Виключення конфліктуючих сторін із загальних організаційно-трудовам відносин шляхом, наприклад, переведення на інші робочі місця, в інші підрозділи, кадрові заміни	M
14	Локаут	Закриття підприємства роботодавцем і масове звільнення робітників з метою вчинення на них економічного тиску, запобігання й придушення страйків.	N

Тестовий контроль по темі 1.7 «Ринок праці і його регулювання»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Ринок праці	Особи, що працюють за укладеним письмовим договором (контрактом), або за усною згодою з керівництвом підприємства про умови трудової діяльності, за яку вони одержують обговорену при найманні заробітну плату.	A
2	Попит на працю	Ринок праці, для якого характерні стабільний рівень зайнятості й високий рівень заробітної плати, а також можливість професійного зростання, прогресивна технологія, система керування й т.ін.	B
3	Конкуренція	Поділ працівників і робочих місць на стійкі й замкнуті сектори, зони, що окреслюють мобільність робочої	C

		сили своїми межами.	
4	Інфраструктура ринку праці	Те, що працівник одержує за годину роботи в доларах за поточним курсом.	D
5	Наймани робітники	Спеціалізована організація, що проголосила своєю метою вивчення й поліпшення умов праці й життя трудящих шляхом розробки конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства.	E
6	Реальна заробітна плата	Динамічна система, у якій взаємодіють суб'єкти власності на засоби виробництва й найманих робітників, формуючи обсяг, структуру й співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу.	F
7	Кон'юнктура ринку	Особи, які формально зайняті в економіці, але в той же час у зв'язку зі скороченням виробництва або зі зміною його структури можуть бути вивільнені.	G
8	Первинний ринок праці	Система соціально-трудових відносин, обмежених рамками одного підприємства, усередині якого визначення вартості робочої сили й розміщення останньої визначаються адміністративними правилами й процедурами.	H
9	Номінальна заробітна плата	Співвідношення попиту та пропозиції у всі складових структурах ринку праці.	I
10	«Ефект заміщення»	Визначається пошуком працівників для заповнення робочих місць в умовах основної діяльності.	J
11	Внутрішній ринок праці	Ставка заробітної плати, при якій попит на працю дорівнює його пропозиції.	K
12	Заробітна плата ринкової рівноваги	Державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації й фонди та ін., що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці.	L
13	Сегментація ринку праці	Скорочення кадрів при незмінному або зростаючому випуску продукції в результаті впровадження нової техніки.	M
14	Схований ринок праці	Наявність великої кількості незалежних покупців і продавців на ринку праці й можливість для них вільно входити на ринок праці й залишати його.	N
15	Міжнародна організація праці	Номінальна заробітна плата, розділена на якусь одиницю виміру цін, показує, скільки благ можна придбати на номінальну заробітну плату.	O
16	Біржа робочої чинності	Організації, які проводять посередницькі функції між працівниками й підприємцями, збирають і представляють інформацію про наявність вакансій, впливають на підготовку й перепідготовку кадрів, сприяють швидкому переміщенню робочої сили, забезпеченню ефективної зайнятості працездатного населення, частково регулюють процес зайнятості.	P

Тестовий контроль по темі 1.8
«Соціально-трудові відносини зайнятості»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Безробітні	Безробіття, викликане спадом виробництва, зниженням інвестицій в економіку.	А
2	Зайнятість	Допомога, що нараховується громадянам, звільненим на будь-яких підставах від дня реєстрації в службі зайнятості в якості безробітних.	В
3	Ефективна зайнятість	Забезпеченість професійною працею, що приносить дохід особі, гідне існування їй і її родині.	С
4	Рівень безробіття	Соціально-економічна категорія, що характеризується відсутністю зайнятості певної частини економічно активного населення, здатного й бажаючого трудитися.	Д
5	Рівень зайнятості	Результат динамічності ринку праці, структура, що виникає через територіальну або професійну невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці.	Е
6	Циклічне безробіття	Вид зайнятості, що припускає чергування періодів трудової діяльності з рівномірними періодами відпочинку.	Ф
7	Сезонна зайнятість	Відношення числа безробітних до чисельності економічно активного населення, виражене у відсотках.	Г
8	Періодична зайнятість	Ринок праці, для якого характерні стабільний рівень зайнятості й високий рівень заробітної плати, а також можливість професійного просування, прогресивна технологія, система керування.	Н
9	Безробіття	Зайнятість, що забезпечує гідний дохід, здоров'я, зростання рівня освіти для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.	І
10	Кількість безробітних	Набір необхідних для виконання роботи навичок, знань і досвіду.	Ж
11	Кваліфікація	Періодичне залучення працездатного населення до суспільно корисної діяльності із урахуванням природно-кліматичних особливостей.	К
12	Повна зайнятість	Абсолютний показник безробіття, що вказує на його розміри.	Л
13	Первинний ринок праці	Соціально-економічна категорія, що характеризується участю економічно активного населення в суспільній праці.	М
14	Допомога з безробіття	Відсоткове відношення чисельності працюючих у суспільному господарстві і учнів, що навчаються з відривом від виробництва до загальної чисельності трудових ресурсів.	Н
15	Фрикційне безробіття	Працездатні громадяни, що не мають роботи й заробітку, які проживають на території країни, зареєстровані службою зайнятості як безробітні з метою пошуку підходящої роботи й готові до неї приступитися.	О

Змістовий модуль 2

Тестовий контроль по темі 2.1 «Планування праці»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Ціль планування продуктивності праці	Розмір витрат праці на виробництво одиниці продукції, встановлений на основі найбільш прогресивних організаційно-економічних рішень, прийнятих у проекті.	A
2	План по праці	Головний фактор приросту обсягу продукції, тому його планування займає центральне місце в системі планування на підприємствах.	B
3	Місячний фонд заробітної плати	Пошук резервів, використання яких дозволило б організації вийти на більш низький рівень витрат на персонал, чим досягнутий конкурентами, і забезпечити тим самим можливість виживання в умовах ринку.	C
4	Інтерактивне планування	Послідовність операцій по складанню планів і процедур заміни однієї події іншою, заснована на творчому підході учасників процесу планування.	D
5	Баланс робочого часу	Весь фонд заробітної плати, нарахований робітникам підприємства.	E
6	Метод виміру продуктивності праці	Складається із планування кадрів, заробітної плати, продуктивності праці.	F
7	Проектна трудомісткість	Виявлення резервів росту продуктивності праці й вивільнення працівників за рахунок більш раціонального використання робочого часу.	G
8	Стратегічне планування	Процес, що припускає стратегічне й оперативне планування, а також постійний контроль за ефективним впровадженням систем підвищення продуктивності праці.	H
9	Процес планування продуктивності праці	Планування, засноване на принципі участі й максимальної мобілізації творчих здібностей учасників організації	I
10	Керування продуктивністю праці	Вираження рівня продуктивності через прийняті вимірники обсягу випуску продукції (виконання робіт).	J
11	Підвищення продуктивності праці	Процес, що забезпечує відповідність між цілями, завданнями й потенційними можливостями підприємства (фірми).	K

Тестовий контроль по темі 2.2 «Організація праці»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Норма праці	Кількість одиниць роботи, які повинні бути виконані в одиницю часу.	A
2	Трудова дія	Число об'єктів, які повинні обслуговуватися в	B

		одиницю часу одним або декількома працівниками.	
3	Робоче місце	Здійснення комплексу заходів технічного характеру й санітарно-гігієнічних заходів, які забезпечують нормальні умови праці.	C
4	Організація праці на підприємстві	Вихідний пункт організації праці, що, з огляду на мети виробництва, складається в закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій.	D
5	Умови праці	Спільна участь людей в одному або декількох пов'язаних між собою процесах праці.	E
6	Бригада	Документ, що регламентує професійні функції кожної посади і містить вимоги до працівника, що займає цю посаду.	F
7	Норма виробітку	Здатність людини формувати й підтримувати свій організм у робочому стані для забезпечення високої продуктивності праці.	G
8	Кооперація праці	Спосіб здійснення трудових процесів, певна послідовність і склад трудових прийомів і операцій.	H
9	Організація робочого місця	Напруженість праці, що виражається кількістю праці, затраченої працівником за певний проміжок робочого часу для одержання корисного результату.	I
10	Технічний поділ праці	Диференціація в суспільстві соціальних функцій, які виконуються певними групами людей, і виділення у зв'язку з цим різних сфер суспільства.	J
11	Інтенсивність праці	Система здійснення трудового процесу, що визначає порядок й умови сполучення й здійснення складових його часткових трудових процесів, взаємодії виконавців і їх груп з коштами праці й один з одним для досягнення поставленої предметної мети спільної діяльності й забезпечення заданого соціально-економічного ефекту.	K
12	Посадова інструкція	Установлення й підтримка оптимального рівня витрат праці на виконання окремих робіт й операцій під час виробничого процесу відповідно до використаних засобів виробництва.	L
13	Працездатність	Система аналізу й оцінки робочих місць для проведення оздоровчих заходів, ознайомлення працюючих з умовами праці, сертифікації виробничих об'єктів, для підтвердження або скасування права надання компенсацій і пільг працівникам, зайнятим на важких роботах зі шкідливими й небезпечними умовами.	M
14	Норма обслуговування	Сукупність факторів виробничого середовища й трудового процесу, що впливають на здоров'я й працездатність людини в процесі праці.	N
15	Суспільний поділ праці	Обґрунтування трудових норм за допомогою математичних формул, рівнянь і нерівностей.	O
16	Нормування праці	Логічно завершена сукупність трудових рухів, які виконуються без перерви одним або декількома робочими органами людини з незмінними предметами	P

		й засобами праці.	
17	Трудовий процес	Система заходів щодо його спеціалізації, оснащення необхідними коштами й предметами праці, їхньому розміщенню на робочому місці, його зовнішньому оформленню й створенню належних умов праці.	Q
18	Охорона роботи	Група працівників, які разом здійснюють виробничий процес або його частину й колективно відповідають за результати своєї праці.	R
19	Метод праці	Норматив праці, скорегований згідно з місцевими умовами праці.	S
20	Економіко-математичні методи нормування праці	Матеріально й технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових і фізичних зусиль із метою одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів у потрібні цінності й блага, які здійснюються й керуються людиною.	T
21	Атестація робочих місць	Закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання корисної роботи.	U

Тестовий контроль по темі 2.3 «Продуктивність й ефективність праці»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Продуктивність праці	Витрати живої праці на виробництво натуральної одиниці продукції (товару, виробу).	A
2	Додана вартість	Рівень оплати, що перевищує ринковий, при якому граничні доходи роботодавця від подальшого підвищення оплати дорівнюють граничним витратам, є тим самим рівнем, що максимізує прибуток.	B
3	Жива праця	Зворотний показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції.	C
4	Процес планування продуктивності праці	Можливості більш повного використання продуктивної чинності праці, всіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалення техніки, технології, поліпшення організації виробництва, праці й керування.	D
5	Вироблення	Напруженість праці, що виражається кількістю праці, затраченої працівником за певний проміжок робочого часу для одержання корисного результату.	E
6	Нормативний робочий час	Вартість проданої виробником продукції за мінусом витрат на виріб, куплені й використані для їхнього виробництва.	F
7	Сукупна продуктивність	Показник ефективності трудового процесу, що виражений відношенням результатів виробництва до відповідних витрат безпосередньої, живої	G

		праці.	
8	Ефективна заробітна плата	Праця, упредметнена в засобах виробництва й предметах споживання.	H
9	Фактори росту продуктивності праці	Час, необхідний з урахуванням на кожен підрозділ, верстат або процес, для виробництва одиниці або партії виробів.	I
10	Інтенсивність праці	Доцільна діяльність людини, витрати її розумової й фізичної енергії.	J
11	Трудоємність	Продуктивність, яка кількісно виражена співвідношенням обсягу реалізованої продукції в натуральних вимірниках і сукупних витрат трудових, матеріальних, фінансових ресурсів переважно в натуральних вимірниках.	K
12	Резерви росту продуктивності праці	Послідовність операцій по складанню планів і процедур заміни однієї події іншою, заснована на творчому підході учасників процесу планування.	L
13	Минула праця	Причини, рушійні сили, під впливом яких змінюються витрати праці на виробництво одиниці продукції.	M
14	Трудоємність продукції	Прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції, виробленої одним працівником за одиницю робочого часу.	N
15	Інфляція	Вимірювання продуктивності праці за допомогою набору приватних показників.	O
16	Векторні методи	Зростання цін, що знецінює національну валюту, перевищення обсягу випущених в обіг грошей у порівнянні з їхнім товарним забезпеченням.	P

Тестовий контроль по темі 2.4 «Політика доходів й оплата праці»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Рівень життя	Частина валового національного продукту, що використовується населенням на споживання й нагромадження матеріальних благ і послуг.	A
2	Мінімальна заробітна плата	Натуральні або грошові виплати, що здійснюються без одержання якого-небудь еквівалента.	B
3	Тарифна ставка	Вплив роботи на організм людини.	C
4	Реальні доходи	Баланс прибутків і видатків, який дозволяє найбільше обґрунтовано визначати вартість життя груп населення з мінімальними доходами.	D
5	Заробітна плата	Надходження в грошовій формі, які, як правило, є поновлюваними по своїй природі й нараховуються домашньому господарству або окремим його членам регулярно щомісяця.	E
6	Навантаження	Шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких установлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації.	F

7	Прожитковий мінімум	Нагорода, що виплачується працівникам через регулярні проміжки за зроблену роботу, а також за відпрацьований час.	G
8	Соціальні трансферти	Структура матеріальних потреб населення й ступінь їх задоволення; інтегральний показник, що характеризує споживання населенням матеріальних і духовних благ і ступінь задоволення потреб у цих благах у певний момент розвитку суспільного виробництва.	H
9	Ефект заміщення	Підвищення номінальної заробітної плати під час інфляційного зростання цін на споживчі товари й послуги за певний період, наприклад квартал.	I
10	Тарифна сітка	Ставка, співвіднесена з періодом часу, що звичайно використовується при визначенні розміру заробітної плати.	J
11	Мінімальний споживчий бюджет	Скорочення кадрів при незмінному або зростаючому випуску продукції в результаті впровадження нової техніки.	K
12	Відповідальність	Безпосереднє опитування членів домашніх господарств і ведення допоміжних записів про одержувані ними доходи і вчинені витрати.	L
13	Ринкова ціна одиниці праці	Елемент доходу найманого робітника, форма економічної реалізації права власності на приналежний йому ресурс праці для використання його в якості одного з факторів виробництва, заробітна плата найманих робітників є одним з елементів витрат виробництва.	M
14	Індексація заробітної плати	Ставка заробітної плати, яка обумовлена в договорі і визначає рівень оплати праці, що має конкретні професійно-кваліфікаційні характеристики в одиницю часу.	N
15	Ставка заробітної плати	Показник мінімального складу й структури споживання матеріальних благ і послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і її життєдіяльності, забезпечений ресурсами на період кризового стану економіки.	O
16	Організація заробітної плати	Офіційно встановлений державою мінімальний розмір заробітної плати, що залежить від рівня прожиткового мінімуму.	P
17	Метод проведення обстеження	Матеріальна відповідальність, відповідальність за персонал у процесі виробництва, відповідальність за збереження виробничої таємниці.	Q
18	Грошовий дохід	Побудова заробітної плати, забезпечення взаємозв'язку кількості праці з розмірами її оплати, а також сукупність складених елементів.	R
19	Заробіток	Норма оплати, установлена на одиницю часу, виходячи із складності даної роботи, даного виду праці.	S

