

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ**



**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

**Методичні рекомендації та завдання для самостійної роботи
(поновлені)**

для студентів спеціальності:

051 Економіка,

075 Маркетинг,

292 Міжнародні економічні відносини

Харків
ХДУХТ
2019

Методичні рекомендації та завдання для самостійної роботи (поновлені) з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для студентів спеціальності: 051 Економіка, 075 Маркетинг, 292 Міжнародні економічні відносини / укладач Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2019. – 170 с.

Укладач: Н. І. Єсінова

Рецензенти: В. А. Гросул д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки та управління
М. А. Дядюк к.е.н., проф. кафедри економіки та управління

Кафедра економіки та управління

Схвалено науково-методичною комісією економічного факультету ХДУХТ
Протокол від «09» листопада 2018 року № 2

Схвалено вченою радою ХДУХТ
Протокол від «24» грудня 2018 року № 8

Схвалено редакційно-видавничою радою ХДУХТ
Протокол від «21» грудня 2018 року № 10

© Єсінова Н.І., укладач, 2019
© Харківський державний
університет харчування
та торгівлі, 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
------------	---

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

Тема 1.1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни.....	8
Тема 1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.....	12
Тема 1.3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва.....	21
Тема 1.4. Соціально-трудові відносини як система.....	28
Тема 1.5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти.....	35
Тема 1.6. Соціальне партнерство.....	42
Тема 1.7. Ринок праці та його регулювання.....	53
Тема 1.8. Соціально-трудові відносини зайнятості.....	63

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2

Тема 2.1. Планування праці.....	73
Тема 2.2. Організація праці.....	81
Тема 2.3. Продуктивність та ефективність праці.....	90
Тема 2.4. Політика доходів та оплата праці.....	99
Тема 2.5. Аналіз, звітність та аудит у сфері праці.....	110
Тема 2.6. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин.....	116
Тема 2.7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально- трудових відносин.....	122

Тема 2.8. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудо­вих відносин.....	128
ТЕМИ РЕФЕРАТІВ.....	134
ГЛОСАРІЙ.....	139
РЕКОМЕНДОВАНА І ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРИ.....	166

ВСТУП

Проблеми праці завжди були у центрі уваги вітчизняних і закордонних науковців. В сучасних умовах трансформації суспільно-економічної формації проблеми трудових відносин висувуються на перший план. Питання пов'язані з вирішенням проблем використання праці та підвищення її ефективності, формування та регулювання трудового потенціалу, а також аналіз реальних соціальних процесів, які відбуваються в сфері праці в умовах розвитку ринкових відносин в українській економіці, є складними й багатограними. Принципи ринкової економіки активно проявляються в процесі залучення та використання робочої сили, впроваджуються в системи соціально-трудова відносин, організації та оплати праці, формування і використання доходів робітників, підвищення рівня та якості життя населення.

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

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

Вивчення курсу базується на знанні законодавства України в галузі праці, конвенцій і рекомендацій МОП, а також на таких навчальних дисциплінах, як

«Мікроекономіка», «Економіка підприємства», «Регіональна економіка», «Соціологія», «Психологія», «Менеджмент», «Трудове право» тощо.

Дисципліна «Економіка праці та соціально-трудова відносини» надає змогу закріпити знання з ринкових відносин та з основних аспектів функціонування підприємств, управління ними, виробити навички їх використання на практиці. Ці знання будуть необхідні у повсякденній роботі спеціаліста і сприятимуть формуванню висококваліфікованих фахівців з новим мисленням.

Самостійна робота студентів є невід'ємною частиною підготовки майбутніх фахівців будь-якої галузі та спрямована не тільки на формування професійних знань та умінь, а й на розвиток творчого потенціалу особистості, формування організаторських і комунікативних якостей.

Основною метою самостійної роботи студентів є засвоєння знань та їх реалізації, а також формування певних компетенцій, які їм необхідні в майбутній професійній діяльності.

Студентам для засвоєння навчальної дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини" запропоновані такі види самостійної роботи:

- 1) обробка та вивчення рекомендованої літератури;
- 2) обробка лекційного матеріалу;
- 3) розгляд і обробка окремих питань, які не розглянуті на лекційних заняттях;
- 4) рішення кросвордів за темами навчальної дисципліни;
- 5) рішення творчих і практичних завдань за темами навчальної дисципліни;
- 6) підготовка до поточних і модульних контрольних робіт;
- 7) написання реферату або презентації за обраною темою

При виконанні самостійних завдань у студентів повинні формуватися професійні компетентності (предметні, аналітичні, системні та ін.), які ними будуть застосовані у майбутній професійній діяльності на робочому місці.

Завдання дисципліни в межах самостійної роботи студентів спонукають до:

- сприяння засвоєнню в повному обсязі навчальної програми;
- формування самостійності як особистісної риси та професійної якості;
- уміння систематизувати, планувати та контролювати власну діяльність;
- уміння використовувати здобуті теоретичні знання на практиці;
- формування творчих, креативних навичок;
- орієнтація на активні методи опанування інформації та знань;
- формування здібностей до самоосвіти і саморозвитку.

Вміння студентів самостійно працювати щодо засвоєння змісту навчання є підґрунтям для їхньої творчості, ініціативності, активності в процесі навчання, а в подальшому, і майбутній професійній діяльності. Саме високий рівень самостійної роботи природним шляхом створює можливості для переносу акцентів в навчальному процесі на вироблення у студентів міцних умінь, необхідних майбутньому фахівцеві для успішного вирішення кваліфікаційних вимог.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

Тема 1.1 Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

- 1. Об'єкти вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».** 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-трудових відносин як об'єкти вивчення дисципліни.
- 2. Предмет вивчення дисципліни.** Соціально-економічні відносини, 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-трудові відносини зайнятості на ринку праці, їх регулювання, з метою утворення умов ефективного функціонування трудових ресурсів.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- сутність праці й соціально-трудових відносин як предмета вивчення й наукового дослідження;
- мету, завдання, об'єкт, предмет дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини”;

- сучасні методологічні підходи до вивчення даної дисципліни;
- структуру і логіку цього курсу;
- взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» з іншими дисциплінами та науками,

а також УМІТИ:

- швидко й ефективно знаходити інформацію, потрібну для поглибленого розуміння й наукового дослідження проблем економіки праці та соціально-трудова відносин;
- орієнтуватись у взаємозв'язках між науками та навчальними дисциплінами, що вивчають працю та соціально-трудова відносини;
- визначати, які саме знання й уміння формують вашу професійну компетентність як майбутніх економістів та менеджерів.

Питання для самоконтролю

1. Що вивчає дисципліна «Економіка праці і соціально-трудова відносини»? Які її мета і завдання?
2. Що є предметом дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова ресурси»?
3. Охарактеризуйте працю як предмет сучасного наукового економічного дослідження.

Тестові завдання

1. У чому полягає особливість праці як об'єкта дослідження:

- а) вона є доцільною діяльністю людей зі створення благ та послуг, яка має бути ефективною, раціонально організованою;
- б) вона є однією з головних умов життєдіяльності окремої особи, підприємства та суспільства в цілому;

в) в процесі праці формується система соціально-трудова відносин, які утворюють стрижень суспільних відносин;

г) всі відповіді правильні?

2. Об'єктом вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» є:

а) система економічних, соціальних і організаційних відносин з приводу виробництва, розподілу і перерозподілу благ та послуг між людьми всередині країни;

б) система економічних, соціальних і організаційних відносин з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці;

в) соціально-трудова процеси на рівні окремої особистості, підприємства чи організації та суспільства в цілому в контексті соціальної орієнтації економіки.

3. У чому полягає кількісна характеристика праці:

а) праця визначає кількість та якість продукції, послуг;

б) праця залежить від чисельності та складності роботи працівників;

в) праця є використанням певної кількості знань та вмінь працівників;

г) праця є витратою певного обсягу енергії?

4. Які поняття та категорії характеризують працю з погляду її якості:

а) складність роботи і професійна специфіка;

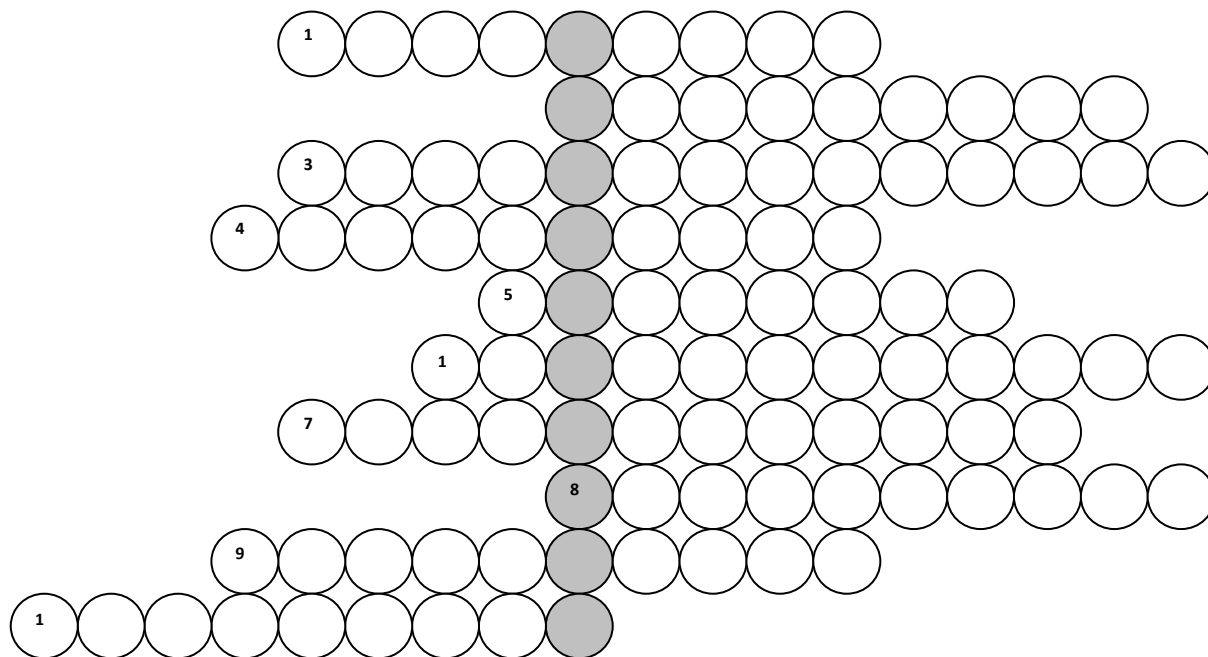
б) якість кінцевих результатів праці та ефективність затраченої праці;

в) відповідальність за трудову діяльність;

г) всі відповіді правильні;

д) немає правильної відповіді?