Тестовий контроль по темі 2.5
«Аналіз, звітність й аудит у сфері праці»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Звітність	Галузі, професії або групи працівників, у яких зберігається найвищий рівень невиходів на роботу, втрат робочого часу або ж у яких він стрімко зростає.	А
2	Аналіз розміщення кадрів	Аналіз витрат на певні функції в грошовій формі порівняно із грошовими вигодами, такими, як зростання виробництва, скорочення простоїв.	В
3	Кваліфікований склад робітників	Виявлення внутрішніх резервів економії робочого часу у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім навантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності й кваліфікації.	С
4	«Проблемні зони»	Система заходів, що періодично проводяться, щодо збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства по організації праці й регулюванню соціально-трудова відносин.	Д
5	Об'єкти аудита	Виявлення порушень у застосуванні законодавства держави, витраті коштів на заробітну плату, організації праці, русі кадрів на підприємстві, дотриманні правил охорони й безпеки праці на підприємстві.	Е
6	Аналіз використання робочого часу	З'ясування ступеня економічної доцільності її витрати, щоб не допустити зниження темпів розширеного відтворення, порушення пропорцій між грошовим обігом, товарними фондами й платоспроможним попитом.	Ф
7	Динаміка середньої заробітної плати	Визначення конкурентноздатності підприємства в трудовій сфері, яка оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства із законодавчо встановленими нормами й нормативами або із середніми й кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах.	Г
8	Ціль аналізу чисельності	Порівняння планових і фактичних даних про відпрацьований час, виявлення причини відхилень фактичних даних від даних планового і базисного років, вивчення динаміки втрат робочого часу.	Н
9	Економічний аспект аудита в трудовій сфері	Ретельне вивчення організації виробництва, ступеня завантаження працівників корисною роботою, відповідність чисельності робітників діючим нормативам обслуговування.	І
10	Аналіз «вартість-ефективність»	Трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність.	Ж

11	Аудит у трудовій сфері	Порівняння рівня кваліфікації робітників по кожній професії із кваліфікаційним рівнем виконаних робіт.	К
12	Ціль аналізу заробітної плати	Відношення рівня середньої заробітної плати за даний період до її рівня за попередній період.	L

Тестовий контроль по темі 2.6
«Розвиток і регулювання соціально-трудоких відносин»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Об'єкт дослідження	Правила внутрішнього трудового розпорядку. Положення про преміювання, про винагороду за підсумками роботи за рік, угоди про графік відпусток..	A
2	Соціологічне дослідження	Наука про суспільство, що розглядає його як систему соціальних спілок, груп, що встановлює закономірності їхнього розвитку, які відбуваються усередині них, процесів і відносин, структуру й механізм соціально-трудоких відносин, а також соціальні процеси в сфері праці.	B
3	Емпірична інтерпретація	Носій проблемної ситуації, він повинен бути чітко позначений, обмежений тимчасовими рамками, кількісно визначений, описаний у системі факторів, що впливають на його стан.	C
4	Предмет дослідження	Документ, де визначається методологія й методи дослідження, проблема, яка вимагає рішення, мета й завдання дослідження, його об'єкт і предмет, висуваються вихідні гіпотези, уточнюються використані поняття, складається організаційно-технічний план робіт.	D
5	Методична функція соціального дослідження	Процеси формування, функціонування, розвитку соціальних груп і окремих працівників.	E
6	Колективний договір	Угода між працівником і роботодавцем, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу з певної спеціальності, кваліфікації або посаді з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові зарплату й забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін.	F
7	Квота	Процеси об'єднання людей у соціальну групу, формування почуття причетності, спільності нових працівників в організації.	G
8	Трудовий договір	Розробка нових, вивчення й використання наявних прогресивних методів ведення соціологічних досліджень.	H
9	Глобалізація	Строго задана величина, що пропонує, скільки одиниць спостереження повинно входити у вибірку сукупність із наперед фіксованими	I

		значеннями параметрів квот.	
10	Інтерв'ю	Установлення порядку кількісного виміру показників: одиниць рахунку, коефіцієнтів, індексів, шкал.	J
11	Соціально-інтегративні процеси	Найбільш значимі властивості, сторони й особливості об'єкта, які підлягають безпосередньому вивченню.	K
12	Соціологія	Метод одержання інформації шляхом безпосередньої цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом, виходячи із проблем ринку праці.	L
13	Розробка програми соціальних досліджень	Аналіз соціальних явищ і процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяє систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності і робити обґрунтовані висновки й рекомендації.	M
14	Операціоналізація понять	Категорія, що відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом і робочою силою, які виходять за лінії державних кордонів.	N
15	Нормативні акти	Виділення основних ознак об'єкту, доступних виміру. Установлення показників, які можуть бути кількісно визначені.	O
16	Соціальні процеси в сфері праці	Правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні й професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації.	P

Тестовий контроль по темі 2.7
«Міжнародна організація праці і її вплив на розвиток соціально-трудо­вих відносин»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Міжнародна Конференція Праці	Правовий акт, що регулює соціально-трудо­ві відносини між працівниками і роботодавцями, який укладається на рівні держави, території, галузі, професії.	A
2	Генеральна угода	Забезпечення в усім світі упорядженої міграції осіб, яким необхідні міжнародні міграційні послуги.	B
3	Державне регулювання економіки	Розробка конвенцій і рекомендацій, і контроль за їхнім застосуванням була й залишається головним методом й основою всієї діяльності МОП.	C
4	Міжнародна Організація Праці	Авторитетна міжнародна організація, що займається проблемами міграції населення.	D
5	Угода	Сукупність всіх форм територіальної рухливості населення, пов'язана із трудовою діяльністю на території іншої країни; форма експорту й імпорту робочої сили.	E
6	Адміністративна рада	Вищий орган МОП, який скликається один раз у рік. Її делегатами від кожної країни-члена є два	F

		чоловіки від уряду й по одному від представників трудящих і підприємців.	
7	Ціль Міжнародної організації з питань міграції	Міжнародні трудові норми, що не підлягають ратифікації і орієнтують країни на вдосконалення законодавства в тій або іншій області.	G
8	Галузеві комітети	Нормативні документи МОП, що визначають найважливіші проблеми роботи й завдання на довгі роки, є доповненнями до Уставу Організації.	H
9	Трудова міграція населення	Спеціалізоване агентство Організації Об'єднаних Націй, створене в 1919 р. відповідно до Версальського мирного договору з метою забезпечення міцного миру через соціальну справедливість, а також вивчення й поліпшення умов праці і життя трудящих шляхом розробки конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства.	I
10	Міжнародне бюро праці	Виконавчий орган МОП, керуючий роботою МОП у період між конференціями, втілює у життя її рішення, завчасно визначає порядок денний конференції й інших нарад.	J
11	Нормотворча діяльність	Секретаріат Організації, її штатний апарат, що втілює у життя всі рішення МКП й Адміністративної ради.	K
12	Декларації МОП	Міжнародні трудові норми, розроблені й прийняті МОП, що підлягають ратифікації, після чого вони стають обов'язковими для виконання.	L
13	Міжнародна організація з питань міграції	Система заходів, спрямованих на забезпечення стійкого розвитку й підвищення життєвого рівня населення.	M
14	Конвенції МОП	Створені для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудовах проблем, характерних для окремих галузей народного господарства.	N
15	Міжнародні Інформаційні Листки Небезпек за професією	Правовий акт, що встановлює загальні принципи регулювання соціально-трудовах відносин на федеральному рівні, який визначає погоджені позиції профспілок, об'єднань роботодавців й Уряду України за основними напрямками проведення соціально-економічної політики.	O
16	Рекомендації МОП	Багатоцільове джерело інформації, що містить відомості про небезпеки, ризик і заходи для їхнього запобігання стосовно конкретних професій.	P

Тестовий контроль по темі 2.8

«Міжнародний досвід використання програм регулювання соціально-трудових відносин»

Знайдіть відповідність

№	Термін	Визначення	Відповідь
1	Сфера діяльності МОП	Утримання непрацевдатних за рахунок державного бюджету у встановлених законом випадках, видах і розмірах.	A
2	Трипартизм	Доповіді, що підготовлені для щорічних сесій МКП і доповіді для різних інших спеціалізованих нарад і конференцій.	B
3	Соціальне забезпечення	Вимоги закону, що визначають можливості й обмеження поводження фізичних й юридичних осіб стосовно всіх інших суб'єктів у регульованій ситуації.	C
4	Нормотворча діяльність	Здійснюється в основному шляхом направлення експертів МОП для надання допомоги країнам у вирішенні різноманітних соціально-трудових проблем.	D
5	Право	Дослідження з різних питань, які підготовлені департаментами МОП, монографії, посібники з техніки безпеки й гігієни праці, по курсам робочого навчання.	E
6	Публікації МОП	Умови, безпека й гігієна праці, виробниче навколишнє середовище.	F
7	Міжнародні огляди	Розробка міжнародних норм, законодавчих актів, що передбачають спеціальні заходи щодо захисту здоров'я трудящих, по поліпшенню умов праці й виробничої сфери.	G
8	Міжнародне технічне співробітництво	Основний метод роботи МОП, ризик, що вирізняє його від всіх міжнародних організацій. Рішення всіх соціально-трудових проблем може бути успішним тільки в результаті погоджених дій урядів, трудящих і підприємців.	H

ЕКЗАМЕНАЦІЙНІ ПИТАННЯ

1. Розкрийте поняття соціального захисту населення.
2. Назвіть форми і види зайнятості.
3. Поняття реальної і номінальної заробітної платні.
4. Трудовий конфлікт і методи його рішення.
5. Прожитковий мінімум і методи його розрахунку.
6. Охарактеризуйте конкретні моделі і типи вирішення трудового конфлікту.
7. Назвіть основні функції ринку праці.
8. Ефективність праці. Суть і методи її вимірювання.
9. Розкрийте зміст плану по труду.
10. Механізм регулювання соціально - трудових відносин у сфері праці.
11. Розкрийте сутність умов праці і фактори її формування.
12. Поясніть класичну модель ринку праці.
13. Охарактеризуйте форми оплати праці.
14. Напрямки регулювання ринку праці.
15. Охарактеризуйте форми оплати праці.
16. Назвіть основні напрямки регулювання ринку праці.
17. Назвіть форми контролю за працею.
18. Дайте визначення сегментації ринку праці.
19. Що розуміють під характером і змістом праці.
20. Основні напрямки державної політики у галузі зайнятості.
21. Методи вимірювання продуктивності праці.
22. Розкрийте роль профспілкової організації захисту прав та інтересів найманих робітників.
23. У чому полягає сегментація ринку праці.
24. Назвіть основні принципи соціального партнерства.
25. Структура ринку праці.
26. Основні напрямки політики доходів населення в Україні.
27. Структура МОП,
28. Викладіть основні принципи формування соціально – трудових відносин.
29. Трудовий процес, його характеристика та структура.
30. Методи урегулювання трудових конфліктів.
31. Суб'єкти соціально – трудових відносин, їх характеристика.
32. Розкрийте сутність та цілі соціологічних досліджень у сфері праці.
33. Охарактеризуйте населення як суб'єкт економічних та соціальних відносин.
34. Сутність і завдання організації праці.
35. охарактеризуйте сутність ціни робочої сили.
36. Назвіть причини низької продуктивності праці.
37. Розкрийте сутність задоволення працею.
38. Назвіть методи вимірювання продуктивності праці.
39. Розкрийте поняття рівня життя і факторів, що його визначають.
40. Концепції і цілі аудиту у сфері праці.

41. Поняття і показники рівня життя населення.
42. Які основні функції заробітної плати.
43. Розкрийте різновиди поділу і кооперування праці.
44. Охарактеризуйте форми безробіття.
45. Розкрийте основні сфери діяльності МОП.
46. Назвіть резерви росту продуктивності праці.
47. Планування чисельності та структури кадрів.
48. Класифікація факторів продуктивності праці.
49. Основні завдання МОП.
50. Методи вимірювання і характеристика якості труда.
51. Трудові ресурси суспільства, їх характеристика та структура.
52. Охарактеризуйте системи трудових показників на підприємстві.
53. предмет та завдання дисципліни.
54. Характеристика ринку праці.
55. Основні напрямки організації ринку праці.
56. Назвіть позитивні та негативні наслідки міжнародної трудової міграції.
57. В чому полягає сегментації ринку праці.
58. Принципи соціального партнерства.
59. Суть і цілі аудиту у сфері праці.
60. Міжнародний досвід регулювання трудових відносин.
61. Задачі, зміст та показники плану по праці, порядок його розробки.
62. Види зайнятості.
63. Трудовий потенціал суспільства, його характеристика та структура.
64. Розкрийте основні принципи соціального партнерства.
65. Структура ринку праці.
66. Основні напрямки політики доходів населення в Україні.

ПАКЕТИ КОНТРОЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ КОМПЛЕКСНОЇ ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

ВАРІАНТ № 1

1. Що розуміють під характером і змістом праці?
2. Основні напрямки державної політики у галузі зайнятості.
3. Функції ринку праці полягають у тому, що він:
 - а) узгоджує економічні інтереси суб'єктів трудових відносин;
 - б) не підтримує рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією;
 - в) сприяє формуванню оптимальної професійно-кваліфікаційної структури
 - г) не встановлює рівноважні ставки заробітної плати.
4. Ціна робочої сили це:
 - а) вартість робочої сили
 - б) заробітна платня
 - в) ціна відтворення здібності до праці
5. Соціальний конфлікт – це:
 - а) збройне зіткнення;
 - б) протистояння різних політичних сил;
 - в) відсутність взаємопорозуміння;
 - г) зіткнення інтересів різних соціальних груп.
6. Робота за тимчасовими контрактами – це:
 - а) сезонна зайнятість;
 - б) нерегламентована зайнятість;
 - в) тимчасова зайнятість;
 - г) немає правильної відповіді.
7. Дискримінація – це:
 - а) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально – трудових відносин;
 - б) законне обмеження прав суб'єктів соціально – трудових відносин;
 - в) незаконне надання прав суб'єктів соціально – трудових відносин;
 - г) немає правильної відповіді.
8. Населення держави складає 100 мільйонів людей. Чисельність зайнятих-приблизно 50% від усього населення. В якості безробітних зареєстровано 8% від зайнятих. Чисельність непрацевдатних і які навчаються з відривом від виробництва–36 млн. людей. Чисельність непрацюючих і не бажаючих по будь яким причинам працювати склало 4 млн. людей. Визначте рівень безробіття в державі .

ВАРІАНТ № 2

1. Предмет і завдання дисципліни
2. Характеристика ринку праці.
3. До пасивних методів державного регулювання зайнятості відносять:
 - а) сплату допомоги з безробіття;
 - б) профорієнтацію та перепідготовку кадрів;
 - в) сплату допомоги сім'ям, які знаходяться на утриманні безробітного;

г) розвиток служб зайнятості та ефективність їх роботи.

4. Які витрати можуть виникнути на виробництві в результаті неблагодійних умов праці?

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

5. Населення України складається з:

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

6. Трудові ресурси – це:

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

7. Соціальна політика – це:

- а) стратегічний фінансово – економічний напрям розвитку суспільства;
- б) стратегічний фінансово – інвестиційний напрям розвитку суспільства;
- в) стратегічний соціально – інвестиційний напрям розвитку суспільства;
- г) немає правильної відповіді.

8. Дайте характеристику ринку праці регіону, якщо у ньому кількість зайнятих у всіх галузях народного господарства складає 600 тис. чол., а пропозиція робочої сили – 620 тис. чол. Визначте рівень безробіття. Зробіть висновки.

ВАРІАНТ № 3

1. Трудові ресурси суспільства, їх характеристика та структура.

2. Охарактеризуйте систему трудових показників на підприємстві.

3. Державна служба зайнятості це:

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

4. Фонд сприйняття зайнятості та захисту від безробіття формується за рахунок:

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

5. Аналіз трудових показників на підприємстві проводиться:

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

6. Колір, який підвищує настрій та стабілізує тиск:

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

7. Небезпечні умови праці – це:

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

8. Визначте на який відсоток має знизитись трудомісткість продукції на підприємстві, якщо продуктивність праці на підприємстві зросла на 20%.

ВАРІАНТ № 4

1. Трудовий потенціал суспільства, його характеристика та структура.

2. Розкрийте основні принципи соціального партнерства.

3. До основних функцій ринку праці відносять :

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

4. Вартість робочої сили це:

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

5. Держава регулює ринок праці за допомогою наступних методів:

- а) облікових;
- б) нормативно-законодавчих;
- в) податкових;
- г) кредитних;
- д) бюджетних.