Розв'язати кросворд



Питання

1. Нагорода, що виплачується працівникам через регулярні проміжки за зроблену роботу, а також за відпрацьований час.
2. Вїзд 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.

Практичні завдання

Доповнити:

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

Об'єкт вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» — система економічних, соціальних і організаційних відносин між людьми з приводу _____.

Економіка праці досліджує фактори, що визначають _____.

Тема 1.2 Трудові ресурси та 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.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- специфіку соціально-економічних категорій, які характеризують людські ресурси суспільства (населення, економічно активне населення, робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал);
- варіанти класифікації населення в економіці праці;
- характеристики відтворення населення (його типи та режими);
- значення людського потенціалу для соціально-економічного прогресу;
- основні характеристики економічної активності населення;
- сутність і складники понять «якість робочої сили» і «конкурентоспроможність працівника»;
- сутність, складники, чинники розвитку трудового потенціалу на різних рівнях;
- основні напрями збереження і розвитку трудового потенціалу України.

а також УМІТИ:

- аналізувати чисельність, склад і показники природного руху населення;

- оцінювати процеси відтворення населення та ресурсів для праці;
- аналізувати чинники, що впливають на формування, збереження і розвиток трудового потенціалу на різних рівнях;
- оцінювати якість робочої сили і конкурентоспроможність працівника;
- розробляти систему заходів для розвитку трудового потенціалу на різних рівнях.

Питання для самоконтролю

1. Що таке трудовий потенціал? Які його складові?
2. Назвіть рівні дослідження трудового потенціалу.
3. Дайте кількісну та якісну характеристику трудового потенціалу працівника. Які чинники впливають на його формування?
4. Охарактеризуйте складові трудового потенціалу підприємства (організації). Які чинники впливають на його формування?
5. Дайте кількісну та якісну характеристику трудового потенціалу суспільства. Які чинники впливають на його формування?
6. Назвіть основні функції держави у регулюванні розвитку трудового потенціалу.
7. Назвіть головну функцію трудового потенціалу?
8. Що являє собою населення як демократична категорія?
9. Що таке міграція населення? Яких видів вона буває?
10. Що включає в себе поняття людський потенціал?
11. Що таке «працездатний вік»? Які межі працездатного віку визначені законодавством України?
12. Які джерела поповнення людських ресурсів? Який вплив на людські ресурси здійснюють демографічні та міграційні процеси?
13. Який взаємозв'язок між відтворенням населення та відтворенням ресурсів для праці?

Тестові завдання

1. Трудові ресурси – це:

- а) робоча сила;
- б) економічно активне населення;
- в) студенти;
- г) економічно активне населення плюс частка економічно неактивного населення з числа працюючих пенсіонерів та ін.

2. Що таке населення як соціально-демографічна категорія:

- а) сукупність трудових ресурсів певної країни;
- б) сукупність людей, що проживають на визначеній території;
- в) сукупність людей, що мають певні професійні навички і знання;
- г) працездатне населення у працездатному віці?

3. Трудовий потенціал суспільства – це:

- а) сума трудових потенціалів людей;
- б) сума трудових потенціалів підприємств;
- в) сума трудових потенціалів міст і сел.;
- г) немає правильної відповіді.

4. Особливу увагу під час прогнозування розподілу трудових ресурсів приділяють:

- а) зайнятості в економіці країни;
- б) середньому рівні зайнятості;
- в) загальній чисельності зайнятих;
- г) немає правильної відповіді.

5. Яка категорія населення не належить до складу економічно активного населення:

- а) зайняті;

- б) учні та студенти денної форми навчання;
- в) безробітні;
- г) населення, що працює за кордоном?

6. Кількісно економічно активне населення складається:

- а) з найманих працівників і підприємців;
- б) зайнятих і безробітних у визначенні Міжнародної організації праці;
- в) зайнятих і безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості;
- г) зайнятих економічною діяльністю.

7. Яка із зазначених категорій населення належить до економічно активного населення:

- а) учні, студенти, курсанти, які навчаються в навчальних закладах на денній формі навчання;
- б) особи, зайняті доглядом за дітьми, хворими родичами;
- в) безоплатно працюючі члени сімейних підприємств;
- г) особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела їх доходу?

8. Відтворення трудових ресурсів, пов'язане зі зміною їх якісних характеристик, відповідає:

- а) інтенсивному типу відтворення трудових ресурсів;
- б) екстенсивному типу відтворення трудових ресурсів.

9. Економічний рух населення — це:

- а) зміна освітньої, професійної, національної та інших структур населення;
- б) зміна чисельності і складу населення в результаті механічного просторового переміщення людей;
- в) результат процесів народження та смерті людей;

г) рух населення, пов'язаний зі зміною його трудової активності.

10. Який режим відтворення населення характеризується депопуляцією населення:

- а) звужене відтворення;
- б) просте відтворення;
- в) розширене відтворення?

11. Традиційний тип відтворення характеризується:

- а) зменшенням народжуваності, збільшенням середньої тривалості життя, зниженням рівня смертності;
- б) високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю;
- в) правильної відповіді немає.

12. Розширене відтворення населення характеризується:

- а) переважанням народжуваності над смертністю;
- б) сталою кількістю населення;
- в) абсолютним зменшенням кількості населення;
- г) правильної відповіді немає.

13. Інтенсивний тип відтворення ресурсів дія праці означає:

- а) збільшення ресурсів без зміни якісних їх характеристик;
- б) удосконалення якісних характеристик трудових ресурсів (зростання освітнього та кваліфікаційного рівня);
- в) правильної відповіді немає.

14. Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці означає:

- а) збільшення ресурсів без зміни якісних їх характеристик;
- б) удосконалення якісних характеристик трудових ресурсів (зростання освітнього та кваліфікаційного рівня);
- в) правильної відповіді немає

15. Переміщення працездатного населення з одного регіону в інший, а також з однієї країни в іншу в пошуках роботи, вищої заробітної плати та кращої долі – це :

- а) еміграція робочої сили;
- б) міграція робочої сили;
- в) імміграція робочої сили;
- г) немає правильної відповіді.

16. Трудова міграція – це:

- а) переїзд на іншу квартиру;
- б) зміна місця роботи;
- в) зміна посади(професії);
- г) немає правильної відповіді.

17. За методологією МОП населення розподіляється на :

- а) економічно активне населення;
- б) зайняте населення;
- в) безробітне населення;
- г) економічно неактивне населення;
- д) немає правильної відповіді.

18. За методологією МОП економічно активне населення розподіляється на:

- а) чоловіків;
- б) жінок;
- в) зайнятих;
- г) безробітних;
- д) немає правильної відповіді.

19. Чи можна вважати розвиток основних демографічних процесів в Україні сприятливим ?

- а) так;
- б) ні

20. 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.

21. Які межі працездатного віку визначені чинним законодавством України:

- а) 15—54 у жінок та 15—59 у чоловіків;
- б) 15—70 у жінок і чоловіків;
- в) 16—54 у жінок та 16—59 у чоловіків;
- г) 16—59 у жінок і чоловіків?

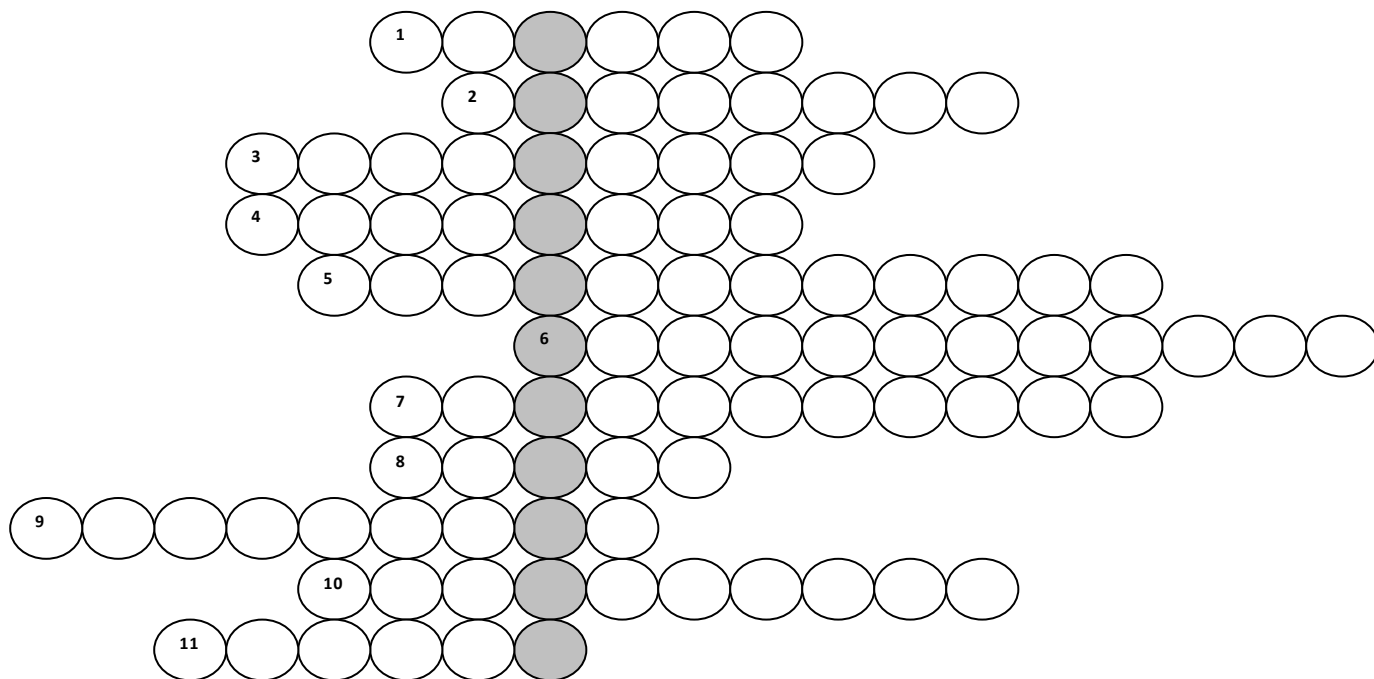
22. Демографічна ситуація в Україні за віком і статтю людей:

- а) більше чоловіків після 65 – ти років;
- б) більше жінок після 65 – ти років;
- в) рівна чисельність.

23. До осіб перед пенсійного віку в Україні відносяться:

- а) чоловіки після досягнення 50 років, жінки – 45 років;
- б) чоловіки після досягнення 55 років, жінки – 50 років;
- в) чоловіки та жінки після досягнення 60 років;
- г) немає правильної відповіді.

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 непрацевдатних 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-трудова 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.

Практичне завдання

Задача 1. Загальний коефіцієнт народжуваності населення України в 2017 р. дорівнює 8,6, загальний коефіцієнт смертності – 13,8. Розрахуйте природний приріст/збиток населення на 2017 р.

Тема 1.3 Праця як сфера життєдіяльності та основний 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-трудоких відносин. Державні заходи щодо вдосконалення якості життя населення.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- трактування праці з позицій класичної, неокласичної та сучасної економічної науки;
- головні ознаки змісту та характеру праці постіндустріального періоду розвитку суспільства;
- характерні риси інтелектуалізації праці;
- відмінність у поняттях “праця”, “трудова діяльність”, “робота”, “трудовий процес”;
- класифікаційні ознаки та особливості різних видів праці;
- вимоги до опису роботи згідно з вітчизняною та зарубіжною практикою;
- теоретико-методичні засади аналізу роботи;
- поняття та елементи управління працею,

а також УМІТИ:

- виявляти особливості процесу, змісту та результатів праці за видами економічної діяльності, структурними підрозділами та окремими робочими місцями;
- провадити аналіз та здійснювати опис роботи з урахуванням підходів вітчизняної та міжнародної практики;

- формувати систему управління працею на підприємстві (в організації).

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення категорії «праця». Назвіть основні форми виявлення процесу праці.
2. Сутність і функції праці, її соціальні аспекти.
3. Поясніть сутність категорії «зміст праці». Які чинники впливають на зміст праці?
4. Розкрийте сутність поняття «характер праці».
5. За якими напрямками в наш час відбувається еволюція праці як чинника виробництва?
6. Класифікуйте види праці за ознаками. Охарактеризуйте основні з них.
7. Як ви розумієте процес гуманізації праці? З яких основних елементів складається класична програма гуманізації праці?
8. Дайте визначення поняття «якість трудового життя».
9. Які положення є основою концепції якості трудового життя?
10. Якими показниками характеризується якість трудового життя?
11. Які основні положення концепції гідної праці? Якими показниками оцінюють гідну працю?

Тестові завдання

1. Дайте визначення категорії «праця»:

- а) доцільна діяльність людини, спрямована на виробництво матеріальних благ;
- б) цілеспрямована діяльність людини з виробництва матеріальних і духовних благ;
- в) сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які використовуються нею в процесі виробництва;

г) правильної відповіді немає.

2. Які з нижченаведених ознак не мають відношення до змісту праці?

а) фізична праця, розумова праця;

б) наймана праця;

в) мотивація праці;

г) немає правильної відповіді.

3. Яка з наведених ознак не має відношення до характеру праці?

а) спосіб реалізації трудового потенціалу (самозайнятість, наймана праця, приватник);

а) технічне і технологічне оснащення виробництва, кваліфікаційна складність робіт;

в) умови найму робочої сили;

г) немає правильної відповіді.

4. До професійних теорій мотивації:

а) теорія очікувань В. Врума, теорія «Z» У. Оучи, теорія потреб М. Туган-Барановського;

б) ієрархія потреб А. Маслоу, теорія справедливості З. Адамса, теорія «Z» У. Оучи;

в) теорія потреб М. Туган-Барановського, теорія очікувань В. Врума;

г) теорія справедливості З. Адамса, теорія очікувань В. Врума.

5. Внутрішнє бажання людини задовольнити свої потреби це:

а) стимул;

б) мотив;

в) духовне порівняння.

6. Можливість отримання засобів задоволення засобів задоволення своїх потреб в обмін на виконання певних дій це:

- а) стимул,
- б) мотив;
- в) компроміс.

7. Які загальні спонукальні мотиви для частоті зміни роботи у низкокваліфікованих робочих і високооплачуваних продавців:

- а) незадоволеність колективом або керівництвом;
- б) недостатня інформація;
- в) транспортна доступність роботи.

8. Палаючий будинок. Молода людина важко встигає пробратися в нього і врятувати дитину. Що і чому є у даному прикладі спонуканням до такої дії?

- а) мотив;
- б) стимул.

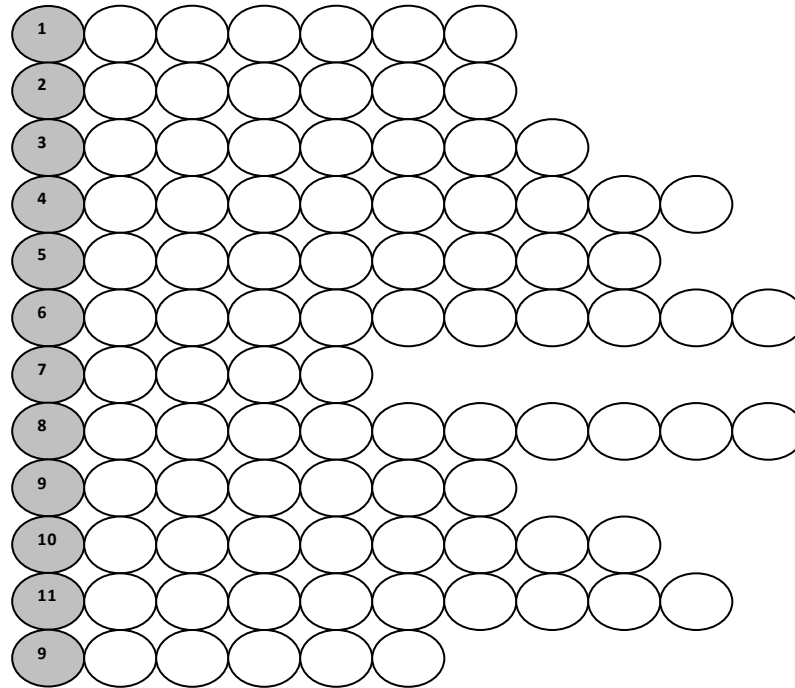
9. Який процес характеризується змінами змісту та умов праці, викликаних впливом НТП:

- а) гуманізація праці;
- б) раціоналізація праці;
- в) інтенсифікація праці;
- г) регламентація праці

10. «Гідна праця» означає:

- а) продуктивну роботу і прийнятний заробіток;
- б) безпечність умов праці;
- в) вільний вибір форми зайнятості;
- г) можливість участі в професійних об'єднаннях;
- д) усі відповіді правильні.

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.

Практичні завдання

Доповнити:

Доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей – це _____.

Під умовами праці розуміється сукупність елементів виробничого середовища, що впливають на _____.

_____ виражає розподіл функцій на робочому місці і визначається сукупністю виконуваних операцій, показує рівень розвитку продуктивних сил.

Доцільна зміна форми, розмірів, стану, структури, місиві предметів праці – це _____.

Стан збалансованості вимог (запитів), пропонованих працівником до змісту, характеру й умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих запитів – це _____.