6. Якій з функцій заробітної плати відповідає принцип рівна оплата за рівну працю:

- а) стимулююча;
- б) формування платоспроможного попиту населення;
- в) вимірювально-розподільна;
- г) відтворювальна;
- д) ресурсно-розподільна.

7. Який з перерахованих елементів не відноситься до нормування праці:

- а) норма часу;
- б) норма керованості;
- в) норма чисельності;
- г) тарифна ставка;
- д) норма обслуговування.

8. Визначити продуктивність праці бригади за зміну (8 годин) у натуральному вимірі. Бригада з 5 чоловік виконала за зміну об'єм роботи 400 деталей

ВАРІАНТ № 5

1. **Задачі, зміст та показники плану по праці ,порядок його розробки.**
2. **Види зайнятості**
3. **Якщо примірювальна процедура не призвела до рішення колективного трудового спору, то робітники вправі використовувати:**
 - а) страйки, зібрання, штурми, барикади;
 - б) мітинги, страйки, зібрання, бойкот;
 - в) зібрання, мітинги, страйки, анкетування;
 - г) немає правильної відповіді.
4. **Соціальний захист населення це:**
 - а) охорона житла
 - б) виплата допомоги, субсидій, пенсій та ін.
5. **Людина приймає рішення про припинення трудової діяльності тоді, коли:**
 - а) гранична норма заміщення дозвілля споживаними благами менше мінімально можливої заробітної плати;
 - б) гранична норма заміщення споживаних благ дозвіллям більше мінімально можливої заробітної плати;
 - в) гранична норма заміщення дозвілля споживаними благами більше мінімально можливої заробітної плати;
 - г) гранична норма заміщення споживаних благ дозвіллям дорівнює мінімальній заробітній платі.
6. **Чистий ефект доходу в пропозиції праці складається в:**
 - а) збільшенні пропозиції праці при зростанні заробітної плати;
 - б) збільшенні пропозиції праці при зменшенні нетрудового доходу;
 - в) зменшенні пропозиції праці при зростанні заробітної плати;
 - г) збільшенні пропозиції праці при збільшенні нетрудового доходу.
7. **Наявні дані свідчать про те, що:**
 - а) профілі вік-заробітки працівників з більш високою освітою розташовані вище, але йдуть більш полого, чим у працівників з низьким рівнем освіти;
 - б) різниця в заробітках працівників з різним рівнем освіти з роками збільшуються;
 - в) з віком заробітки мають тенденцію до усе більш швидкого росту;
 - г) профілі вік-заробітки змінюються в залежності від віку, але не від рівня освіти.
8. **Якщо рівень безробіття становить 7,8%. Якими темпами має зростати ВВП, щоб рівень безробіття знизити до 5,7% за 1 рік.**

ВАРІАНТ № 6

1. Основні напрямки організації праці

2. Назвіть позитивні і негативні наслідки міжнародної трудової міграції.

3. При якій оплаті праці величина заробітку визначається відповідно до тарифної ставки і відпрацьованого часу?

- а) відрядний;
- б) погодинній;
- в) відрядно – погодинній;
- г) немає правильної відповіді.

4. Структурне безробіття пов'язане з;

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

5. Прожитковий мінімум - це:

- а) показник обсягу споживання основних матеріальних благ;
- б) показник, який призначається для певного періоду подолання кризового стану в економіці;
- в) витрати на податки та обов'язкові платежі;
- г) не є інструментом соціальної політики;
- д) вірної відповіді немає.

6. Працівник, що одержав специфічну професійну підготовку:

- а) швидше за все збереже зайнятість у період спаду, тому що роботодавець не захоче втратити свої інвестиції;
- б) швидше за все не захоче звільнитися, тому що його заробітна плата в інших фірмах буде нижче, що є відображенням специфічного характеру його професійної підготовки;
- в) і а, і б;
- г) ні а, ні б.

7. Світовий ринок праці – це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції:

- а) умов формування робочої сили, світових трудових ресурсів, оплати праці та соціального захисту працюючих;
- б) місцевих трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту працюючих;
- в) світових трудових ресурсів, соціального захисту працюючих та умов формування робочої сили;
- г) немає правильної відповіді.

8. Визначте, як зміниться норма часу, якщо норма виробітку збільшилась із 65 деталей до 80 деталей за зміну тривалістю 480 хвилин?

ВАРІАНТ № 7

1. Суть і цілі аудиту у сфері праці

2. Міжнародний досвід регулювання трудових відносин.

3. Фрикційне безробіття пов'язане з:

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

4. Відрізок часу, що необхідний для виконання одиниці роботи на одному верстаті або на одному робочому місці – це:

- а) норма тривалості операції;
- б) норма трудомісткості операції;
- в) норма обслуговування;
- г) немає правильної відповіді.

5. Тривалість страйку буде зменшуватися, якщо:

- а) підвищиться необхідний для профспілки рівень заробітної плати;
- б) темпи зменшення рівня заробітної плати, необхідної для профспілки з часом зростають;
- в) темпи збільшення рівня заробітної плати, на яку готовий погодитися роботодавець, з часом зростають;
- г) понизиться рівень заробітної плати, на який спочатку був згодний роботодавець.

6. Підвищення рівня безробіття може бути викликано:

- а) збільшенням потоку з зайнятих в економічно неактивне населення;
- б) збільшенням потоку з безробітних в економічно неактивне населення;
- в) скороченням потоку з економічно неактивного населення в безробітні;
- г) збільшенням потоку з безробітних у зайняті.

7. Економіка праці – це ...

- а) загальна економічна наука;
- б) конкретна економічна наука;
- в) міжгалузєва економічна наука;
- г) галузева економічна наука.

8. Щотижневий дохід сім'ї характеризується наступними даними.

Заробітна плата - 250

Відсотки по кредиту на будівництва житла - 10

Посібника на дітей -15

Прибутковий податок 30

Внески по державному страхуванню-18

Заощадження - 20

Який щотижневий дохід сім'ї після сплати обов'язкових платежів?

Які її щотижневі витрати?

ВАРІАНТ № 8

1. Охарактеризуйте форми оплати праці

2. Назвіть основні напрямки регулювання ринку праці

3. Показником, який характеризує рівень життя, є :

- а) соціальний індикатор;
- б) соціальний норматив;
- в) соціальний стандарт;

4. Робоча сила це:

- а) зайняті на робочих місцях
- б) безробітні
- в) народонаселення в працездатному віці

5. Трудові показники, які підлягають аналізу на підприємстві:

- а) заробітна платня;
- б) структура та чисельність працюючих;
- в) продуктивність праці;
- г) умови праці.

6. Трудова міграція населення – це:

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

7. До економічно неактивного населення, згідно з рекомендаціями МОП, належать:

- а) особи, які працюють у сфері послуг;
- б) особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерел доходу;
- в) особи, які одержують пенсії за віком;
- г) особи, зайняті доглядом за дітьми.

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

ВАРІАНТ № 9

1. Структура ринку праці.

2. Основні напрямки політики доходів населення в Україні.

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

- а) робітники
- б) працедавців
- в) держава

4. Пропозиція праці відходить від:

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

5. Методом вимірювання продуктивності праці є:

- а) натуральний – визначається в норма-годинах;
- б) вартісний (грошовий) – розраховується в натуральних одиницях;
- в) трудовий – ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції;
- г) умовно-натуральний – базується на використанні норм;
- д) вірної відповіді немає.

6. Трудовий потенціал суспільства – це:

- а) сума трудових потенціалів людей;

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

7. Трудова міграція населення – це:

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

8. Розрахувати рівень безробіття в області за період. Оцінити його.

Відомо, що тут проживає 3560 тис. чоловік. Частка трудових ресурсів складає 52%. Число учнів у віці понад 16 років складає 14 тис. чоловік, військовослужбовців термінової служби – 7 тис. чоловік та інших людей, що відносяться до економічно неактивного населення, 72 тис. чоловік. Кількість безробітних складає 226 тис. чоловік, у тому числі зареєстровані службою зайнятості – 35 тис. чоловік.

ВАРІАНТ № 10

1. Назвіть функції ринку праці.

2. Ефективність праці. Суть і методи її вимірювання.

3. Виробничий фактор праці це

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

4. На ринку праці між працедавцем найманим робітником укладається угода про наймання на роботу:

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

5. Рівень життя вимірюється:

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

6. Трудова міграція населення – це:

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

7. Який з перерахованих елементів не відноситься до нормування праці:

- а) норма часу;
- б) норма керованості;
- в) норма чисельності;
- г) тарифна ставка;

д) норма обслуговування.

8. Визначте місячний виробіток одного середньооблікового працюючого в лісгоспі за умови, що в ньому працює 1200 чол., і за рік вони заготовили та вивезли 1840 тис. м³ деревини.

ВАРІАНТ № 11

1. Методи вимірювання продуктивність праці.

2. Розкрийте роль профспілкової організації з захисту прав і інтересів найманих робітників.

3. Припустимо, що де який ринок праці знаходиться в рівновазі, що повинно відбутися, щоб заробітна платня рівноваги знизилась.

а) зріс попит на виробляє мий продукти

б) знизилась травмонебезпека професії.

в) зросла заробітна платня в альтернативних професіях.

4. Попит на працю, як і на будь – який ресурс, є виробничим, тобто:

а) залежить від попиту на продукцію, яка виробляється за допомогою даного виду праці

б) залежить від прибутку сім'ї її добробуту.

5. Закінчіть думку: «Професійні спілки в системі соціального партнерства являють собою і захищають інтереси ...»

а) роботодавців;

б) держави;

в) найманих працівників;

г) немає правильної відповіді.

6. Ефект доходу – це:

а) комбінація дозвілля і заробітної плати, яка максимізує дохід індивідуума;

б) ті з загальних змін у найкращих годинах роботи, що відбуваються через зміни в реальному доході внаслідок змін ставки заробітної плати;

в) ті з загальних змін у найкращих годинах роботи, що відбуваються через зміни в реальному доході внаслідок змін ставки заробітної плати при постійному реальному доході чи корисності;

г) ті зі змін у бажаних годинах роботи, що відбуваються через зміни у відносних цінах на дозвілля і товари.

7. Аналіз трудових показників на підприємстві проводиться:

а) раз на рік;

б) раз на квартал;

в) раз на місяць;

г) кожен день.

8. Обсяг виробництва за рік планується збільшити на 60%.

Продуктивність праці робітників підвищити на 50%. Питома вага

фахівців у ролі працюючих підвищується за рік з 20% до 25%.

Визначити на скільки збільшиться чисельність фахівців, якщо на

почало року було сто фахівців, їх природно збиток складає два

відсотки в рік.

ВАРІАНТ № 12

1. **Прожитковий мінімум і методи його розрахунку.**
2. **Охарактеризуйте конкретні моделі і типи вирішення трудового конфлікту.**
3. **Добровільна неповна зайнятість – це:**
 - а) часткова зайнятість;
 - б) тимчасова незайнятість;
 - в) часткова незайнятість;
 - г) немає правильної відповіді.
4. **Коли виникла система соціального партнерства?**
 - а) в кінці XIX – початку XX;
 - б) в 20-і роки XX сторіччя, після утворення МОП;
5. **Сила профспілок на переговорах швидше за все збільшиться, якщо:**
 - а) профспілка домагається підвищення заробітної плати;
 - б) профспілка загрожує страйком;
 - в) керівництво фірми загрожує локаутом;
 - г) керівництво фірми знижує пропоновану заробітну плату.
6. **Яке з наступних явищ скоротить рівень безробіття, залишивши розмір робочої сили незмінним:**
 - а) збільшення потоку з зайнятих в економічно неактивне населення;
 - б) збільшення потоку з безробітних в економічно неактивне населення;
 - в) збільшення потоку з зайнятих у безробітні;
 - г) збільшення потоку з безробітних у зайняті.
7. **Трудові показники, які підлягають аналізу на підприємстві:**
 - а) заробітна платня;
 - б) структура та чисельність працюючих;
 - в) продуктивність праці;
 - г) умови праці.
8. **Розрахуйте рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 25,99 млн. осіб, серед них безробітних 2,9 млн., осіб.**

ВАРІАНТ № 13

1. **Поняття реальної та номінальної заробітної платні.**
2. **Трудовий конфлікт і методи його вирішення.**
3. **Ринок праці:**
 - а) не гарантує реалізації права на труд;
 - б) сприяє соціальній нерівності населення;
 - в) не може не призводити до соціальних конфліктів;
 - г) вірної відповіді немає.
4. **Ціна робочої сили це:**
 - а) вартість робочої сили
 - б) заробітна платня
 - в) ціна відтворення здібності до праці

5. Система норм та нормативів праці:

- а) входять як нормовані, так і ненормовані витрати праці;
- б) може виступати як норматив праці і навпаки – норматив може бути складовою частиною норми праці;
- в) не переглядаються при зміні технологічного процесу, а нормативи праці переглядаються.

6. Рівень життя вимірюється:

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

7. Сума грошових коштів, що одержують робітники за виконання певного обсягу робіт відповідно до кількості та якості витраченої ними праці – це :

- а) номінальна заробітна плата;
- б) реальна заробітна плата;
- в) заробіток;
- г) немає правильної відповіді.

8.Визначити необхідну чисельність працівників основної роботи для підприємства. На виробництві намічається річний обсяг роботи в кількості 356 тис. одиниць продукції. Норма виробітку – 270 од. Число робочих днів – 220.

ВАРІАНТ № 14

1.Розкрийте основні сфери діяльності МОП

2 Назвіть резерви росту продуктивності праці.

3. Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці – це:

- а) основна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) інші заохочувальні та компенсаційні виплати;
- г) немає правильної відповіді.

4.Структурне безробіття зв'язане з;

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

5. Оптимальний обсяг виробництва людського капіталу на протязі життєвого циклу:

- а) скорочується;
- б) збільшується;
- в) не міняється;
- г) може і скорочуватися, і збільшуватися.

6. Небезпечні умови праці – це:

- а) злий керівник;
- б) несправна електропроводка;
- в) гучні розмови;

г) протяг.

7. Рівень життя вимірюється:

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

8. Визначити продуктивність праці бригади за зміну (8 годин) у натуральному вимірі. Бригада з 5 чоловік виконала за зміну об'єм роботи 400 деталей

ВАРІАНТ №15

1. Структура МОП.

2. Викладіть основні принципи формування соціально - трудових відносин.

3. Які форми оплати праці існують:

- а) відрядна та погодинна,
- б) по кінцевому результаті,
- в) по тарифній сітці.

4. До матеріальних стимулів відносять:

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

5. Трудовий потенціал суспільства – це:

- а) сума трудових потенціалів людей;
- б) сума трудових потенціалів підприємств;
- в) сума трудових потенціалів міст та селищ;
- г) сума трудових потенціалів працюючих людей.

6. Дискримінація – це:

- а) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально – трудових відносин;
- б) законне обмеження прав суб'єктів соціально – трудових відносин;
- в) незаконне надання прав суб'єктів соціально – трудових відносин;
- г) немає правильної відповіді.

7. Соціальний конфлікт – це:

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

8. Розрахуйте середній рівень продуктивності праці при вартісному методі вимірювання, якщо бригада у складі 5 чоловік виконала за зміну обсяг робіт на суму 120 тис. грн.

ВАРІАНТ №16

1. Трудовий процес, його характеристика та структура.

2. Мотивація праці на підприємстві.