Тема 1.4. Соціально-трудова відносина 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.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ

- генезис трудових і соціально-трудова відносин;
- трактування соціально-трудова відносин з позицій різних наукових шкіл;
- теоретико-методологічні засади соціально-трудова відносин як системи;
- сутність понять: сторони, суб'єкти, предмет, види, типи, рівні соціально-трудова відносин;
- спільне і відмінне між соціально-трудова відносинами і соціально-трудова сферою та діалектику їх розвитку;
- місце, функції та еволюцію ролі держави в системі соціально-трудова відносин;
- особливості найманих працівників як сторони відносин у сфері праці;
- роль роботодавців та функції об'єднань роботодавців у системі соціально-трудова відносин,

а також УМІТИ

- провадити порівняльний аналіз термінологічного інструментарію у царині соціально-трудова відносин у контексті його трактування різними науковими школами;
- формувати цілісне бачення соціально-трудова відносин як системи та форми суспільної практики;
- проектувати структуру та визначати змістові складові системи соціально-трудова відносин на національному, регіональному, галузевому і виробничому рівнях;
- здійснювати порівняльний аналіз типів соціально-трудова відносин, виокремлювати їхні переваги та недоліки;
- провадити порівняльний аналіз інтересів роботодавців, найманих працівників і держави як суб'єктів соціально-трудова відносин.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення категорії «соціально-трудова відносини».
2. Назвіть основні елементи системи соціально-трудова відносин
3. Охарактеризуйте сторони та суб'єкти соціально-трудова відносин.

Яка між ними різниця?

4. Які функції виконує держава як сторона соціально-трудова відносин?

5. Назвіть основні чинники розвитку соціально-трудова відносин.

6. Яких прав і обов'язків набуває найманий працівник як суб'єкт соціально-трудова відносин?

7. Назвіть рівні соціально-трудова відносин і охарактеризуйте предмет соціально-трудова відносин на кожному з них.

8. Які ви знаєте принципи соціально-трудова відносин?

9. Чим відрізняються типи соціально-трудова відносин? Який з них найпоширеніший у розвинених країнах?

Тестові завдання

1. Вкажіть відповідь, у якій зазначено всі сторони соціально-трудо­вих відносин:

- а) органи, через які реалізується соціальний діалог;
- б) наймані працівники і роботодавці, за участю держави;
- в) наймані працівники, роботодавці, держава, органи, через які реалізується соціальний діалог;
- г) органи, через які реалізується соціальний діалог, та органи, покликані попереджувати загострення соціально-трудо­вих відносин.

2. Суб'єкт соціально-трудо­вих відносин — це:

- а) юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими правами у соціально-трудо­вих відносинах;
- б) юридична або фізична особа, яка володіє делегованим і правами у соціально-трудо­вих відносинах;
- в) фізична особа, яка володіє первинними правами у соціально-трудо­вих відносинах.

4. Суб'єктом, який виконує найбільше функцій у соціально-трудо­вих відносинах, є:

- а) найманий працівник;
- б) роботодавець;
- в) держава;
- г) профспілка.

5. Які аспекти взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями охоплюють соціально-трудо­ві відносини:

- а) використання робочої сили в процесі виробництва;
- б) найм робочої сили;

- в) найм і використання робочої сили в процесі виробництва;
- г) найм, використання і відтворення робочої сили?

6. Неправильною є така класифікація соціально-трудових відносин:

- а) соціально-трудові відносини пов'язані з організацією й ефективністю праці;
- б) соціально-трудові відносини, пов'язані з використанням предметів і засобів праці;
- в) соціально-трудові відносини зайнятості;
- г) соціально-трудові відносини, пов'язані з використанням нової техніки;
- д) соціально-трудові відносини, виникають у зв'язку з винагородою за працю;
- е) немає правильної відповіді.

7. Типи соціально-трудових відносин, не бажані для соціально-орієнтованої ринкової економіки – це:

- а) солідарність;
- б) субсидіарність;
- в) партнерство;
- г) конфлікт;
- д) дискримінація;
- е) немає правильної відповіді.

8. Патерналізм як тип соціально-трудових відносин характеризується:

- а) вагомим впливом профспілок на формування соціально-трудових відносин;
- б) суцільною регламентацією соціально-трудових відносин керівництвом підприємства;

в) суцільною регламентацією соціально-трудових відносин керівництвом підприємства або державою;

г) монополією держави на визначення структури та змісту соціально-трудових відносин.

9. Принцип партнерства у соціально-трудовій сфері передбачає:

а) забезпечення балансу в реалізації інтересів роботодавців і найманих працівників;

б) обов'язковість спільної відповідальності, що ґрунтується на особистій відповідальності;

в) проведення консультацій, переговорів між роботодавцями і найманими працівниками;

г) вагомий вплив профспілок на формування соціально-трудових відносин.

10. Особа, яка заключила договір з представником підприємства, організацією чи державою – це:

а) роботодавець;

б) найманий працівник;

в) член профспілки;

г) немає правильної відповіді.

11. 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'єктам прав трудових відносин;

г) немає правильної відповіді.

12. Показником, який характеризує рівень життя, є:

- а) соціальний індикатор;
- б) соціальний норматив;
- в) соціальний стандарт;
- г) немає правильної відповіді.

13. За яким принципом має формуватись ідеальна модель соціально-трудових відносин:

- а) патерналізму;
- б) солідарності;
- в) соціального партнерства?

14. Назвіть показник, який характеризує стан та ступінь розвитку соціально-трудових відносин:

- а) якість життя;
- б) якість трудового життя;
- в) якість соціально-трудових відносин

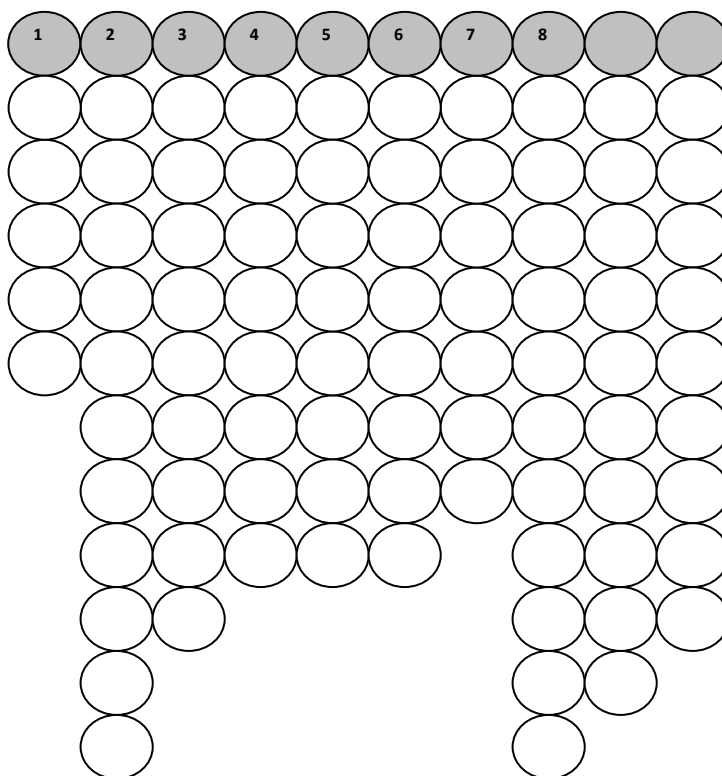
15. Політика захисту національних ринків – це:

- а) трудовий протекціонізм;
- б) патерналізм;
- в) прояв демократизму у сфері праці;

16. Соціальний конфлікт – це:

- а) озброєне зіткнення;
- б) протистояння різних політичних сил;
- в) відсутність взаєморозуміння;
- г) нема правильної відповіді.

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 боротьби за соціальну справедливість з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці і життя.

Практичні завдання

Доповнити:

Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування: перша — _____, друга — соціально-трудові відносини, що _____.

Основою соціально-трудових відносин можуть служити принципи _____.

Відповідно до принципів соціально-трудових відносин виділяють два полярних типи трудових відносин: _____.

Причинами трудових конфліктів можуть бути _____.

_____ має різні форми прояву: мовчазне невдоволення, відкрите невдоволення, сварка, страйк, трудова суперечка і т. д.

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

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

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ

- генезис трудових і соціально-трудоваих відносин;
- трактування соціально-трудоваих відносин з позицій різних наукових шкіл;
- теоретико-методологічні засади соціально-трудоваих відносин як системи;
- сутність понять: сторони, суб'єкти, предмет, види, типи, рівні соціально-трудоваих відносин;
- спільне і відмінне між соціально-трудоваими відносинами і соціально-трудоваою сферою та діалектику їх розвитку;
- місце, функції та еволюцію ролі держави в системі соціально-трудоваих відносин;
- особливості найманих працівників як сторони відносин у сфері праці;
- роль роботодавців та функції об'єднань роботодавців у системі соціально-трудоваих відносин,

а також УМІТИ

- провадити порівняльний аналіз термінологічного інструментарію у царині соціально-трудоваих відносин у контексті його трактування різними науковими школами;
- формувати цілісне бачення соціально-трудоваих відносин як системи та форми суспільної практики;
- проектувати структуру та визначати змістові складові системи соціально-трудоваих відносин на національному, регіональному, галузевому і виробничому рівнях;

- здійснювати порівняльний аналіз типів соціально-трудових відносин, виокремлювати їхні переваги та недоліки;
- провадити порівняльний аналіз інтересів роботодавців, найманих працівників і держави як суб'єктів соціально-трудових відносин.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте систему заходів державного регулювання соціально-трудових відносин.
2. Які методи застосовує держава для регулювання соціально - трудових відносин?
3. Які напрями належать до сфери законодавчого регулювання соціально-трудових відносин?
4. Як відбувається громадське регулювання соціально-трудових відносин?
5. Дайте визначення категорії «соціальна політика»; в чому полягає відмінність між її широким та вузьким трактуванням?
6. Що є об'єктом соціальної політики?
7. Назвіть та дайте коротку характеристику суб'єктам соціальної політики.
8. Визначте основні напрями і пріоритети соціальної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства.
9. Поясніть взаємозв'язок між поняттями «соціальний захист» і «соціальна безпека».
10. В чому полягає різниця між соціальним захистом та соціальною допомогою?
11. Який внесок у розробку правових норм і процедур у сфері трудових відносин і соціальних інститутів зробила Міжнародна організація праці?

Тестові завдання

1. Система заходів громадського і державного регулювання соціально-трудова відносин (СТВ) включає:

- а) механізм громадського і державного регулювання; заходи й інструменти регулювання;
- б) заходи й інструменти регулювання; форми та методи громадського і державного регулювання;
- в) суб'єкти і механізм громадського і державного регулювання;
- г) суб'єкти, форми і методи громадського і державного регулювання.

2. Основними інструментами, за допомогою яких регулюються соціально-трудова відносини, є:

- а) державні програми галузевого рівня;
- б) державні програми регіонального рівня;
- в) державні програми національного рівня;
- г) усі відповіді правильні.

3. Які методи застосовує держава для регулювання соціально-трудова відносин:

- а) соціально-психологічні та адміністративні;
- б) економічні та соціально-психологічні;
- в) економічні та адміністративні;
- г) немає правильної відповіді?

4. Соціальний захист населення це :

- а) охорона житла;
- б) виплата допомоги, субсидій, пенсій;
- г) немає правильної відповіді.

5. Представниками сторін для укладання договорів можуть бути:

- а) робітники, роботодавці, профспілки;
- б) державні органи виконавчої влади, союзи роботодавців, робітники;
- в) міністерства, відомства, інші уповноважені особи;
- г) немає правильної відповіді.

6. Закінчить думку: «Професійні спілки в системі соціального партнерства являють собою і захищають інтереси...»

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

7. 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.

8. 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.

9. До якого методу регулювання соціально-трудових відносин належить розробка та реалізація соціальної політики:

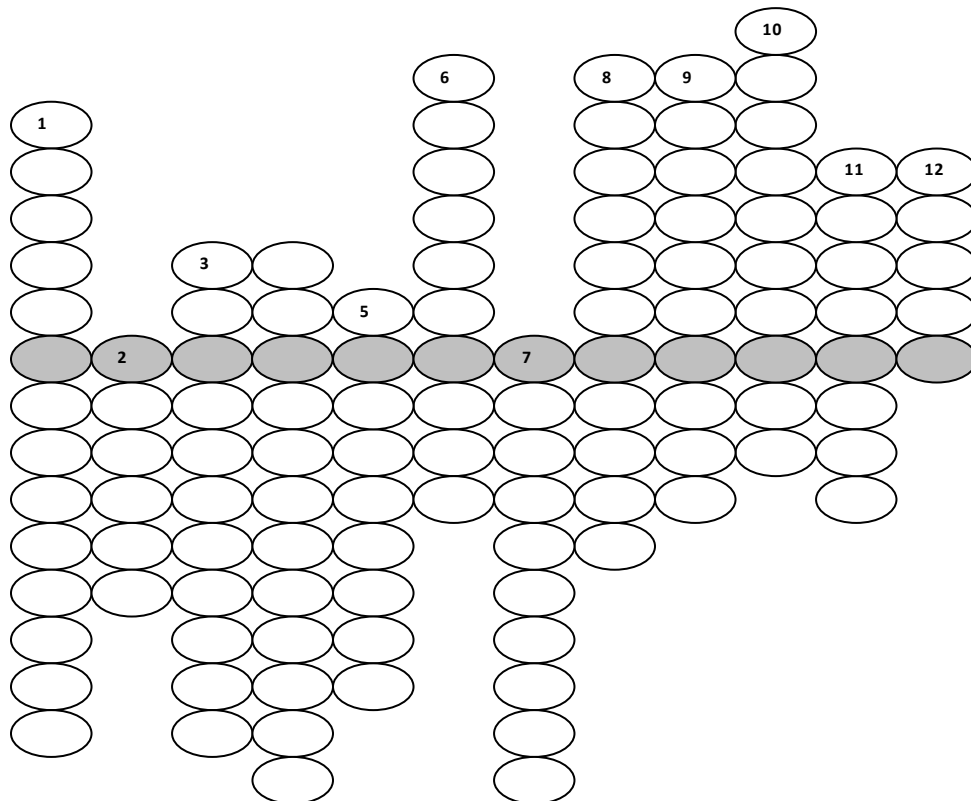
- а) нормативно-правового;

- б) програмно-цільового;
- в) організаційно-упорядкувального?

10. 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.

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.

Практичні завдання

Доповнити:

Соціальна політика — діяльність держави з управління розвитком соціальної сфери суспільства, спрямована на _____.

Головна мета соціальної політики — _____.

система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально вразливий верств працездатного населення — це _____.

соціальна допомога — міри, що відносяться до всього населення і являють собою допомогу, як правило, короткочасного характеру, що надається людям, котрі _____.

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

Тема 1.6. Соціальне партнерство

1. Визначення соціального партнерства. Визначення соціального партнерства (трипартизму). 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-трудова 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.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- генезис соціального партнерства, об'єктивні передумови його виникнення та розвитку;
- сутність соціального партнерства, його змістові характеристики та функції як інституту сучасної економічної системи;
- наявні моделі соціального партнерства;
- форми соціального партнерства та тенденції їх розвитку;
- колективно-договірну практику узгодження інтересів соціальних партнерів на виробничому рівні,

а також УМІТИ:

- виявляти причини, що стримують розвиток соціально-трудова відносин на принципах соціального партнерства;
- проектувати заходи, що забезпечують розвиток соціального партнерства;
- провадити порівняльний аналіз тенденцій розвитку інституту соціального партнерства в Україні та країнах Європейського Союзу.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність соціального партнерства? Яке його значення у розвитку економіки і суспільства?
2. Охарактеризуйте систему соціального партнерства.
3. Назвіть рівні функціонування соціального партнерства.
4. Які суб'єкти соціального партнерства ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
5. Як діють об'єднання роботодавців на ринку праці?
6. Яка роль профспілок у соціально-трудова відносинах?
7. Які функції виконує держава в системі соціального партнерства?
8. Що є предметом соціального партнерства на кожному з рівнів функціонування системи соціального партнерства?

9. Які форми соціального партнерства ви знаєте?
10. Охарактеризуйте принципи соціального партнерства, вироблені МОП.
11. Яка роль колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин?
12. На яких принципах повинно здійснюватися укладання колективних договорів і угод в ході соціального партнерства?
13. Яких принципів потрібно дотримуватися при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)?
14. Охарактеризуйте основні положення змісту колективного договору.
15. Які основні питання становлять зміст угод на державному, галузевому, регіональному рівнях?

Тестові завдання

1. Суть соціального партнерства полягає в тому, що це:

- а) специфічний вид суспільних відносин всередині соціальних груп, прошарків і класів, які мають однакові соціально-економічні й політичні інтереси;
- б) специфічний вид громадських відносин між різними соціальними групами, прошарками і класами, які мають суттєво відмінні соціально-економічні й політичні інтереси;
- в) вид громадських відносин між різними соціальними групами, прошарками і класами, які мають однакові соціально-економічні й політичні інтереси.

2. Яка умова, на Ваш погляд, є визначальною для виникнення соціального партнерства?

- а) посилення соціальної ролі держави;

б) наявність відносної рівноваги сил між найманого робітниками і роботодавцями;

в) виникнення профспілок;

г) створення інститутів цивільного суспільства.

3. Скільки сторін можуть брати участь у соціальному партнерстві:

а) тільки три;

б) тільки дві;

в) як дві, так і три;

г) немає правильної відповіді.

4. Об'єктом системи соціального партнерства є:

а) роботодавці;

б) працівники;

в) соціально-трудова відносина;

г) держава;

д) немає правильної відповіді.

5. На якому рівні соціального партнерства суб'єктами соціального партнерства виступають держави та міжнародні організації:

а) мегаекономічний рівень;

б) макроекономічний рівень;

в) мезоекономічний рівень;

г) мікроекономічний рівень?

6. На якому рівні соціального партнерства суб'єктами соціального партнерства виступають роботодавець, комітет профспілки, працівники:

а) мегаекономічний рівень;

б) макроекономічний рівень;

в) мезоекономічний рівень;

г) мікроекономічний рівень?

7. На якому рівні соціального партнерства суб'єктами соціального партнерства виступають представницькі організації роботодавців та профспілок, органів регіонального самоврядування:

- а) мегаекономічний рівень;
- б) макроекономічний рівень;
- в) мезоекономічний рівень;
- г) мікроекономічний рівень?

8. На якому рівні соціального партнерства суб'єктами соціального партнерства виступають представники уряду, організацій роботодавців та профспілок:

- а) мегаекономічний рівень;
- б) макроекономічний рівень;
- в) мезоекономічний рівень;
- г) мікроекономічний рівень?

9. На якому рівні соціального партнерства предметом соціального партнерства є кадрова політика підприємства або її окремі елементи:

- а) мегаекономічний рівень;
- б) макроекономічний рівень;
- в) мезоекономічний рівень;
- г) мікроекономічний рівень?

10. На якому рівні соціального партнерства предметом соціального партнерства є галузеві тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці тощо:

- а) мегаекономічний рівень;
- б) макроекономічний рівень;

- в) мезоекономічний рівень;
- г) мікроекономічний рівень?

11. На якому рівні соціального партнерства предметом соціального партнерства є гарантії та захист прав людини у сфері праці:

- а) мегаекономічний рівень;
- б) макроекономічний рівень;
- в) мезоекономічний рівень;
- г) мікроекономічний рівень?

12. На якому рівні соціального партнерства предметом соціального партнерства є умови, принципи, норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин:

- а) мегаекономічний рівень;
- б) макроекономічний рівень;
- в) мезоекономічний рівень;
- г) мікроекономічний рівень?