3. До нематеріальних стимулів відносять:

- а) оплату праці цукром ,
 - б) заохочування між особового спілкування,
 - в) вручення різних цінних подарунків.
- 4. Мінімальний розмір заробітної платні:**
- а) установлюється законодавчо державою,
 - б) залежить від розміру прибутку в середньостатистичній сім'ї,
 - в) індексується в залежності від чи росту падіння долара.
- 5. Населення України складається з:**
- а) робочої сили і пенсіонерів;
 - б) трудових ресурсів і економічно активного населення;
 - в) економічно активного і економічно неактивного населення;
 - г) дітей і робочої сили.
- 6. Трудові ресурси – це:**
- а) робоча сила;
 - б) економічно активне населення;
 - в) студенти;
 - г) економічно активне населення плюс частка працюючих з числа студентів, пенсіонерів і ін.
- 7. Рівень життя вимірюється:**
- а) кількістю машин і домів;
 - б) кількістю жінок або чоловіків;
 - в) освітою, здоров'ям, умовами життя та праці;
 - г) кількістю друзів.
- 8. На виготовлення одиниці виробу витрачається 20 хвилин. Після перегляду норму часу встановили 15 хвилин. Наскільки знизилася трудомісткість і наскільки збільшився виробіток?**

ВАРІАНТ №17

- 1. Суб'єкти соціально-трудових відносин, їх характеристика.**
- 2. Розкрийте сутність та цілі соціологічних досліджень в сфері праці.**
- 3 Ціль професійної перепідготовки – це:**
- а) підтвердження поточного ступеню кваліфікації в якості робітника – спеціаліста;
 - б) досягнення нового ступеню кваліфікації в якості робітника – спеціаліста;
 - в) досягнення нового ступеню кваліфікації в якості службовця.
 - г) немає правильної відповіді.
- 4. Ціна робочої сили це:**
- а) вартість робочої сили,
 - б) заробітна платня,
 - в) ціна відтворення здібності до праці.
- 5. Трудові показники, які підлягають аналізу на підприємстві:**
- а) заробітна платня;
 - б) структура та чисельність працюючих;
 - в) продуктивність праці;
 - г) умови праці.

6. Аналіз трудових показників на підприємстві проводиться:

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

7. Розташуйте послідовно стадії розвитку професійної кар'єри працівника:

- а) навчання;
- б) вступ до роботи;
- в) підтримка індивідуальних професійних здібностей;
- г) професійний ріст;
- д) вихід на пенсію.

8. У цеху 2 робітника за восьмигодинну зміну виготовили 20 деталей А, на які встановлена норма часу 30 хвилин за одиницю, та 40 деталей В, на які встановлена норма часу 15 хвилин. Визначте годинний виробіток одного робітника.

ВАРІАНТ №18

1. Охарактеризуйте населення, як суб'єкт економічних та соціальних відносин.

2. Сутність і завдання організації праці.

3. Основні функції заробітної платні складають:

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

4. Залежно від кількості виконавців розрізняють наступні робочі місця:

- а) одно – і багатOVERстатні;
- б) універсальні і спеціалізовані;
- в) індивідуальні і колективні;
- г) немає правильної відповіді.

5. Якій з функцій заробітної плати відповідає принцип рівна оплата за рівну працю:

- а) стимулююча;
- б) формування платоспроможного попиту населення;
- в) вимірювально-розподільна;
- г) відтворювальна;
- д) ресурсно-розподільна.

6. Який з перерахованих елементів не відноситься до нормування праці:

- а) норма часу;
- б) норма керованості;
- в) норма чисельності;
- г) тарифна ставка;
- д) норма обслуговування.

7. Які з наведених особливостей ринку праці відповідають дійсності:

- а) товаром на ринку праці виступає не людина, а її здатність до праці;

- б) невідповідність попиту та пропозиції не впливає на ціну товару «робоча сила»;
- в) неможливість відкласти продаж товару «робоча сила» на значний строк;
- г) закон вартості не впливає на регулювання ринку праці.
- 8. Визначте, як зміниться норма виробітку за зміну, якщо норма часу змінюється з 25 хвилин до 20 хвилин?**

ВАРІАНТ №19

- 1. Планування чисельності та структури кадрів.**
- 2. Класифікація факторів продуктивності праці.**
- 3. Внутрішнє бажання людини задовольнити свої потреби це:**
 - а) стимул
 - б) мотив
 - в) духовне порівняння.
- 4. Як ще можна назвати "оплачувану діяльність" та "неоплачуваний час проведення"**
 - а) робота на виробництві та у домашньому господарстві,
 - б) праця та відпочинок,
 - в) гра в карти та теніс.
- 5. В Україні середня тривалість життя чоловіків і жінок склала:**
 - а) 62,7 – чоловіки і 73,5 – жінки;
 - б) 75 – чоловіки і 80 – жінки;
 - в) 59,1 – чоловіки і 60,1 – жінки;
 - г) 81,1 – чоловіки і 91,1 – жінки.
- 6. Аудит в сфері праці на підприємстві проводить:**
 - а) керівник підприємства;
 - б) головний бухгалтер підприємства;
 - в) податковий інспектор;
 - г) аудитор зі сторони.
- 7. До пасивних методів державного регулювання зайнятості відносять:**
 - а) сплату допомоги з безробіття;
 - б) профорієнтацію та перепідготовку кадрів;
 - в) сплату допомоги сім'ям, які знаходяться на утриманні безробітного;
 - г) розвиток служб зайнятості та ефективність їх роботи.
- 8. Визначте, як зміниться норма часу, якщо норма виробітку збільшилась із 65 деталей до 80 деталей за зміну тривалістю 480 хвилин?**

ВАРІАНТ №20

- 1. Охарактеризуйте сутність ціни робочої сили.**
- 2. Назвіть причини низької продуктивності праці.**
- 3. Можливість отримання засобів задоволення своїх потреб в обмін на виконання певних дій, це:**
 - а) стимул,
 - б) мотив,

в) компроміс.

4 На чому заснований механізм дії ринку праці?

- а) на збільшенні попиту на робочу силу;
- б) на встановленні додаткового податку за використання праці робітників;
- в) 100-відсотковій зайнятості населення;
- г) на вартісних принципах інтересів роботодавців та робітників;
- д) вірної відповіді немає.

5. Небезпечні умови праці – це:

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

6. Трудова міграція населення – це:

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

7. Держава регулює ринок праці за допомогою наступних методів:

- а) облікових,
- б) нормативно-законодавчих,
- в) податкових,
- г) кредитних,
- д) бюджетних.

8. Розрахувати продуктивність праці працівника бригади за зміну (8 годин). Відомо, що бригада робітників у складі 5 чоловік виконала за зміну обсяг роботи на суму 120 тис. грн.

ВАРІАНТ №21

1. У чому полягає сегментація ринку праці?

2. Назвіть основні принципи соціального партнерства.

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

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

4. Трудомісткість – це є:

- а) технологічна – складається із затрат праці основних робітників-відрядників;
- б) виробнича – усі витрати основних та допоміжних робітників;
- в) планова – витрати праці на одиницю продукції з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів передбаченим планом підвищення ефективності виробництва.

5. Ефект доходу – це:

- а) комбінація дозвілля і заробітної плати, яка максимізує дохід індивідуума;
- б) ті з загальних змін у найкращих годинах роботи, що відбуваються через зміни в реальному доході внаслідок змін ставки заробітної плати;
- в) ті з загальних змін у найкращих годинах роботи, що відбуваються через зміни в реальному доході внаслідок змін ставки заробітної плати при постійному реальному доході чи корисності;
- г) ті зі змін у бажаних годинах роботи, що відбуваються через зміни у відносних цінах на дозвілля і товари.

6. У соціальній політиці:

- а) роль підприємства незначна;
- б) система соціальних нормативів (пільг) не може бути незмінною;
- в) не має значення децентралізація процесу управління соціальною сферою та чітке розмежування функцій між центральними та місцевими органами виконавчої влади.

7. Оптимальний обсяг виробництва людського капіталу на протязі життєвого циклу:

- а) скорочується;
- б) збільшується;
- в) не міняється;
- г) може і скорочуватися, і збільшуватися.

8. Визначте, як зміниться норма часу, якщо норма виробітку збільшилась із 50 деталей до 70 деталей за зміну тривалістю 480 хвилин?

ВАРІАНТ №22

1. Розкрийте сутність задоволеністю працею.

2. Назвіть методи вимірювання продуктивності праці.

3. Які форми оплати праці існують:

- а) відрядна та погодинна,
- б) по кінцевому результаті,
- в) по тарифній сітці.

4. До матеріальних стимулів відносять:

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

5. Функції ринку праці полягають у тому, що він:

- а) узгоджує економічні інтереси суб'єктів трудових відносин;
- б) не підтримує рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією;
- в) сприяє формуванню оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;
- г) не встановлює рівноважні ставки заробітної плати.

6. Підвищення продуктивності праці в організаційній системі може здійснюватись за умови, що:

- а) витрати збільшуються, а виробництво продукції росте;
- б) виробництво продукції збільшується, а витрати ростуть;
- в) обсяги продукції залишаються без змін, а витрати збільшуються;
- г) вірної відповіді немає..

7. Загальні витрати на освіту звичайно не включають:

- а) витрати на харчування;
- б) витрати на оплату викладачів, покупку підручників і т.д.;
- в) заробітки, упушені через те, що прийняте рішення не вступати в робочу силу.
- г) транспортні витрати на дорогу до інституту і назад.

8. Розрахувати продуктивність праці в бригаді, що складається з 5 робітників, де за зміну (8 годин) зроблено 20 деталей А, на які встановлена норма часу 30 хв. за одиницю, і 120 деталей В, на який встановлена норма часу 15 хв.

ВАРІАНТ №23

1. Розкрийте поняття рівня життя і факторів, що його визначають.

2. Концепції і цілі аудиту у сфері праці.

3. Основні функції заробітної платні складають:

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

4. Ціна робочої сили це:

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

5. Загальна професійна підготовка на робочому місці:

- а) буде оплачена працівником у формі скороченої заробітної плати;
- б) підвищує цінність працівника для фірми, що надає навчання, у значно більшому ступені, чим для інших фірм;
- в) допомагає захистити працівника від звільнення у випадку скорочення попиту на продукт фірми;
- г) скорочує цінність працівника для фірми, тому що заробітна плата працівника повинна буде зрости відповідно до його більш високої продуктивності.

6. Тривалість страйку буде зменшуватися, якщо:

- а) підвищиться необхідний для профспілки рівень заробітної плати;
- б) темпи зменшення рівня заробітної плати, необхідної для профспілки з часом зростають;
- в) темпи збільшення рівня заробітної плати, на яку готовий погодитися роботодавець, з часом зростають;
- г) понизитися рівень заробітної плати, на який спочатку був згодний роботодавець.

7. Підвищення рівня безробіття може бути викликано:

- а) збільшенням потоку з зайнятих в економічно неактивне населення;
- б) збільшенням потоку з безробітних в економічно неактивне населення;
- в) скороченням потоку з економічно неактивного населення в безробітні;
- г) збільшенням потоку з безробітних у зайняті.

8. Визначити трудомісткість одиниці продукції за зміну. Відомо, що на виробництві протягом зміни було зроблено 20 одиниць продукції А, трудомісткість виготовлення якої складає 0,5 ч, і 120 одиниць продукції В з трудомісткістю 0,25 ч.

ВАРІАНТ №24

1. Поняття і показники рівня життя населення.

2. Які основні функції заробітної плати ?

3 Міграція робочої сили є важливим економічним, соціальним та гуманітарним фактором:

- а) у країнах походження і у країнах, що приймають мігрантів;
- б) лише в країнах походження;
- в) лише в країнах, що приймають мігрантів;
- г) немає правильної відповіді.

4. Як ще можна назвати "оплачувану діяльність" та "неоплачуваний час проведення"

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

5. Сила профспілок на переговорах швидше за все збільшиться, якщо:

- а) профспілка домагається підвищення заробітної плати;
- б) профспілка загрожує страйком;
- в) керівництво фірми загрожує локаутом;
- г) керівництво фірми знижує пропоновану заробітну плату.

6. Трудомісткість – це є:

- а) технологічна – складається із затрат праці основних робітників-відрядників;
- б) виробнича – усі витрати основних та допоміжних робітників;
- в) планова – витрати праці на одиницю продукції з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів передбаченим планом підвищення ефективності виробництва.

7. До економічно неактивного населення, згідно з рекомендаціями МОП, належать:

- а) особи, які працюють у сфері послуг;
- б) особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерел доходу;
- в) особи, які одержують пенсії за віком;
- г) особи, зайняті доглядом за дітьми.

8. Визначити рівень механізації праці працівників підприємства. На підприємстві працюють 38 чоловік, у тому числі в 21 робітника трудова зміна велику частину часу проходить з використанням засобів механізації праці.

ВАРІАНТ №25

1. Розкрийте різновиди поділу і кооперування праці.
2. Охарактеризуйте форми безробіття.
3. Міжнародна організація праці утворена в:
 - а) 1909 році;
 - б) 1919 році;
 - в) 1999 році;
 - г) немає правильної відповіді.
4. Мінімальний розмір заробітної платні:
 - а) встановлюється законодавчо державою,
 - б) залежить від розміру прибутку в середньостатистичній сім'ї,
 - в) індексується в залежності від росту чи падіння долара.
5. Яке з наступних явищ скоротить рівень безробіття, залишивши розмір робочої сили незмінним:
 - а) збільшення потоку з зайнятих в економічно неактивне населення;
 - б) збільшення потоку з безробітних в економічно неактивне населення;
 - в) збільшення потоку з зайнятих у безробітні;
 - г) збільшення потоку з безробітних у зайняті.
6. Фактори, які породжують міграцію робочої сили:
 - а) низький рівень життя;
 - б) велика кількість населення в регіоні, країні;
 - в) підвищення ефективності державних заходів;
 - г) розвиток кредитної політики держави;
 - д) безробіття;
 - є) різниця в заробітній платі та соціально-економічних умовах працюючих.
7. Соціальний конфлікт – це:
 - а) збройне зіткнення;
 - б) протистояння різних політичних сил;
 - в) відсутність взаємопорозуміння;
 - г) зіткнення інтересів різних соціальних груп.
8. Визначити заробіток токаря за місяць, якщо відомо, що він виконав такий обсяг робіт: виріб А – 400 шт., розцінка – 50 коп., виріб Б – 500 шт., розцінка – 18 коп.; виріб В – 260 шт., розцінка – 15 коп.

ПАКЕТИ КОНТРОЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ ЗАМІРУ ЗАЛИШКОВИХ ТА ПОТОЧНИХ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Змістовий модуль № 1.

Варіант 1

I. Розкрити теоретичне питання.

Трудовий потенціал: поняття та показник трудового потенціалу працівника.

II. Доповнити речення.

А) Трудові ресурси складаються з ...

Б) ... зайнятість заснована на використанні робочої сили протягом часу ненормальної або нестандартної тривалості

В) Суб'єкти соціального партнерства: ...

III Тести.

1. Особа, яка заключила договір з представником підприємства, організацією чи державою-це:

- а) роботодавець;
- б) найманий працівник;
- в) член профспілки;
- г) немає правильної відповіді.

2. Основними суб'єктами ринку праці є:

- а) роботодавець, продавець і найманий працівник;
- б) роботодавець і найманий працівник;
- в) покупець і продавець;
- г) немає правильної відповіді.

3. Робота за тимчасовими контрактами – це:

- а) сезонна зайнятість;
- б) нерегламентована зайнятість;
- в) тимчасова зайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

4. Закінчіть думку: „Рівень оптимального безробіття...”

- а) вище природного;
- б) рівного природному;
- в) нижче природного;
- г) немає правильної відповіді.

5. Яку з перерахованих форм зайнятості можна назвати явищем негативним? Укажіть правильну відповідь

- а) повна зайнятість;
- б) часткова зайнятість;
- в) неповна зайнятість;
- г) вторинна зайнятість.

6. Як класифікуються соціально-трудова відносини? Укажіть неправильну відповідь

- а) соціально-трудова відносини, пов'язані з організацією й ефективністю праці;
- б) соціально-трудова відносини, пов'язані з використанням предметів і знарядь праці;

- в) соціально-трудові відносини зайнятості;
- г) соціально-трудові відносини, пов'язані з використанням нової технології;
- д) соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю.

7. Які з даних груп є соціальними групами? Укажіть правильну відповідь

- а) родина;
- б) пасажери в автобусі;
- в) екіпаж літака;
- г) немає правильної відповіді.

8. Що є основною метою політики регулювання ринку праці? Укажіть правильну відповідь

- а) збільшення кількості робочих місць;
- б) ліквідація безробіття за всяку ціну;
- в) стимулювання процесу структурної перебудови й перерозподілу працівників, що вивільняють;
- г) немає правильної відповіді.