13. Термін «трипартизм» 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 державою;
- в) багатосторонні колективні договори; двосторонні колективні консультації та загальнодержавні переговори;
- г) немає правильної відповіді.

14. На якому рівні регулювання соціально-трудових відносин укладається колективний договір:

- а) на рівні галузі між повноважними представниками найманих працівників і роботодавців;
- б) на рівні країни між представниками найманих працівників і роботодавців;
- в) на рівні регіону між повноважними представниками працівників і роботодавців;
- г) на рівні підприємства між найманими працівниками та роботодавцем?

15. Представниками сторін для укладання договорів можуть бути:

- а) робітники, роботодавці, профспілки;
- б) державні органи виконавчої влади, союзи роботодавців, робітники;
- в) міністерства, відомства, інші уповноваженні особи;
- г) немає правильної відповіді.

16. На якому рівні регулювання соціально-трудових відносин укладається генеральна угода:

- а) на рівні галузі між повноважними представниками найманих працівників і роботодавців;
- б) на рівні країни між представниками найманих працівників і роботодавців за участю держави;
- в) на рівні регіону між повноважними представниками працівників і роботодавців;
- г) на рівні підприємства між найманими працівниками та роботодавцем?

17. Контроль за виконанням колективного договору, угоди здійснюється:

- а) Міжнародною організацією праці;
- б) Національною радою соціального партнерства;

- в) сторонами, що їх уклали;
- г) Міністерством праці та соціальної політики.

18. Третя модель соціального партнерства передбачає:

а) прийняття основних угод на рівні регіонів та галузей, тобто основний рівень соціального партнерства — мезоекономічний; спільні рішення на макроекономічному рівні майже не приймаються;

б) здійснення переговорного процесу на мікроекономічному рівні, широке втілення системи індивідуальних трудових контрактів, незначну роль профспілок;

в) високий рівень централізації договірної процесу, втілення принципу трипартизму МОП, дуже високий організаційний рівень соціально-трудових відносин;

г) немає правильної відповіді.

19. Сторонами генеральної угоди виступають:

а) власники та представники трудящих, обрані й уповноважені трудовим колективом;

б) об'єднання професійних спілок та об'єднання власників підприємств, на яких зайнята більшість найманих працівників держави;

в) об'єднання професійних спілок та об'єднання власників підприємств, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії;

г) немає правильної відповіді.

20. Сторонами галузевої угоди виступають:

а) власники та представники трудящих, обрані й уповноважені трудовим колективом;

б) об'єднання професійних спілок та об'єднання власників підприємств, на яких зайнята більшість найманих працівників держави;

в) об'єднання професійних спілок та об'єднання власників підприємств, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладання угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії;

г) немає правильної відповіді

21. Згідно з чинним законодавством формування і створення трудового арбітражу в цілях дозволу колективної трудової суперечки повинне здійснюватися при обов'язковій участі повноважного представника служби по врегулюванню колективних трудових суперечок.

а) так;

б) ні.

22. У Конституції України нашу державу проголошено:

а) трудовою державою;

б) соціальною державою;

в) соціально-трудовою державою?

23. Як називається перший орган соціального партнерства в Україні, що був створений у 1991 р.:

а) Національна рада соціального партнерства;

б) Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення;

в) Міжнародна організація праці;

г) Український союз промисловців та підприємців?

-24. Чи можна затверджувати, що в Україні вже склалася система соціального партнерства.

а) так;

б) ні.

25. Яким законодавчим актом України закріплена основна класифікація конфліктів на індивідуальні і колективні трудові суперечки?

а) Конституція України;

б) Кодекс законів про працю;

в) Цивільний Кодекс України; Закон України «Про порядок дозволу колективних трудових суперечок».

26. Згідно з КЗпП України порядок реєстрації колективних договорів визначає:

а) Міністерство фінансів України;

б) Національний банк України;

в) Кабінет Міністрів України;

г) немає правильної відповіді.

27. Трипартизм як правовий принцип регулювання договірною процесу широко застосовується в країнах:

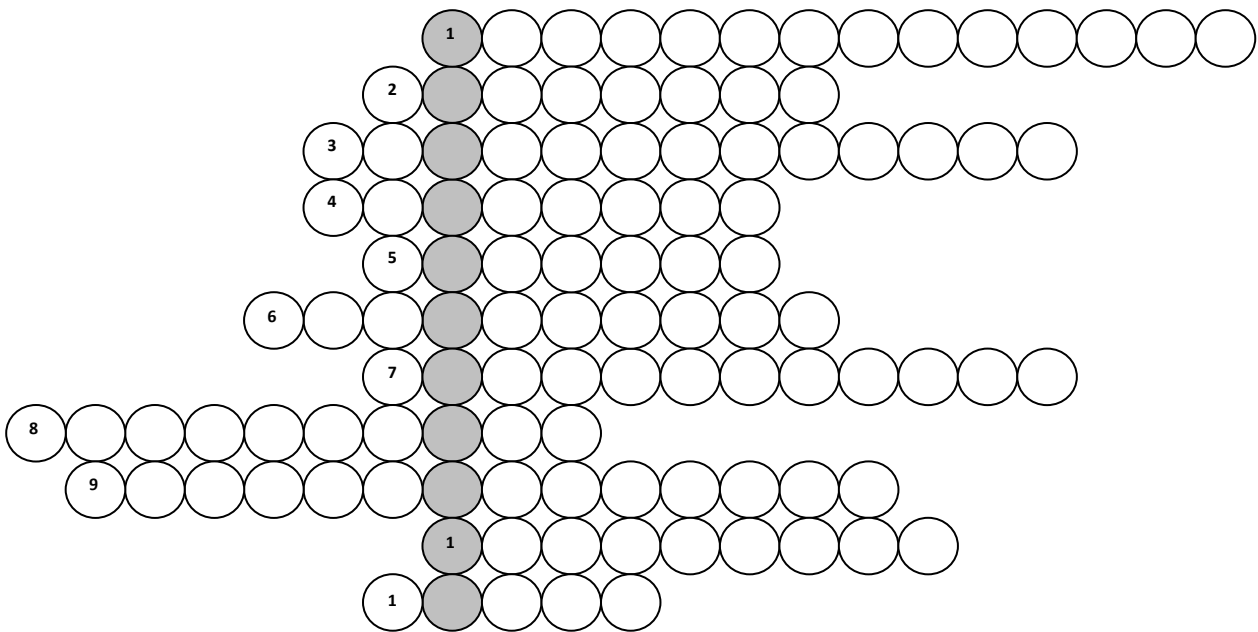
а) США;

б) Японія;

в) Росія;

г) немає правильної відповіді.

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 дохід.
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 боротьби 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-трудова відносин.

Практичні завдання

Задача 1. У соціально-трудова сфері конфлікти можуть відбуватися з приводу окремо взятих...

Укажіть категорії проблем, по яких можуть відбуватися конфлікти в соціально-трудова сфері.

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.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- зміст соціально-трудова відносин, що в сукупності розкривають сутність ринку праці;
- сутність механізму саморегулювання та функціонування ринку праці як взаємозв'язану дію його елементів: попиту, пропонування, ціни, конкуренції, резервування праці, трудової мобільності;
- переваги гнучкості ринку праці та позитивні ефекти трудової мобільності, а разом з цим — можливі їх наслідки для працівників;
- концепції, види, форми зайнятості населення та принципи її регулювання;
- причини та загрозливі наслідки безробіття, зокрема його найнебезпечнішої форми — циклічної,

а також УМІТИ:

- оперувати статистичними даними про стан і динаміку ринку праці;
- складати кількісно-якісну характеристику основних класифікаційних груп ринку праці;
- обчислювати показники зайнятості та безробіття;
- аналізувати структуру зайнятості населення та класифікувати безробітних за різними ознаками.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення категорії «ринок праці».
2. Визначте умови формування та функціонування ринку праці.
3. Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
4. Охарактеризуйте функції, які виконує ринок праці
5. Назвіть фактори, які визначають розвиток ринку праці.
6. Охарактеризуйте основні типи ринку праці.
7. Які елементи є складовими інфраструктури ринку праці?
8. Дайте визначення поняттю та типам кон'юнктури ринку праці.
9. Поясніть механізм функціонування ринку праці.
10. В чому полягає суть сегментації ринку праці? Які ознаки сегментації ви можете назвати?
11. Чим відрізняються первинний та вторинний ринки праці?
12. Охарактеризуйте внутрішній та зовнішній ринки праці.
13. Дайте визначення сутності та сучасні особливостям гнучкості ринку праці.
14. Чим визначається конкурентоспроможність робочої сили?
15. Назвіть основні складові якості робочої сили.

Тестові завдання

1. Ринок праці це:

- а) ринок, де взаємодіють продавець і покупець;
- б) інформаційний простір, де взаємодіють продавець і покупець;
- в) агентство кадрів.

2. Робоча сила це:

- а) зайняті на робочих місцях,
- б) безробітні;
- в) народонаселення в працездатному віці.

3. Попит на працю на ринку праці пред'являють :

- а) робітники;
- б) роботодавці;
- в) держава.

4. Пропозиція праці виходить від:

- а) жінок та чоловіків;
- б) роботодавців;
- в) індивіда в працездатному віці.

5. Припустимо, що який-небудь ринок праці знаходиться в рівновазі, що повинно відбутися, щоб заробітна плата рівноваги знизилась:

- а) зріс попит на продукти, що виробляються;
- б) знизилась травмо небезпека професії;
- в) зросла заробітна плата в альтернативних професіях.

6. До основних функцій ринку праці відносять:

- а) узгодження інтересів обох сторін;
- б) конкурентні відносини;
- в) мотивація найманих робітників.

7. 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.

8. На ринку праці продають:

- а) працівників, здатних виконувати ті або інші види робіт;

- б) робочі місця для незайнятого у виробництві населення;
- в) розподілені по кваліфікації і професіям групи людей для сфери послуг і виробництва;
- г) здібність людей до праці.

9. Еластичність попиту на працю тим вище:

- а) чим нижче частка витрат на працю у витратах фірми;
- б) чим нижче ціна готової продукції;
- в) чим вище цінова еластичність попиту на готову продукцію;
- г) чим менше можливість заміни праці капіталом в даному виробничому процесі.

10. Якщо росте частка витрат на працю у витратах фірми, то еластичність попиту на працю:

- а) збільшується;
- б) знижується;
- в) залишається без змін;
- г) можливий будь-якій з варіантів.

11. 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.

12. Важливою ознакою становлення ринку праці є:

- а) мобільність робочої сили;
- б) стабільність робочої сили;
- в) розгалуженість робочої сили;
- г) немає правильної відповіді.

13. 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.

14. Дією якого ефекту визначається залежність попиту на працю від ціни праці у базовій моделі ринку праці:

- а) ефекту масштабу й ефекту доходу;
- б) ефекту доходу й ефекту заміни;
- в) ефекту масштабу й ефекту заміщення;
- г) ефекту заміщення й ефекту доходу.

15. У якій із наведених нижче відповідей зазначені всі елементи ринку праці:

- а) ціна, попит, пропозиція, товар;
- б) попит і пропозиція;
- в) попит, пропозиція, робоча сила;
- г) ставка заробітної плати, попит, пропозиція, праця?

16. Який сегмент ринку праці характеризується стабільністю зайнятості, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання тощо:

- а) первинний ринок праці;
- б) вторинний ринок праці;
- в) гнучкий ринок праці;
- г) жорсткий ринок праці?

17. Яка складова ринку праці формується потребою роботодавців у працівниках для заповнення вакантних робочих місць:

- а) сукупний попит;
- б) поточний попит;
- в) ефективний попит;
- г) усі відповіді правильні?

18. Жорсткому ринку праці характерні:

- а) різноманітність методів і форм зайнятості;
- б) стабільність і гарантованість зайнятості;
- в) гнучкість витрат на робочу силу;
- г) висока мобільність робочої сили.

19. Пасивна політика на ринку праці спрямована на:

- а) підвищення конкурентоспроможності робочої сили;
- б) збільшення попиту на робочу силу як у приватному, так і в державному секторах економіки;
- в) підтримку доходів населення у випадку втрати роботи;
- г) поліпшення процесу працевлаштування.

20. Яка складова ринку праці охоплює все економічно активне населення:

- а) сукупна пропозиція праці;
- б) поточна пропозиція праці;
- в) ефективна пропозиція праці;
- г) загальна пропозиція праці?

21. Робочі місця, що належать до вторинного ринку праці, характеризуються:

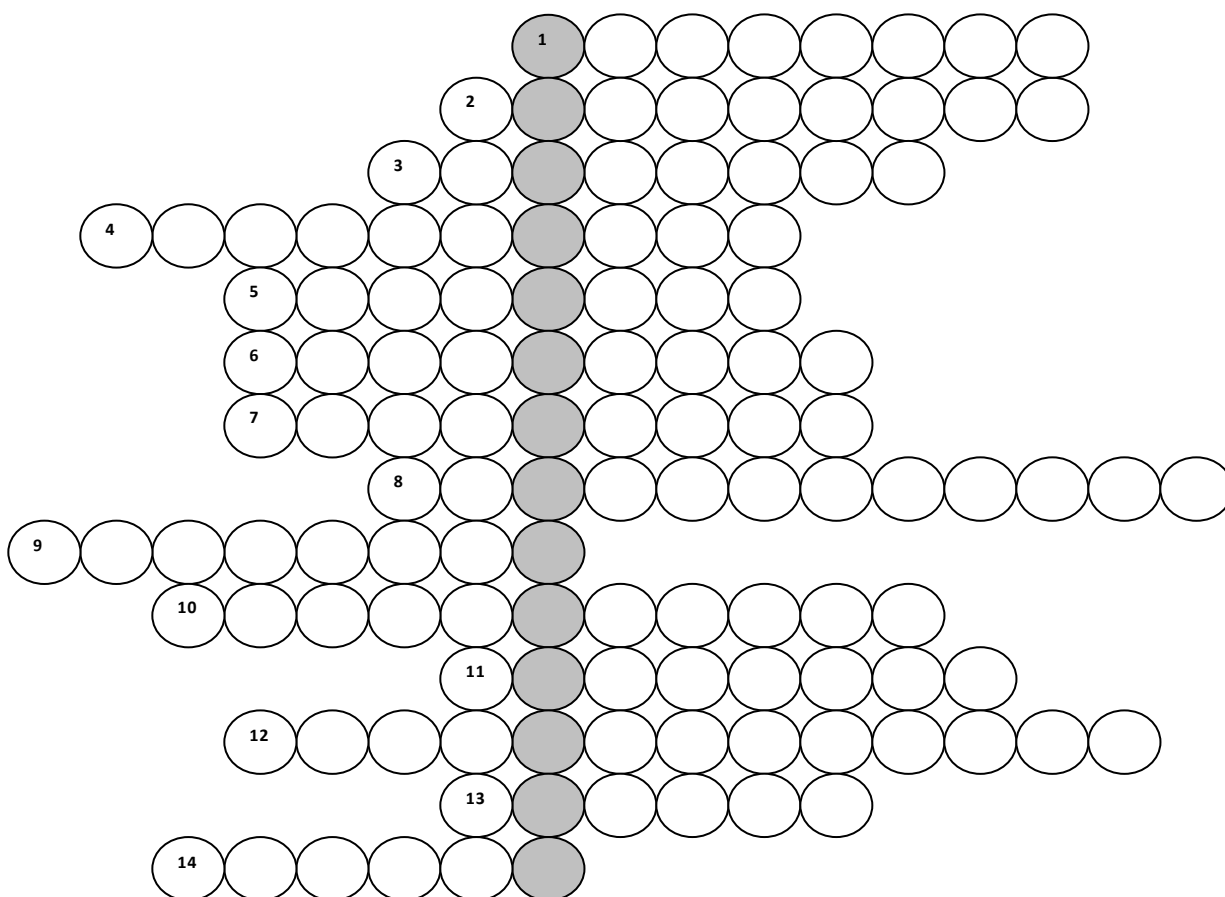
- а) стабільністю зайнятості;

- б) високою оплатою праці;
- в) можливістю професійного зростання;
- г) високою плинністю кадрів.

22. Для гнучкого ринку праці характерні:

- а) зниження мобільності робочої сили;
- б) стабільність і гарантованість зайнятості;
- в) законодавча регламентація звільнення працівників;
- г) різноманітність методів і форм зайнятості.

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.

Практичні завдання

Задача 1. 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 в годину, двоє – не менше 25 грошових одиниць в годину, двоє не менше 20 грошових одиниць, один – не менше 15 грошових одиниць в годину.

Визначте: 1) скільки різноробочих буде найнято і при якому рівні оплати; 2) держава законодавчо встановлює мінімальний рівень денної оплати 40 грошових одиниць в годину. Скільки робітників буде найнято директором магазину в цьому випадку?

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 й 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.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ

- генезис трудових і соціально-трудоваих відносин;
- трактування соціально-трудоваих відносин з позицій різних наукових шкіл;
- теоретико-методологічні засади соціально-трудоваих відносин як системи;
- сутність понять: сторони, суб'єкти, предмет, види, типи, рівні соціально-трудоваих відносин;
- спільне і відмінне між соціально-трудоваими відносинами і соціально-трудоваою сферою та діалектику їх розвитку;
- місце, функції та еволюцію ролі держави в системі соціально-трудоваих відносин;
- особливості найманих працівників як сторони відносин у сфері праці;
- роль роботодавців та функції об'єднань роботодавців у системі соціально-трудоваих відносин,

а також УМІТИ

- провадити порівняльний аналіз термінологічного інструментарію у царині соціально-трудоваих відносин у контексті його трактування різними науковими школами;
- формувати цілісне бачення соціально-трудоваих відносин як системи та форми суспільної практики;
- проектувати структуру та визначати змістові складові системи соціально-трудоваих відносин на національному, регіональному, галузевому і виробничому рівнях;

- здійснювати порівняльний аналіз типів соціально-трудо­вих відносин, виокремлювати їхні переваги та недоліки;
- провадити порівняльний аналіз інтересів роботодавців, найманих працівників і держави як суб'єктів соціально-трудо­вих відносин.

Питання для самоконтролю

1. Що таке зайнятість як соціально-економічна категорія?
2. Що розуміють під структурою зайнятості?
3. Назвіть види і форми зайнятості.
4. Поясніть відмінність між повною, продуктивною, раціональною та ефективною зайнятістю населення.
5. Охарактеризуйте безробіття як соціально-економічне явище.
6. Назвіть форми безробіття.
7. Що таке природний рівень безробіття? У чому полягає сутність закону Оукена?
8. Що визначає державна програма зайнятості населення?
9. Які принципи, стратегічна мета та тактичні завдання державної політики України в галузі зайнятості?
10. Охарактеризуйте основні напрями державної політики зайнятості в Україні
11. Які основні функції Державної служби зайнятості?
12. Чим відрізняються активна та пасивна політики зайнятості населення?