9. Нерівномірність завантаження працівників підприємств торгівлі та громадського харчування, що пов'язана з інтенсивністю потоків покупців, зумовлює:

- а) зниження ефективності їхньої праці;
- б) підвищення ефективності їхньої праці;
- в) низький ступінь сумісництва трудових операцій;
- г) немає правильної відповіді.

10. У динаміці чисельності і вікового складу населення просліджується:

- а) ріст населення;
- б) скорочення населення;
- в) зниження частки населення менш працездатного віку;
- г) омолодження населення;
- д) старіння населення.

IV Розв'язати задачі.

Задача № 1.

Кількість економічно активного населення становить 25,99 млн. чоловік, серед них безробітних – 2,9 млн. чоловік. Розрахуйте рівень безробіття на кінець звітного періоду.

Задача № 2.

Загальний коефіцієнт народжуваності населення України в 2009 р. дорівнює 8,6, загальний коефіцієнт смертності – 14,8. Розрахуйте природний приріст/збиток населення на 2009 р.

Варіант 2

I. Розкрити теоретичне питання.

Трудовий конфлікт та форми його розв'язання.

II. Доповнити речення.

А) Існують три види безробіття: ...

Б) Ринок праці має такі сегменти: ... і ... ринки праці.

В) Система тристороннього представництва між урядом, профспілкою та підприємцем це ...

III Тести.

1. Розрізняють такі форми зайнятості:

- а) повну, неповну та часткову зайнятість;
- б) первинну та вторинну зайнятість;
- в) добровільну та вимушену зайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

2. Соціальна політика-це:

- а) стратегічний фінансово-економічний напрям розвитку суспільства;
- б) стратегічний фінансово-інвестиційний напрям розвитку суспільства;
- в) стратегічний соціально-економічний напрям розвитку суспільства;
- г) немає правильної відповіді.

3. Яка з перерахованих категорій націлює на вивчення індивідуальних якостей людини як працівника й особистості? Укажіть правильні відповіді

- а) трудові ресурси;
- б) економічно активне населення;
- в) людина праці;
- г) робоча сила;
- д) трудовий потенціал.

4. Дискримінація-це:

- а) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин;
- б) законне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин;
- в) незаконне надання прав суб'єктам соціально-трудова відносин;
- г) немає правильної відповіді.

5. Тимчасова добровільна відмова робітників від виконання своїх трудових обов'язків з метою вирішення колективного трудового спору – це:

- а) бойкот;
- б) штурм;
- в) страйк;
- г) немає правильної відповіді.

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

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

7. Зміни у рівні реальної заробітної плати можна визначити за допомогою порівняння змін у рівні номінальної зарплати зі змінами:

- а) у рівні цін на товари та послуги;

- б) нормі прибутку;
- в) ставках оподаткування;
- г) тривалості робочого часу.

8. Що відноситься до суб'єктивних факторів, що впливають на формування відносини людини до праці? Укажіть правильну відповідь

- а) умови праці на підприємстві;
- б) безпека праці;
- в) професія;
- г) рівень організації й оплати праці.

9. Яка з перерахованих мір не належить до пасивних? Укажіть правильну відповідь

- а) виплати допомога з безробіття;
- б) реєстрація безробітних;
- в) субсидована зайнятість;
- г) здійснення негрошових форм підтримки безробітних.

10. Яка політика зайнятості є кращою в умовах високого рівня безробіття й економічної нестабільності? Укажіть правильну відповідь

- а) пасивна
- б) помірковано пасивна
- в) активна
- г) немає правильної відповіді

IV Розв'язати задачі.

Задача № 1.

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

Задача № 2.

Магазину потрібні різноробочі. Попит на працю описується рівнянням $L = 10 - 0,2 W$. На оголошення про найм відгукнулися 7 чоловік. Двоє з них готові працювати при оплаті не менше 40 гр. од. в годину, двоє – не менше 25 гр. од. в годину, двоє не менше 20 гр. од., один – не менше 15 гр. од. в годину. Визначте: 1) скільки різноробочих буде найнято і при якому рівні оплати; 2) держава законодавчо встановлює мінімальний рівень денної оплати 40 гр. од. в годину. Скільки робітників буде найнято директором магазину в цьому випадку?

Варіант 3

I. Розкрити теоретичне питання.

Сутність задоволеності працею та її структура.

II. Доповнити речення.

А) Рівень безробіття визначається за формулою ...

Б) За характером і ступенем прояву ознак конфлікту розрізняють два види: ...

В) Суб'єктами соціально-трудоових відносин є ...

III Тести.

1. Термін „трипартизм” охоплює такі питання у системі соціального партнерства, як:

а) двосторонні колективні договори; тристоронні колективні консультації та переговори між державами;

б) тристоронні колективні договори; двосторонні колективні консультації та переговори між державами;

в) багатосторонні колективні договори; двосторонні колективні консультації та загальнодержавні переговори;

г) немає правильної відповіді.

2. Монетаристи, а також їх прихильники, спираються на:

а) класичну економічну теорію;

б) неокласичну економічну теорію;

в) неокласичну економічну теорію;

г) немає правильної відповіді.

3. Показником, який характеризує рівень життя, є:

а) соціальний індикатор;

б) соціальний норматив;

в) соціальний стандарт;

г) немає правильної відповіді.

4. Як згідно класичної моделі вирішується проблема безробіття і дефіциту трудових ресурсів:

а) за допомогою механізмів ринкового саморегулювання;

б) за допомогою механізмів позаринкового регулювання;

в) за допомогою неринкових механізмів регулювання;

г) немає правильної відповіді.

5. Добровільна неповна зайнятість – це:

а) часткова зайнятість;

б) тимчасова зайнятість;

в) часткова незайнятість;

г) немає правильної відповіді.

6. Який фонд фінансує надання допомоги з тимчасової непрацездатності?

Укажіть правильну відповідь

а) Пенсійний фонд;

б) Фонд обов'язкового медичного страхування;

в) Фонд зайнятості населення;

г) Фонд соціального страхування.

7. В основі якої сегментації лежать психологічні особливості й життєві шанси різних категорій населення? Укажіть правильну відповідь

- а) професійна
- б) вікова
- в) по формах власності й статусу зайнятості

8. Скільки сторін можуть брати участь у соціальному партнерстві? Укажіть правильну відповідь

- а) тільки три;
- б) тільки дві;
- в) як дві, так і три;
- г) немає правильної відповіді.

9. Кого в українській статистиці відносять до молоді? Укажіть правильну відповідь

- а) у віці від 14 до 25 років;
- б) у віці від 16 до 25 років;
- в) у віці від 16 до 29 років.
- г) немає правильної відповіді.

10. Чим є соціально-трудова відносина в ССП? Укажіть правильну відповідь

- а) об'єктом;
- б) суб'єктом;
- в) принципом;
- г) немає правильної відповіді.

IV Розв'язати задачі.

Задача № 1.

Розрахуйте, як змінилася структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо всього зайнятих у цьому періоді в галузі економіки було 22,99 млн. чоловік, у тому числі у сфері матеріального виробництва – 13,18 млн. чоловік, у сфері послуг – 9,81. У базисному періоді було 13,77 і 9,98 млн. чоловік відповідно.

Задача № 2.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 10 - 0,2 \times W$, а ринкова пропозиція праці — рівнянням $L_s = 40 - 4 \times W$, де W — денна ставка заробітної плати в грн. Ринок праці є зовсім конкурентним.

- а) Яка ставка заробітної плати встановиться на цьому ринку? Яка кількість працівників буде найнята на роботу?
- б) Профспілка домагається встановлення ставки заробітної плати на рівні 15 грн. у день. Охарактеризуйте наслідок перемоги профспілки.

Змістовий модуль № 2

Варіант 1

I. Розкрити теоретичне питання.

Фактори, що впливають на продуктивність праці.

II. Доповнити речення.

А) Міжнародна організація, що займається проблемами міграції населення ...

Б) В залежності від участі працівників у впливі на предмет праці технологічні процеси бувають: ...

В) Поділ праці між групами працівників залежно від складності виконуваними ними робіт має назву ...

III Тести.

1. Який з перерахованих елементів не належить до змісту організації праці на підприємстві? Укажіть правильну відповідь

- а) поділ і кооперація праці;
- б) організація робочого місця;
- в) технічне оснащення виробництва;
- г) прийоми й методи праці;
- д) умови праці.

2. Які види норм існують на підприємстві? Укажіть неправильну відповідь

- а) норма часу;
- б) норма виробітку;
- в) норма обслуговування;
- г) посадова інструкція;
- д) нормоване завдання.

3. Який показник є найбільш важливим узагальнюючим показником економічної ефективності праці? Укажіть правильну відповідь

- а) прибуток;
- б) фондоозброєність;
- в) рентабельність;
- г) продуктивність;
- д) матеріалоємність.

4. У яких галузях економіки різниця між заробітною платою чоловіків і жінок найменша? Укажіть правильну відповідь

- а) сільське господарство;
- б) будівництво;
- в) зв'язок;
- г) торгівля;
- д) освіта;
- е) фінанси й кредит.

5. Який з показників не може служити для характеристики соціального розвитку трудового колективу підприємства? Укажіть правильну відповідь

- а) частка фондів соціального страхування в загальних фондах підприємства;
- б) частка працівників з вищою освітою у загальній чисельності;
- в) кількість працівників, незадоволених розміром заробітної плати (на 100 чоловік);
- г) питома вага робочих місць із шкідливими умовами праці;
- д) всі відповіді вірні;
- е) немає вірної відповіді.

6. Розподіл працівників підприємства громадського харчування на кухарів, кондитерів, офіціантів тощо зумовлений:

- а) функціональним розподілом праці;
- б) кваліфікаційним розподілом праці;
- в) технологічним розподілом праці;
- г) розподілом за спеціальностями.

7. Технологічний розподіл праці в підприємствах торгівлі та громадського харчування пов'язаний:

- а) із розподілом персоналу за категоріями;
- б) відмінністю робіт, що виконуються на підприємстві, за рівнем їх складності;
- в) розподілом персоналу за професіями та посадами;
- г) розподілом персоналу за спеціальностями.

8. Закінчіть думку: „Чисельність працівників спискового складу за вихідні або святкові дні приймається рівною списковій чисельності працівників за ...”

- а) наступний робочий день;
- б) поточний робочий день;
- в) попередній робочий день;
- г) немає правильної відповіді.

9. Для технічних виконавців рекомендовано регламентовані перерви для відпочинку загальної тривалості:

- а) 10 – 15 хвилин;
- б) понад 36 хвилин;
- в) до 25 – 36 хвилин;
- г) немає правильної відповіді.

10. На підприємствах найчастіше використовують такі форми оплати праці:

- а) почасова і відрядна;
- б) проста почасова і відрядна;
- в) проста почасова і відрядно – преміальна;
- г) немає правильної відповіді.

IV Розв'язати задачі.

Задача № 1.

Визначте зростання продуктивності праці в результаті зниження трудомісткості за даними, наведеними в таблиці.

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

Задача № 2.

Нарахувати заробітну плату менеджеру відділу збуту, якщо його посадовий оклад дорівнює 600 грн. Із 26 робочих днів він відпрацював 22 дні. Згідно умов преміювання премія нараховується за:

- 100-відсоткове виконання плану зі збуту – 20% до посадового окладу;
- за кожен 1% перевиконання плану – 2,5% до посадового окладу.

Планове завдання дорівнює 50 тис. грн., фактичне виконання – 53,4 тис. грн.

Варіант 2

I. Розкрити теоретичне питання.

Планування чисельності робітників

II. Доповнити речення.

А) Винагорода, що видається працівнику грошима чи натуроплатою, як правило, через регулярні проміжки часу має назву ...

Б) За методикою МОП населення країни розподіляється на: ...

В) Матеріально-технічні, організаційно-економічні та соціальні це фактори, що впливають на ...

III Тести.

1. Який захід не передбачається в 1-му розділі (зміна соціально-демографічної структури колективу) плану соціального розвитку трудового колективу? Укажіть правильну відповідь

- а) скорочення плинності кадрів;
- б) збільшення реальної заробітної плати працівників;
- в) заходи щодо підвищення кваліфікації працівників;
- г) скорочення чисельності працівників, що виконують рутинні й малозмістовні роботи.

2. Які величини повинні визначатися за допомогою бюджету прожиткового мінімуму? Укажіть правильні відповіді

- а) розміри мінімальної заробітної плати;
- б) розміри мінімальної пенсії по старості;
- в) різні пільги;
- г) різні премії;
- д) сума страховки рівня життя.

3. Що вимірює коефіцієнт ефективності праці (КЕП)? Укажіть правильну відповідь

- а) праця тільки робітників, об'єднаних у бригади;
- б) праця всіх працівників: робітників та службовців, ІТП (інженерно-технічних працівників);
- в) праця тільки службовців;
- г) немає вірної відповіді.

4. Як називається час, що затрачається на виконання заданої операції й повторюється з кожною одиницею роботи? Укажіть правильну відповідь

- а) підготовчо-заклучне;
- б) основний (машинний) час;
- в) час оперативної роботи;
- г) час машинно-ручної роботи;
- д) допоміжний час.

5. Продуктивність праці в підприємствах громадського харчування підвищиться, якщо:

- а) підвищаться ціни на продукцію, що реалізується;
- б) знизяться ціни на сировину, що купується;
- в) підвищиться інтенсивність праці за рахунок підвищення попиту споживачів;
- г) почасова форма оплати буде замінена відрядною.

6. На розмір фонду заробітної плати безпосередньо впливає:

- а) рівень заробітної плати працівників на підприємствах-конкурентах;
- б) кількість працівників на підприємстві;
- в) рівень мінімальної зарплати, що встановлений державою;
- г) діяльність профспілки.

7. Які основні документи, що відображають кадрову політику? Укажіть неправильні відповіді

- а) статут підприємства;
- б) цивільний кодекс;
- в) колективний договір;
- г) філософія підприємства;
- д) правила внутрішнього трудового розпорядку;
- е) КЗпП.

8. Які завдання повинна вирішувати на підприємстві наукова організація праці? Укажіть неправильні відповіді

- а) економічні;
- б) технологічні;
- в) психофізіологічні;
- г) адміністративні;
- д) соціальні.

9. Які основні джерела формування доходів родини? Укажіть правильні відповіді

- а) заробітна плата;
- б) пенсії;
- в) допомоги;
- г) підприємницький прибуток;
- д) дивіденди й інші доходи від власності;
- е) засоби від реалізації продукції особистого підсобного господарства.

10. Що є об'єктом аудита в соціально-трудовій сфері? Укажіть правильну відповідь

- а) чисельність і структура руху кадрових працівників у цілому по підприємству і його підрозділам у динаміку за окремі періоди
- б) персонал підприємства й принципи його організації, керування й діяльності
- в) всі відповіді вірні;
- г) немає вірної відповіді.

IV Розв'язати задачі.

Задача № 1.

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

Вид виробу	Базисний період		Звітний період	
	Кількість виробів, шт.	Затрати часу на одиницю виробу, н/год	Кількість виробів, шт.	Затрати часу на одиницю виробу, н/год
А	8500	4,2	10000	4,1
Б	13400	2,1	14500	1,8
В	13800	4,8	14200	4,3
Г	8900	4,8	10200	4,4

Задача № 2.

Визначити місячний заробіток працівника та розмір заробітної плати після утримання з неї за чинним законодавством, використовуючи наступні дані:

- мінімальна заробітна плата на даний період складає 500,0 грн.;
- тарифний коефіцієнт робітника VI розряду – 1,8;
- передбачається премія в розмірі 15% тарифного заробітку працівника.

Варіант 3

I. Розкрити теоретичне питання.

Аналіз продуктивності праці та його основні задачі.

II. Доповнити речення.

А) Розрізняють такі 4 види поділу праці всередині підприємства...

Б) Різниця між імміграцією та еміграцією називається ...

В) Аудит у трудовій сфері – це періодично проведена система заходів щодо ...

III Тести.

1. Який документ повинен бути складений на підготовчому етапі розробки плану соціального розвитку трудового колективу? Укажіть правильну відповідь

- а) проект плану соціального розвитку трудового колективу;
- б) соціальний паспорт колективу підприємства;
- в) цільова програма соціального розвитку;
- г) немає вірної відповіді.

2. На якому принципі заснована Українська пенсійна система? Укажіть правильну відповідь

- а) накопичувальному;
- б) розподільному;
- в) розподільчо-накопичувальному;
- г) немає вірної відповіді.

3. За рахунок чого фінансуються системи страхування у зв'язку з нещасними випадками на виробництві? Укажіть правильну відповідь

- а) держави;
- б) внесків роботодавців;
- в) внесків самих працівників;
- г) немає вірної відповіді.

4. Який з перерахованих показників є мірою праці? Укажіть правильну відповідь

- а) прибуток підприємства;
- б) обсяг реалізованої продукції;
- в) рентабельність;
- г) норма праці;
- д) собівартість продукції.

5. Що таке нормування праці? Укажіть правильну відповідь

- а) процес установаження необхідних витрат праці на виконання певної роботи;
- б) розрахунок кількості праці, яких необхідно затратити на якісне виконання заданої роботи;
- в) встановлення розрахунковим шляхом витрат робочого часу на виготовлення одиниці продукції;
- г) немає вірної відповіді.

6. Яка гранична припустима норма навантажень для жінок при підйомі й переміщенні важкостей вручну? Укажіть правильну відповідь

- а) 8кг;
- б) 9 кг;
- в) 10кг;

- г) 11 кг;
- д) 12кг.

7. Що таке заробітна плата? Укажіть правильну відповідь

- а) конкретна форма вартості робочої сили в грошовому вираженні;
- б) ціна, виплачувана роботодавцем за використання праці найманого робітника;
- в) сукупність винагород у грошовій або натуральній формі, отриманих працівником за фактично виконану роботу;
- г) всі відповіді вірні;

8. Чи є структурний склад робочої сили фактором впливу на кадрову політику? Укажіть правильну відповідь

- а) так, він належить до зовнішніх факторів впливу на кадрову політику;
- б) так, він належить до внутрішніх факторів впливу на кадрову політику;
- в) ні, він не є чинником впливу;
- г) немає вірної відповіді.

9. Контрактна форма оплати праці встановлюється для:

- а) робітників масових професій;
- б) робітників високого розряду;
- в) керівників та спеціалістів;
- г) за шкідливих умов праці.

10. Визначте, яке з наведених нижче тверджень є неправильним:

- а) матеріальне стимулювання належить до сфери розподільчих відносин;
- б) заробітна плата є основною формою матеріального стимулювання;
- в) держава регулює оплату праці шляхом встановлення мінімальної заробітної плати;
- г) премія є значною частиною основної заробітної плати.

IV Розв'язати задачі.

Задача № 1.

Визначте зростання продуктивності праці в результаті зниження трудомісткості за даними, наведеними в таблиці

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

Задача № 2.

Нарахувати заробітну плату менеджеру відділу збуту, якщо його посадовий оклад дорівнює 750 грн. Із 26 робочих днів він відпрацював 23 дні. Згідно умов преміювання премія нараховується за:

100-відсоткове виконання плану зі збуту – 22% до посадового окладу;

За кожен 1% перевиконання плану – 3,5% до посадового окладу.

Планове завдання дорівнює 120 тис. грн., фактичне виконання – 131,2 тис. грн.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ТА ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Збірник індивідуальних навчально-дослідних завдань з «Економіки праці та соціально-трудових відносин» за першим та другим змістовим модулем є складовою пакету комплексного забезпечення самостійної роботи студента, в якому міститься 25 варіантів навчально-дослідних завдань.

Індивідуальні завдання складаються з теоретичних питань та задач. Розв'язання задач повинно бути чітким, кожна обчислювана операція супроводжується поясненнями, а закінчується висновками. В процесі виконання індивідуальних завдань студент працює із лекційним матеріалом, рекомендованими підручниками, посібниками, практикумами з «Економіки праці та соціально-трудових відносин». Оформлення виконаних завдань здійснюється у окремому зошиті, який перевіряється викладачем. Після написання індивідуальних завдань та перевірки їх викладачем, студенти повинні захистити свої роботи у встановлений деканатом період проміжного модульного контролю. В процесі захисту студент має знати основні теоретичні положення змістового модуля та вміти їх застосовувати для обґрунтування розв'язку задач. Виконання завдань не виключає індивідуальної допомоги викладача у вигляді консультацій, але вона надається лише з ініціативи студента.

Виконання індивідуальних навчально-дослідних завдань є обов'язковим елементом системи оцінювання знань студентів під час поточного і проміжного контролю. Оцінювання виконаного індивідуального завдання здійснюється відповідно до принципів кредитно-модульної системи організації навчального процесу, тобто передбачається оцінювання успішності студентів у балах. Оцінювання письмових індивідуальних завдань здійснюється за 12-бальною шкалою (від 0 до 12 балів) відповідно до логіки розв'язання задач, правильної відповіді як результату обчислень та економічного обґрунтування й інтерпретації одержаних результатів.

Індивідуальне завдання №1

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходиться на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3205	1903		1728	
Жінки	3825		1624		155
Разом					

Задача №2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	700
Керівники	30
Фахівці	150
Службовці	25
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	20

Задача №3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	400
Прийняті на роботу протягом періоду	30
Звільнені протягом періоду в т.ч.	45
за порушення трудової дисципліни	17
за власним бажанням	15

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 150 - 2 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 40 + 4 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача №5.

На території області проживає 2835,27 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 55%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 29,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 97 тис. осіб.

Кількість безробітних становить 352,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 88,12 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 2

Задача № 1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3200	1852		1739	
Жінки	3650		1538		128
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	950
Керівники	32
Фахівці	175
Службовці	36
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	45

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	500
Прийняті на роботу протягом періоду	50
Звільнені протягом періоду в т.ч.	43
за порушення трудової дисципліни	12
за власним бажанням	10

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 100 - 2 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 40 + 4 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним. Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2935,16 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 53%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 29,5 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 13 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 97,3 тис. осіб. Кількість безробітних становить 252,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 85,12 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 3

Задача № 1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	4520	2217		1913	
Жінки	5210		1824		213
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	1000
Керівники	19
Фахівці	165
Службовці	35
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	54

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	480
Прийняті на роботу протягом періоду	45
Звільнені протягом періоду в т.ч.	39
за порушення трудової дисципліни	9
за власним бажанням	11

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 100 - 2 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 80 + 4 \times W$, де

W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- а) Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- б) Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2943,27 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 59%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 31,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 15 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 89 тис. осіб. Кількість безробітних становить 376,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 102,12 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання №4

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3512	2181		1942	
Жінки	3955		1842		115
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	1500
Керівники	65
Фахівці	312
Службовці	102
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	49

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	540
Прийняті на роботу протягом періоду	58
Звільнені протягом періоду в т.ч.	46
за порушення трудової дисципліни	11
за власним бажанням	13

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 100 - 3 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 50 + 2 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 3015,4 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 58%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 23,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 21 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 99,2 тис. осіб. Кількість безробітних становить 381,15 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 95,22 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 5

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходиться на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	4124	2352		2147	
Жінки	4375		2510		217
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	500
Керівники	24
Фахівці	130

Службовці	28
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	32

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	800
Прийняті на роботу протягом періоду	68
Звільнені протягом періоду в т.ч.	51
за порушення трудової дисципліни	19
за власним бажанням	14

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 150 - 2 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 30 + 3 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2453,2 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 51%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 22,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 11,3 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 77 тис. осіб. Кількість безробітних становить 252,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 81,1 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 6

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3205	2040		1765	
Жінки	3825		1712		156
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	650
Керівники	25
Фахівці	110
Службовці	26
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	17

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	1000
Прийняті на роботу протягом періоду	70
Звільнені протягом періоду в т.ч.	55
за порушення трудової дисципліни	20
за власним бажанням	16

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 130 - 3 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 80 + 2 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 3266,2 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 59%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 32,1 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 105 тис. осіб. Кількість безробітних становить 407,9 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 112,2 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання №7

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3305	2031		1928	
Жінки	3925		1734		178
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	780
Керівники	36
Фахівці	142
Службовці	28
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	26

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	1500
Прийняті на роботу протягом періоду	115
Звільнені протягом періоду в т.ч. за порушення трудової дисципліни	97
за власним бажанням	26

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 150 - 2 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 80 + 4 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2865,17 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 48%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 33,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 10,9 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 95,9 тис. осіб. Кількість безробітних становить 342,8 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 98,1 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 8

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходиться на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	4205	2903		2728	
Жінки	4825		2624		255
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	940
Керівники	35
Фахівці	145
Службовці	36
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	24

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	800
Прийняті на роботу протягом періоду	42
Звільнені протягом періоду в т.ч.	31
за порушення трудової дисципліни	10
за власним бажанням	8

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 100 - 3 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 30 + 2 \times W$, де

W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним. Визначити:

а) Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?

б) Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 3164 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 57%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 34,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 18 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 99,3 тис. осіб. Кількість безробітних становить 452,75 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 112,8 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 9

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3565	2103		1928	
Жінки	4105		1824		155
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	954
Керівники	25
Фахівці	162
Службовці	28
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	42

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	1200
Прийняті на роботу протягом періоду	46

Звільнені протягом періоду в т.ч.	59
за порушення трудової дисципліни	21
за власним бажанням	11

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 100 - W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 70 + 2 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2858,13 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 55%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 27,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 17 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 96 тис. осіб. Кількість безробітних становить 352,54 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 94,2 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 10

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3855	2203		2028	
Жінки	4325		1951		217
Разом					
Усього					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	875
Керівники	29
Фахівці	148
Службовці	36
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	48

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	400
Прийняті на роботу протягом періоду	25
Звільнені протягом періоду в т.ч.	30
за порушення трудової дисципліни	12
за власним бажанням	14

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 120 - 2 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 60 + 3 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним. Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2946,7 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 51%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 26,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 13,4 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 111,3 тис. осіб. Кількість безробітних становить 408,5 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 98,9 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 11

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходиться на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3305	2041		1878	
Жінки	3955		1728		173
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці

Персонал	Кількість осіб
Робітники	945
Керівники	25
Фахівці	168
Службовці	35
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	16

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	1450
Прийняті на роботу протягом періоду	90
Звільнені протягом періоду в т.ч.	98
за порушення трудової дисципліни	28
за власним бажанням	23

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 110 - 2 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 70 + 2 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 3043,7 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 56%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 31,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 17 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 107 тис. осіб. Кількість безробітних становить 342,5 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 116 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 12

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3514	1975		1757	
Жінки	3986		1689		180
Разом					

Задача №2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	754
Керівники	15
Фахівці	165
Службовці	28
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	34

Задача №3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	750
Прийняті на роботу протягом періоду	39
Звільнені протягом періоду в т.ч.	41
за порушення трудової дисципліни	13
за власним бажанням	18

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 150 - 2 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 30 + 4 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним. Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2889,3 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 49%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 30,6 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12,5 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 98 тис. осіб. Кількість безробітних становить 358,56 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 96,2 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання №13

Задача № 1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходиться на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3268	1903		1756	
Жінки	3879		1634		142
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	751
Керівники	35
Фахівці	186
Службовці	30
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	27

Задача №3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	500
Прийняті на роботу протягом періоду	50
Звільнені протягом періоду в т.ч.	65
за порушення трудової дисципліни	25
за власним бажанням	9

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 100 - 3 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 50 + 2 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним. Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача №5.

На території області проживає 2834,9 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 52%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 29,8 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 11,8 тис. осіб і інших

осіб, які належать до економічно неактивного населення – 101,5 тис. осіб. Кількість безробітних становить 363,5 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 105,3 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 14

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	4305	2213		2088	
Жінки	4595		1905		184
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	954
Керівники	31
Фахівці	165
Службовці	24
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	75

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	500
Прийняті на роботу протягом періоду	50
Звільнені протягом періоду в т.ч.	65
за порушення трудової дисципліни	25
за власним бажанням	9

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 120 - 3 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 20 + 2 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 3250,2 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 58%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 25,1 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 95,9 тис. осіб. Кількість безробітних становить 408,1 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 180 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 15

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3520	1896		1698	
Жінки	3825		1704		147
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	960
Керівники	32
Фахівці	142
Службовці	28
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	35

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	1400
Прийняті на роботу протягом періоду	130
Звільнені протягом періоду в т.ч.	145
за порушення трудової дисципліни	117
за власним бажанням	115

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 100 - 3 \times W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 40 + 3 \times W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2565,7 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 43%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 25,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 11,9 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 95,2 тис. осіб. Кількість безробітних становить 354,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 89,7 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 16

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3205		1624		155
Жінки	3825	1903		1728	
Разом					

Задача №2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	715
Керівники	20
Фахівці	169
Службовці	32
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	49

Задача №3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	550
Прийняті на роботу протягом періоду	58
Звільнені протягом періоду в т.ч.	45
за порушення трудової дисципліни	19
за власним бажанням	11

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 150 - W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 40 + W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2235,27 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 50%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 29,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 10 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 97 тис. осіб. Кількість безробітних становить 352,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 85,12 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 17

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходиться на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3200		1538		128
Жінки	3650	1852		1739	
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	845
Керівники	35
Фахівці	144

Службовці	30
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	65

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	800
Прийняті на роботу протягом періоду	80
Звільнені протягом періоду в т.ч.	75
за порушення трудової дисципліни	24
за власним бажанням	18

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 130 - 2W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 40 + 4W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 10 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 3835,27 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 55%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 39,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 22 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 100 тис. осіб. Кількість безробітних становить 452,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 98,12 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 18

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	4520		1824		213
Жінки	5210	2217		1913	
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	650
Керівники	50
Фахівці	160
Службовці	31
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	26

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	700
Прийняті на роботу протягом періоду	60
Звільнені протягом періоду в т.ч.	49
за порушення трудової дисципліни	20
за власним бажанням	15

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 150 - 3W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 45 + 4W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 25 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2341,27 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 45%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 20,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 96 тис. осіб. Кількість безробітних становить 252,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 78,1 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 19

Задача № 1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3512		1842		115
Жінки	3955	2181		1942	
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	730
Керівники	27
Фахівці	125
Службовці	27
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	32

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	720
Прийняті на роботу протягом періоду	52
Звільнені протягом періоду в т.ч.	43
за порушення трудової дисципліни	13
за власним бажанням	21

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 120 - 2W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 40 + 3W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 12 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2585,27 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 55%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 24,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 11 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 87 тис. осіб. Кількість безробітних становить 362,8 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 98,2 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 20

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	4124		2510		217
Жінки	4375	2352		2147	
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	851
Керівники	26
Фахівці	125
Службовці	41
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	23

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	540
Прийняті на роботу протягом періоду	53
Звільнені протягом періоду в т.ч.	49
за порушення трудової дисципліни	19
за власним бажанням	16

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 135 - W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 60 + 4W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним. Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 18 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2835,27 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 60%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 24,3 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 17 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 89 тис. осіб. Кількість безробітних становить 432,5 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 85,12 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 21

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходиться на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3205		1712		156
Жінки	3825	2040		1765	
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	586
Керівники	28
Фахівці	134
Службовці	21
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	17

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	730
Прийняті на роботу протягом періоду	73
Звільнені протягом періоду в т.ч. за порушення трудової дисципліни	68
за власним бажанням	25
	17

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 100 - 4W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 65 + 3W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 10 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 3035,2 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 50%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 26,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12 тис. осіб і інших осіб, які належать

до економічно неактивного населення – 94 тис. осіб. Кількість безробітних становить 292,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 99,12 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 22

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3305		1734		178
Жінки	3925	2031		1928	
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	700
Керівники	29
Фахівці	150
Службовці	30
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	12

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	480
Прийняті на роботу протягом періоду	48
Звільнені протягом періоду в т.ч.	54
за порушення трудової дисципліни	23
за власним бажанням	8

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 130 - 3W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 80 + 2W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 17 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 2735,27 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 40%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 25,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 93 тис. осіб. Кількість безробітних становить 233,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 73,12 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 23

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	4205		2624		255
Жінки	4825	2903		2728	
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	840
Керівники	30
Фахівці	148
Службовці	25
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	25

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	750
Прийняті на роботу протягом періоду	54
Звільнені протягом періоду в т.ч.	56
за порушення трудової дисципліни	13
за власним бажанням	24

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 100 - W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 70 + 2W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 15 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 4534,9 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 40%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 34,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 93 тис. осіб. Кількість безробітних становить 233,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 63,12 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 24

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3565		1824		155
Жінки	4105	2103		1928	
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	569
Керівники	30
Фахівці	112
Службовці	25
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	19

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	460

Прийняті на роботу протягом періоду	46
Звільнені протягом періоду в т.ч.	59
за порушення трудової дисципліни	19
за власним бажанням	13

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 105 - 2W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 45 + 4W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 11 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача № 5.

На території області проживає 5105,7 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 55%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 67,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 83 тис. осіб. Кількість безробітних становить 323,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 63,12 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

Індивідуальне завдання № 25

Задача №1.

Визначте відсутні в таблиці показники. Визначте скільки безробітних приходить на 1000 зайнятих в економіці в цілому по області й у тому числі окремо для чоловіків і жінок.

Група населення	Кількість населення	Економічно активне населення	Економічно неактивне населення	Зайняті в економіці	Безробітні
Чоловіки	3855		1951		217
Жінки	4325	2203		2028	
Разом					

Задача № 2.

Розрахувати чисельність промислово-виробничого персоналу та загальну чисельність персоналу, використовуючи данні таблиці.

Персонал	Кількість осіб
Робітники	751
Керівники	26
Фахівці	148
Службовці	24
Персонал, зайнятий в непромислових об'єктах	18

Задача № 3.

За даними таблиці про рух кадрів на підприємстві за звітний період розрахувати коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття та плинності кадрів.

Показник	Кількість осіб
Середньооблікова чисельність працівників	1500
Прийняті на роботу протягом періоду	75
Звільнені протягом періоду в т.ч.	105
за порушення трудової дисципліни	38
за власним бажанням	24

Задача № 4.

На ринку праці ринковий попит на працю описується рівнянням $L_d = 125 - 2W$, а ринкова пропозиція праці – рівнянням $L_s = 55 + 3W$, де W – денна ставка заробітної платні в у.о. Ринок праці є зовсім конкурентним.

Визначити:

- Яка ставка заробітної платні встановиться на цьому ринку? Яку кількість працівників буде найнято на роботу?
- Профспілка домагається встановлення ставки заробітної платні на рівні 10 у.о. в день. Охарактеризуйте наслідки перемоги профспілки.

Задача №5.

На території області проживає 4105,7 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 50%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 63,4 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 15 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 64 тис. осіб. Кількість безробітних становить 320,85 тис. осіб, у тому числі зареєстрованого службою зайнятості 69,1 тис. осіб. Розрахуйте рівень безробіття в області за період та зробіть висновки.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №1

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;
- 2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	858	840	850
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	524	520	520
Чисельність працівників підприємства	130	125	128
Чисельність працівників виробництва	60	78	84
Чисельність робітників залу	12	10	10
Чисельність робітників торгової групи	9	15	12
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	23	25	23
Чисельність інших робітників	14	14	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 43 хвилини на операцію, буде зменшено до 38 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 2210 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 5%. Чисельність працюючих у минулому році 2500 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 50 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,97 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 176 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 10%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 20%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання

становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці. За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою, пп.
1. Промислово-виробничий персонал	620		638			
у т.ч. робітники	430		437			
керівники	65		68			
фахівці	125		133			
2. Непромисловий персонал	8		7			
Усього	628	100	645	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №2

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	855	845	840
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	500	507	500
Чисельність працівників підприємства	100	111	115
Чисельність працівників виробництва	60	78	84
Чисельність робітників залу	25	25	26
Чисельність робітників торгової групи	9	22	29
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	24	29	25
Чисельність інших робітників	10	14	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 72 хвилини на операцію, буде зменшено до 58 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 3420 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 3%. Чисельність працюючих у минулому році 2700 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 80 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 3,05 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 154 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 10%, за професійну майстерність – 12%, премія за якісне виконання завдання – 20%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 25% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою, пп.
1. Промислово-виробничий персонал	650		640			
у т.ч. робітники	400		410			
керівники	60		58			
фахівці	190		172			
2. Непромисловий персонал	10		12			
Усього	660	100	652	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №3

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	950	940	945
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	520	550	540
Чисельність працівників підприємства	125	120	122
Чисельність працівників виробництва	45	45	40
Чисельність робітників залу	21	24	26
Чисельність робітників торгової групи	14	15	15
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	24	28	26
Чисельність інших робітників	10	12	10

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 60 хвилини на операцію, буде зменшено до 48 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 7730 млн. грн.. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 5%. Чисельність працюючих у минулому році 3700 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 100 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,07 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 156 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 12%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 22%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	730		738			
у т.ч. робітники	415		420			
керівники	75		78			
фахівці	240		240			
2. Непромисловий персонал	30		32			
Усього	760	100	770	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №4

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;
- 2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	985	900	920
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	541	524	528
Чисельність працівників підприємства	122	170	176
Чисельність працівників виробництва	54	52	56
Чисельність робітників залу	23	24	25
Чисельність робітників торгової групи	10	14	17
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	22	30	28
Чисельність інших робітників	19	20	25

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 55 хвилини на операцію, буде зменшено до 43 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 1500 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 10%. Чисельність працюючих у минулому році 2500 осіб, але ж планом передбачено підвищити її на 50 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,45 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 180 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 15%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 20%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 27% до погодинної частки заробітної плати.

Задача № 5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	700		650			
у т.ч. робітники	450		437			
керівники	70		65			
фахівці	180		148			
2. Непромисловий персонал	15		13			
Усього	715	100	663	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №5

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	858	894	923
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	600	590	595
Чисельність працівників підприємства	130	135	130
Чисельність працівників виробництва	71	78	75
Чисельність робітників залу	25	24	24
Чисельність робітників торгової групи	15	20	18
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	12	14	14
Чисельність інших робітників	11	15	17

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 78 хвилини на операцію, буде зменшено до 54 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 6330 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 4%. Чисельність працюючих у минулому році 3400 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 65 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,65 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 139 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 12%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 15%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці. За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	680		668			
у т.ч. робітники	375		370			
керівники	55		58			
фахівці	250		240			
2. Непромисловий персонал	23		21			
Усього	703	100	689	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №6

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;
- 2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	980	950	950
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	540	600	650
Чисельність працівників підприємства	128	124	126
Чисельність працівників виробництва	60	78	84
Чисельність робітників залу	20	24	30
Чисельність робітників торгової групи	10	19	19
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	23	29	25
Чисельність інших робітників	10	14	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 32 хвилини на операцію, буде зменшено до 28 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 4690 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 8%. Чисельність працюючих у минулому році 2950 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 130 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 3,03 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 142 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 11%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 26%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 24% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	680		720			
у т.ч. робітники	390		415			
керівники	53		60			
фахівці	237		245			
2. Непромисловий персонал	20		17			
Усього	700	100	737	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №7

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;
- 2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	800	850	800
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	500	510	510
Чисельність працівників підприємства	105	111	110
Чисельність працівників виробництва	61	65	65
Чисельність робітників залу	21	24	26
Чисельність робітників торгової групи	9	12	15
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	20	25	26
Чисельність інших робітників	10	12	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 61 хвилини на операцію, буде зменшено до 49 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 5223 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 5%. Чисельність працюючих у минулому році 6500 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 105 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 1,98 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 186 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 14%, за професійну майстерність – 12%, премія за якісне виконання завдання – 20%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 17% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	705		670			
у т.ч. робітники	418		407			
керівники	67		63			
фахівці	220		200			
2. Непромисловий персонал	9		7			
Усього	714	100	677	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №8

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	920	900	905
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	558	670	692
Чисельність працівників підприємства	103	110	105
Чисельність працівників виробництва	55	60	60
Чисельність робітників залу	23	24	26
Чисельність робітників торгової групи	9	15	14
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	20	22	22
Чисельність інших робітників	17	20	22

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 58 хвилини на операцію, буде зменшено до 53 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 2740 млн. грн.. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 9%. Чисельність працюючих у минулому році 2800 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 47 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,65 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 165 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 17%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 19%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	540		630			
у т.ч. робітники	305		330			
керівники	58		65			
фахівці	177		235			
2. Непромисловий персонал	11		18			
Усього	551	100	648	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №9

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;
- 2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	920	925	924
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	550	600	590
Чисельність працівників підприємства	150	170	165
Чисельність працівників виробництва	60	78	84
Чисельність робітників залу	23	24	25
Чисельність робітників торгової групи	20	22	21
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	22	30	26
Чисельність інших робітників	10	14	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 75 хвилини на операцію, буде зменшено до 53 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 6636 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 5%. Чисельність працюючих у минулому році 4677 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 46 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 3,15 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 140 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 10%, за професійну майстерність – 10%, премія за якісне виконання завдання – 26%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 27% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	641		638			
у т.ч. робітники	412		408			
керівники	59		60			
фахівці	170		170			
2. Непромисловий персонал	12		10			
Усього	653	100	648	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №10

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	860	890	903
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	568	670	692
Чисельність працівників підприємства	133	170	176
Чисельність працівників виробництва	61	81	85
Чисельність робітників залу	28	24	26
Чисельність робітників торгової групи	10	25	30
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	28	32	28
Чисельність інших робітників	11	14	14

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 48 хвилини на операцію, буде зменшено до 40 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 4622 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 7%. Чисельність працюючих у минулому році 4450 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 140 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,39 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 154 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 12%, за професійну майстерність – 17%, премія за якісне виконання завдання – 20%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 29% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	780		750			
у т.ч. робітники	525		495			
керівники	69		68			
фахівці	186		187			
2. Непромисловий персонал	25		23			
Усього	805	100	773	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №11

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;
- 2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	858	894	923
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	458	500	505
Чисельність працівників підприємства	122	170	176
Чисельність працівників виробництва	79	80	75
Чисельність робітників залу	30	25	25
Чисельність робітників торгової групи	9	22	29
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	24	25	18
Чисельність інших робітників	11	17	15

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 58 хвилини на операцію, буде зменшено до 45 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 8730 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 12%. Чисельність працюючих у минулому році 6340 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 155 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,07 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 156 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 12%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 22%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	674		668			
у т.ч. робітники	439		437			
керівники	48		50			
фахівці	187		181			
2. Непромисловий персонал	18		17			
Усього	692	100	685	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №12

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	865	852	845
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	542	565	524
Чисельність працівників підприємства	125	124	126
Чисельність працівників виробництва	64	68	68
Чисельність робітників залу	21	24	26
Чисельність робітників торгової групи	13	15	10
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	15	14	14
Чисельність інших робітників	9	11	9

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 64 хвилини на операцію, буде зменшено до 60 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 8125 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 10%. Чисельність працюючих у минулому році 5000 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 100 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 3,07 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 180 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 14%, за професійну майстерність – 19%, премія за якісне виконання завдання – 20%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 29% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	620		638			
у т.ч. робітники	398		437			
керівники	45		48			
фахівці	177		153			
2. Непромисловий персонал	29		30			
Усього	649	100	668	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №13

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	908	905	900
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	520	510	510
Чисельність працівників підприємства	124	125	129
Чисельність працівників виробництва	80	84	80
Чисельність робітників залу	21	24	26
Чисельність робітників торгової групи	20	22	29
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	15	30	26
Чисельність інших робітників	13	14	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 44 хвилини на операцію, буде зменшено до 39 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 5700 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 5%. Чисельність працюючих у минулому році 2500 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 75 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,97 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 130 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 10%, за професійну майстерність – 17%, премія за якісне виконання завдання – 23%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	712		715			
у т.ч. робітники	470		473			
керівники	42		42			
фахівці	200		200			
2. Непромисловий персонал	35		34			
Усього	747	100	749	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №14

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;
- 2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	855	891	877
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	515	506	512
Чисельність працівників підприємства	113	115	115
Чисельність працівників виробництва	65	68	70
Чисельність робітників залу	23	24	26
Чисельність робітників торгової групи	8	12	17
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	27	31	29
Чисельність інших робітників	11	13	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 63 хвилини на операцію, буде зменшено до 59 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 8940 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 7%. Чисельність працюючих у минулому році 4330 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 110 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,19 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 189 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 13%, за професійну майстерність – 18%, премія за якісне виконання завдання – 28%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 25% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою, пп.
1. Промислово-виробничий персонал	641		680			
у т.ч. робітники	439		450			
керівники	67		60			
фахівці	135		170			
2. Непромисловий персонал	9		11			
Усього	650	100	691	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ №15

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;
- 2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	800	805	820
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	558	670	692
Чисельність працівників підприємства	120	130	130
Чисельність працівників виробництва	70	78	84
Чисельність робітників залу	25	21	23
Чисельність робітників торгової групи	19	22	20
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	22	25	25
Чисельність інших робітників	12	12	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 38 хвилини на операцію, буде зменшено до 30 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 9700 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 8%. Чисельність працюючих у минулому році 4500 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 200 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,15 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 173 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 14%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 22%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 31% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.

1. Промислово-виробничий персонал	698		683			
у т.ч. робітники	417		407			
керівники	52		50			
фахівці	229		226			
2. Непромисловий персонал	18		16			
Усього	716	100	699	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ № 16

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	860	890	903
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	568	670	692
Чисельність працівників підприємства	133	170	176
Чисельність працівників виробництва	61	81	85
Чисельність робітників залу	28	24	26
Чисельність робітників торгової групи	10	25	30
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	28	32	28
Чисельність інших робітників	11	14	14

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 61 хвилини на операцію, буде зменшено до 49 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 2315 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 4%. Чисельність працюючих у минулому році 2550 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 60 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,5 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 205 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 13%, за професійну майстерність – 14%, премія за якісне виконання завдання – 23%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 29% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	650		640			
у т.ч. робітники	400		410			
керівники	60		58			
фахівці	190		172			
2. Непромисловий персонал	10		12			
Усього	660	100	652	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ № 17

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці. Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	855	891	877
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	515	506	512
Чисельність працівників підприємства	113	115	115
Чисельність працівників виробництва	65	68	70

Чисельність робітників залу	23	24	26
Чисельність робітників торгової групи	8	12	17
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	27	31	29
Чисельність інших робітників	11	13	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 58 хвилини на операцію, буде зменшено до 45 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 2278 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 7%. Чисельність працюючих у минулому році 2300 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 40 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,2 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 210 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 13%, за професійну майстерність – 10%, премія за якісне виконання завдання – 19%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 25% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	700		650			
у т.ч. робітники	450		437			
керівники	70		65			
фахівці	180		148			
2. Непромисловий персонал	15		13			
Усього	715	100	663	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ № 18

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;
- 2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	800	850	800
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	500	510	510
Чисельність працівників підприємства	105	111	110
Чисельність працівників виробництва	61	65	65
Чисельність робітників залу	21	24	26
Чисельність робітників торгової групи	9	12	15
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	20	25	26
Чисельність інших робітників	10	12	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 75 хвилини на операцію, буде зменшено до 53 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 2910 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 5%. Чисельність працюючих у минулому році 2800 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 90 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,65 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 139 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 12%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 15%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до

таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою, пп.
1. Промислово-виробничий персонал	680		720			
у т.ч. робітники	390		415			
керівники	53		60			
фахівці	237		245			
2. Непромисловий персонал	20		17			
Усього	700	100	737	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ № 19

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	858	840	850
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	524	520	520
Чисельність працівників підприємства	130	125	128
Чисельність працівників виробництва	60	78	84
Чисельність робітників залу	12	10	10
Чисельність робітників торгової групи	9	15	12
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	23	25	23
Чисельність інших робітників	14	14	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 44 хвилини на операцію, буде зменшено до 39 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 2300 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 10%. Чисельність працюючих у минулому році 2900 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 60 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 3,05 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 170 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 12%, за професійну майстерність – 13%, премія за якісне виконання завдання – 26%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 20% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	540		630			
у т.ч. робітники	305		330			
керівники	58		65			
фахівці	177		235			
2. Непромисловий персонал	11		18			
Усього	551	100	648	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ № 20

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	950	940	945
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	520	550	540
Чисельність працівників підприємства	125	120	122
Чисельність працівників виробництва	45	45	40
Чисельність робітників залу	21	24	26
Чисельність робітників торгової групи	14	15	15
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	24	28	26
Чисельність інших робітників	10	12	10

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 58 хвилини на операцію, буде зменшено до 53 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 2400 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 8%. Чисельність працюючих у минулому році 2255 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 55 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,9 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 195 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 12%, за професійну майстерність – 9%, премія за якісне виконання завдання – 17%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 20% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	780		750			
у т.ч. робітники	525		495			
керівники	69		68			
фахівці	186		187			
2. Непромисловий персонал	25		23			
Усього	805	100	773	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ № 21

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	920	900	905
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	558	670	692
Чисельність працівників підприємства	103	110	105
Чисельність працівників виробництва	55	60	60
Чисельність робітників залу	23	24	26
Чисельність робітників торгової групи	9	15	14
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	20	22	22
Чисельність інших робітників	17	20	22

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 38 хвилини на операцію, буде зменшено до 30 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 2345 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 5%. Чисельність працюючих у минулому році 2390 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 70 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 3,0 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 139 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 10%, за професійну майстерність – 11%, премія за якісне виконання завдання – 21%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою, %
1. Промислово-виробничий персонал	620		638			
у т.ч. робітники	398		437			
керівники	45		48			
фахівці	177		153			
2. Непромисловий персонал	29		30			
Усього	649	100	668	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ № 22

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;

2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	858	894	923
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	600	590	595
Чисельність працівників підприємства	130	135	130
Чисельність працівників виробництва	71	78	75
Чисельність робітників залу	25	24	24
Чисельність робітників торгової групи	15	20	18
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	12	14	14
Чисельність інших робітників	11	15	17

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 64 хвилини на операцію, буде зменшено до 60 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 2480 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 8%. Чисельність працюючих у минулому році 2780 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 50 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 3,15 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 167 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 15%, за професійну майстерність – 5%, премія за якісне виконання завдання – 12%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 17% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	641		680			
у т.ч. робітники	439		450			
керівники	67		60			
фахівці	135		170			
2. Непромисловий персонал	9		11			
Усього	650	100	691	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ № 23

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;
- 2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	920	925	924
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	550	600	590
Чисельність працівників підприємства	150	170	165
Чисельність працівників виробництва	60	78	84
Чисельність робітників залу	23	24	25
Чисельність робітників торгової групи	20	22	21
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	22	30	26
Чисельність інших робітників	10	14	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 48 хвилини на операцію, буде зменшено до 40 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 2210 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 11%. Чисельність працюючих у минулому році 2670 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 30 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,8 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 148 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 18%, за професійну майстерність – 10%, премія за якісне виконання завдання – 15%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 26% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою пп.
1. Промислово-виробничий персонал	620		638			
у т.ч. робітники	430		437			
керівники	65		68			
фахівці	125		133			
2. Непромисловий персонал	8		7			
Усього	628	100	645	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ № 24

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року в абсолютних та відносних величинах;
- 2) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	Факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	800	805	820
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	558	670	692
Чисельність працівників підприємства	120	130	130
Чисельність працівників виробництва	70	78	84
Чисельність робітників залу	25	21	23
Чисельність робітників торгової групи	19	22	20
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	22	25	25
Чисельність інших робітників	12	12	11

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 63 хвилини на операцію, буде зменшено до 59 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100-x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 3050 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 4%. Чисельність працюючих у минулому році 2980 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 70 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 3,01 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 138 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 10%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 15%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 28% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці.

За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою, пп.
1. Промислово-виробничий персонал	730		738			
у т.ч. робітники	415		420			
керівники	75		78			
фахівці	240		240			
2. Непромисловий персонал	30		32			
Усього	760	100	770	100		

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ № 25

Задача №1

Проаналізувати склад трудових ресурсів підприємства громадського харчування за даними таблиці.

Визначити:

- 1) відхилення фактичної чисельності робітників від планової та минулого року;
- 2) відносну економію або надлишок чисельності;
- 3) виробіток на одного працівника підприємства і на одного робітника виробництва та його зміни в поточному році.

Показник	Фактичні данні за минулий рік	Поточний рік	
		план	факт
Товарообіг в порівняних цінах (тис. ум. од.)	865	852	845
Обсяг продукції власного виробництва (тис. ум. од.)	542	565	524
Чисельність працівників підприємства	125	124	126
Чисельність працівників виробництва	64	68	68
Чисельність робітників залу	21	24	26
Чисельність робітників торгової групи	13	15	10
Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	15	14	14
Чисельність інших робітників	9	11	9

Задача №2

Знайти зміну норми виробітку, якщо норму часу, яка становила 43 хвилини на операцію, буде зменшено до 40 хвилин, якщо ми знаємо, що між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = 100x / (100 - x),$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зростання норми часу.

Задача №3

У минулому році було вироблено продукції на 2450 млн. грн. На наступний рік планується збільшити виробіток продукції на 6%. Чисельність працюючих у минулому році 2300 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 30 осіб. Визначити яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача №4

Розрахувати місячну заробітну плату робітника при годинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,9 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 146 год, рівень виконання нормованого завдання 100%, доплата за умови праці – 12%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 18%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 25% до погодинної частки заробітної плати.

Задача №5

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою. Розраховані показники внести до таблиці. За результатами аналізу зробити висновки.

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою, пп.
1. Промислово-виробничий персонал	680		668			
у т.ч. робітники	375		370			
керівники	55		58			
фахівці	250		240			
2. Непромисловий персонал	23		21			
Усього	703	100	689	100		

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ТА ТЕМАТИКА З НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Написання і захист реферату є важливою формою самостійної навчальної діяльності студентів. «**Реферат** (від лат. Referrate – доповідати, повідомляти).

У процесі роботи над рефератом можна виділити чотири етапи:

1. *Вступний* – вибір теми, складання списку літератури для опрацювання, початок її вивчення, розробка плану і написання вступу.

2. *Основний* – детальне опрацювання літератури, робота над змістом і висновками реферату.

3. *Прикінцевий* – оформлення реферату, самокритична оцінка його змісту і виправлення виявлених недоліків.

4. *Захист реферату* (під час семінарського заняття, на студентській конференції та ін.).

Структура реферату містить такі елементи: титульна сторінка, план, вступ, основна частина (розділи, пункти і підпункти), висновки, список використаних джерел, додатки.

Складання плану реферату необхідно розпочати ще на етапі вивчення літератури. План – це точний і короткий перелік положень у тому порядку, в якому вони розташовуватимуться в рефераті протягом розкриття теми.

Існує два основні типи плану: простий і складний (розгорнутий). У простому плані зміст реферату поділяють на пункти, а в складному – на розділи і пункти та підпункти. Грамотно побудований план реферату відповідає сформульованій темі, меті і завданням роботи.

Вступ обсягом 1-2 сторінки – важлива частина реферату. У ньому обґрунтовують актуальність обраної теми, оцінюють стан дослідження наукової проблеми, формулюють мету і визначають завдання реферату, дають короткий загальний огляд наявної літератури і використаних джерел. Бажано, щоб початок був яскравим і проблемним, який одразу приверне увагу читача.

Зміст реферату має відповідати його темі, меті і завданням. Послідовно розкривайте всі передбачені планом питання, обґрунтуйте, пояснюйте основні положення, підкріплюйте їх конкретними прикладами і фактами, формулюйте думки чітко, просто, правильно і недвозначно, а також прагніть логічно структурувати текст.

У рефераті треба висловлювати своє ставлення до того, що викладається. Всі міркування потрібно аргументувати. Варто прагнути, щоб виклад матеріалу був виразним і літературно грамотним, уникати повторень і марнослів'я. До того ж необхідно дотримуватися таких загальних правил:

- у наукових текстах не рекомендується вести мову від першої особи однини (судження краще висловлювати в безособовій формі);

- при згадуванні в тексті прізвища обов'язково перед ним ставити ініціали;

- кожний розділ (пункт) починати з нової сторінки;

- при викладі різних поглядів і наукових положень, цитат, витягів з літератури, необхідно покликатися на використане джерело.

Висновки – самостійна частина реферату, в якій не слід просто переказувати зміст роботи. У них потрібно висвітлити такі аспекти:

- оцінити ступінь досягнення мети і виконання завдань роботи;
- перерахувати і стисло охарактеризувати відомі наукові підходи досліджених проблеми, а також виділення нових аспектів, дискусійних питань, що підлягають подальшому вивченню;
- визначити, що є цінним у реферованих роботах, що вимагає додаткового аналізу й уточнення, а що викликає сумніви.

Обсяг висновків – 1-2 сторінки.

Правила складання бібліографії. Кількість опрацьованих і використаних першоджерел має бути достатньою для повного розкриття теми реферату. Список складають за алфавітом і пронумеровують.

Вимоги до оформлення реферату

Текст роботи пишуть розбірливо з одного боку аркуша (формат А-4) з широкими берегами ліворуч, сторінки пронумеровують. Одночасно чітко виділяють (кольором, підкресленням, відступом) окремі частини (абзаци), розділи, пункти і підпункти, варто уникати скорочення слів.

Якщо текст реферату набирається на комп'ютері, треба дотримуватися ще й таких правил:

- набір тексту здійснюється стандартним 14 шрифтом Times New Roman;
- назви розділів краще набирати 14-им шрифтом (усі великі напівжирні), а пункти і підпункти виділяти напівжирним курсивом;
- міжрядковий інтервал – 1,5;
- відступ в абзацах – 1,25 см;
- текст реферату необхідно друкувати, залишаючи береги таких розмірів: лівий – 25 мм, правий – 15 мм, верхній – 20 мм, нижній – 20 мм;
- нумерація сторінок зверху посередині;
- обсяг реферату – 15-20 сторінок.

До захисту реферату необхідно заздалегідь підготувати тези виступу (план).

Порядок захисту реферату

1. Коротке повідомлення про актуальність теми реферату, характеристика мети і завдання роботи, отримані результати, висновки і пропозиції.

2. Відповіді студента на запитання викладача й однокурсників.

3. Відгук наукового керівника-консультанта про написаний реферат (самостійність, своєчасність, відповідність змісту темі, повнота її розкриття, дотримання вимог щодо оформлення тощо).

Теми рефератів
з дисципліни „Економіка праці і соціально-трудова відносини”

1. Проблеми молодіжного ринку праці України.
2. Демографічна ситуація на Україні.
3. Розподіл трудових ресурсів по сферах і галузях на Україні.
4. Розвиток соціального партнерства на Україні.
5. Структура і характеристика населення України.
6. Стан ринку праці України.
7. Мінімальний споживчий бюджет на Україні.
8. Порівняльна характеристика соціальних стандартів на Україні і в Європейських країнах.
9. Характеристика рівня життя різних верств населення України.
10. Аспекти трудової міграції населення України.
11. Соціальна політика держави (соціальні програми).
12. Нові елементи в мотивації праці.
13. Характеристика ціннісних орієнтацій різних вікових категорій населення.
14. Людський капітал.
15. Розвиток соціально-трудова відносин на Україні.
16. Якість трудового життя населення України.
17. Порівняльна характеристика соціальних програм України і Європейського співтовариства.
18. Нові концепції ефективності праці.
19. Характеристика і структура колективного трудового договору.
20. Розкрийте сукупність чинників, які характеризують задоволеність працею.
21. Сучасний стан зайнятості в світі.
22. Шлях вперед лежить через емоції і уяву.
23. Індивідуалізм: значення індивіда порівняно з колективом (групою, організацією або суспільством).
24. Межличностный конфлікт в групах.
25. Міжнародна трудова міграція населення України.
26. Корпоративна культура як стратегічний напрям розвитку організацій.
27. Міжнародне розділення труда: напрямлення і можливості.
28. Глобалізація і сучасні моделі регулювання соціально-трудова відносин.
29. Сучасна організація праці і її вплив на високі кінцеві соціально-економічні результати.
30. Основні цілі і напрями постійної професійної перепідготовки кадрів.
31. Розвиток трудового потенціалу індивіда.
32. Суть задоволеності працею.
33. Гуманізація праці.
34. Методика планування праці
35. Соціологічні дослідження у сфері праці.
36. Структура доходів населення України.
37. Розкрийте зв'язок принципів організації і функцій заробітної платні Розкрийте різновиди розділення і кооперації праці.
38. Розкрийте принципи і форми регулювання зайнятості.
39. Програми зайнятості, вживані в світовій практиці.
40. Критерії і показники ефективної і раціональної зайнятості.

БІБЛІОГРАФІЯ ДО ВИВЧЕННЯ КУРСУ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е., Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
2. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. - К.: Знання –Прес, 2000. – 313с.
3. Генкин Б.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекций. – М. : Издательство НОРМА, (Издательская группа НОРМА – ИНФРА. М.), 2002 г. – 384 с.
4. Дарченко Н.Д., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Мікрюков О.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Збірник завдань і вправ: Навч. Посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007 – 252 с.
5. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навч. посібник. – Київ : “Кондор”, 2004. – 432 с.
6. Єсінова Н.І. Економіка праці й соціально-трудові відносини. Інформаційно-методична збірка. Навчальний посібник. – Харків: ДОД ХДУХТ, 2007р.
7. Мирояная экономика: учебное пособие для вузов \под редакцией проф. И.П.Николаевой .-2-е изд., перераб. И доп.-М: ЮНИТИ-Дана,2000 г.-575 с.
8. Пащенко І.Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Львів: «Магнолія 2006», 2009. – 260 с.
9. Погорлецкий А.И. Экономика зарубежных стран: Учебник.-СПб.: Из-во Михайлова В.А. 2000.-492 с.
10. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2001. – 400 с. – (Серия «Высшее образование»).
11. Транченко Л.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К.: Вид-во Європ. Ун-ту, 2008. – 184 с.
12. Тучков А.И. Экономика труда: Учебное пособие . – М. : ИКФ «ЭКМОС», 2001. – 240 с.
13. Ушакова Н.Г. Державне регулювання економіки. Навчальний посібник для вузів.-Х.:Константа,2000.-176 с.
14. Червінська Л.П. Економіка праці: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 288 с.
15. Экономика труда: Учебник / под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристь, 2002. – 592с.
16. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711, [1] с.
17. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грیشнова. – 4-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2009. – 390 с.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	3
РОЗПОДІЛ НАВЧАЛЬНОГО ЧАСУ ЗА ЗМІСТОВИМИ МОДУЛЯМИ, ТЕМАМИ ТА ВИДАМИ АУДИТОРНИХ ЗАНЯТЬ, САМОСТІЙНОЇ Й ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ.....	4
ЗМІСТ ТЕМ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ».....	10
СТИСЛИЙ КОНСПЕКТ ТЕМ КУРСУ.....	16
ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ.....	166
МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ТА ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ ДЛЯ СТУДЕНТІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ.....	174
НАВЧАЛЬНІ ТА КОНТРОЛЮЮЧИ ТЕСТИ.....	271
ЕКЗАМЕНАЦІЙНІ ПИТАННЯ	290
ПАКЕТИ КОНТРОЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ ЗАМІРУ ЗАЛИШКОВИХ ТА ПОТОЧНИХ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ	292
МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ТА ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ.....	324
МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ТА ТЕМАТИКА З НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ.....	391
БІБЛІОГРАФІЯ ДО ВИВЧЕННЯ КУРСУ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ».....	394

Навчально-методичне видання

ЄСІНОВА Ніна Ігорівна

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Навчально-методичний посібник
2^{ге} видання зі зміненнями та доповненнями

В авторській редакції

Підп. до друку 22.05.12 Формат 60×1/16 Папір офсет. Друк. офс.
Умов. друк. арк. 24,8 Тираж прим. Зам №

Видавець та виготовлювач
Харківський державний університет харчування та торгівлі
вул. Клочківська, 333, Харків, 61051
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 2319 від 15.10.2005 р.