Тестові завдання

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. Добровільна неповна зайнятість – це:

- а) часткова зайнятість;
- б) тимчасова незайнятість;
- в) часткова незайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

3. Робота за тимчасовими контактами – це:

- а) сезонна зайнятість;
- б) нерегламентована зайнятість;
- в) тимчасова зайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

4. Повна зайнятість – це:

- а) зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону);
- б) зайнятість за основним місцем роботи або навчання;
- в) правильної відповіді немає.

5. Часткова зайнятість – це:

- а) додаткова зайнятість окрім основної роботи або навчання;
- б) зайнятість протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою;
- в) добровільна неповна зайнятість;
- г) правильної відповіді немає.

6. Термін «продуктивна зайнятість» в ринковій економіці означає:

- а) достатню кількість робочих місць для всієї чисельності населення у працездатному віці;
- б) достатню кількість робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати;
- в) достатню кількість економічно доцільних робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати.

7. Безробіття – тимчасова незайнятість економічно активного населення. Ця подія має характер:

- а) суб'єктивний;
- б) об'єктивний.

8. Основними видами безробіття є:

- а) структурне, циклічне, приховане, фрикційне безробіття;
- б) відкрите, фрикційне, структурне, циклічне безробіття;
- в) циклічне, культурне, фрикційне, приховане безробіття;
- г) немає правильної відповіді.

9. Які види безробіття становлять рівень природного безробіття в країні:

- а) циклічне і фрикційне безробіття;
- б) фрикційне і структурне безробіття;
- в) структурне і циклічне безробіття;
- г) фрикційне, структурне і циклічне безробіття?

10. Закон А. Оукена пов'язує:

- а) рівень безробіття з інфляцією;
- б) рівень фактичного безробіття з природним рівнем безробіття;
- в) рівень безробіття з відхиленням фактичного ВВП від потенційного;
- г) рівень безробіття з сукупною пропозицією.

11. Закінчіть думку: «Рівень оптимального безробіття...»

- а) вище природного;
- б) рівний природному;
- в) нижче природного;
- г) немає правильної відповіді.

12. Інституційне безробіття пов'язане:

- а) із закриттям застарілих підприємств;
- б) сезонними коливаннями попиту на ринку праці;
- в) недоліками законодавства;
- г) переміщенням працівників між галузями та підприємствами.

13. Структурне безробіття пов'язане з:

- а) змінами у технологіях;
- б) змінами у пропозиції праці;
- в) змінами робочих місць.

14. Фрикційне безробіття пов'язане з:

- а) неповним використанням ресурсів підприємства;
- б) пошуком робітниками нових робочих місць;
- в) демографічною структурою населення.

15. Циклічне безробіття – це:

- а) безробіття, зумовлене спадами виробництва;
- б) безробіття, яке виникає внаслідок структурних зрушень у народному господарстві;
- в) безробіття, пов'язане з добровільною зміною місця роботи;
- г) правильної відповіді немає.

16. У яких із перерахованих форм може існувати приховане безробіття:

- а) надлишкова чисельність працівників, які одержують повну заробітну плату;
- б) чисельність осіб, які добровільно працюють на умовах неповного робочого часу;
- в) чисельність працівників, які працюють за сумісництвом;

г) чисельність працівників, які перебувають у неоплачуваних відпустках?

17. Частина працівників, що протягом певного терміну перебуває у стані зміни роботи, формує:

- а) фрикційне безробіття;
- б) структурне безробіття;
- в) циклічне безробіття;
- г) природне безробіття.

18. Безробіття, яке існує в країнах, уражених економічним спадом, називають:

- а) структурним;
- б) застійним;
- в) циклічним;
- г) прихованим;
- д) фрикційним.

19. Рівень безробіття за методологією МОП розраховують за формулою:

а)
$$\frac{\text{Чисельність зареєстрованих державною службою безробітних}}{\text{Чисельність працездатного населення}} \times 100\%$$

б)
$$\frac{\text{Чисельність безробітних}}{\text{Чисельність економічно активного населення}} \times 100\%$$

в)
$$\frac{\text{Чисельність безробітних}}{\text{Чисельність трудових ресурсів}} \times 100\%$$

г) немає правильної відповіді

20. На сьогоднішній час можна виділити:

- а) дві основні моделі політики зайнятості;
- б) три основні моделі політики зайнятості;

- в) чотири основні моделі політики зайнятості;
- г) немає правильної відповіді.

21. Європейська модель зайнятості – це скорочення числа зайнятих при:

- а) підвищенні виробництва праці і скороченні доходу;
- б) зниженні виробництва праці і скороченні доходу;
- в) підвищенні виробництва праці і рості доходу;
- г) немає правильної відповіді.

22. Державна служба зайнятості це:

- а) біржа праці;
- б) відділ кадрів;
- в) система захисту працездатного населення від безробіття.

23. Активна політика зайнятості спрямована:

- а) на надання фінансової допомоги членам сімей безробітних;
- б) працевлаштування тих, хто втратив роботу не з власної вини;
- в) фінансову підтримку безробітних;
- г) сприяння працевлаштуванню всіх, хто хоче працювати.

24. Фонд сприяння зайнятості та захисту від безробіття формується за рахунок:

- а) відрахувань фірм;
- б) відрахувань працюючих громадян;
- в) відрахувань держави, фірм, підприємств та працюючих індивідів.

25. В Україні статус безробітного мають:

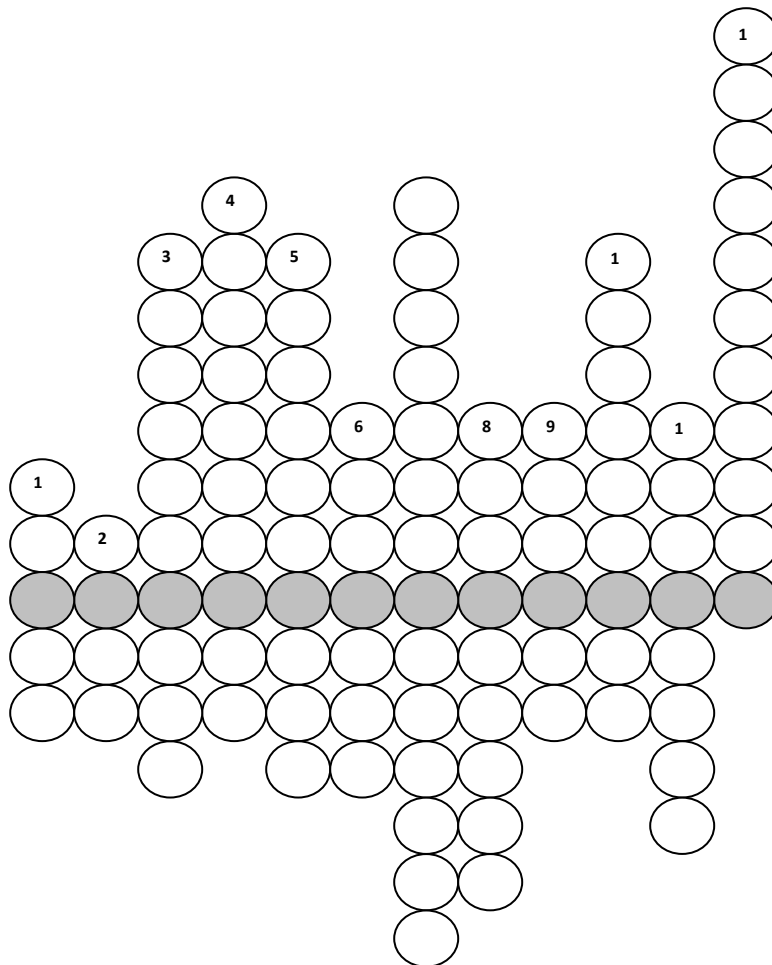
- а) громадяни, які не мають роботи;
- б) громадяни, які шукають роботу;

- в) громадяни працездатного віку, які не мають роботи, зареєстровані в службі зайнятості, шукають роботу і готові її виконувати;
- г) правильної відповіді немає.

26. В Україні до зайнятого населення не включають:

- а) працюючих громадян інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані з діяльністю посольств і місій;
- б) громадян, направлених для виконання оплачуваних громадських робіт;
- в) громадян, зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими;
- г) громадян, перерахованих у пунктах 2,3;
- д) громадян, перерахованих у пунктах 1,3.

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-трудова 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. Вийзд 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.

Практичні завдання

Задача 1. 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).

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.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- значення та завдання планування трудових показників;
- систему трудових показників у складі бізнес-плану та тактичного плану діяльності підприємства;
- взаємозв'язок плану з праці з основними розділами тактичного плану;
- сутність і сферу застосування методів планування продуктивності праці;
- алгоритм планування та аналізу трудомісткості виробничої програми;
- методичні аспекти планування та аналізу використання робочого часу;

- структуру витрат на оплату праці, склад фонду основної та додаткової заробітної плати, перелік виплат, що не належать до фонду оплати праці, згідно з положеннями нормативно-інструктивних матеріалів;
- сутність, переваги та недоліки методів планування фонду заробітної плати;
- склад і структуру фонду заробітної плати;
- напрями та зміст аналізу заробітної плати;
- нормативно-інструктивне забезпечення трудових показників,

а також УМІТИ:

- визначати планове зростання продуктивності праці, що базується на по факторному розрахунку чисельності працівників та продуктивності праці;
- складати план підвищення продуктивності праці по підприємству;
- здійснювати прогноз продуктивності праці з використанням укрупнених методів планування продуктивності праці;
- розраховувати планову трудомісткість виготовлення продукції на основі аналізу факторів та виявлення резервів її зниження;
- складати план технологічної та повної трудомісткості основної продукції по підприємству;
- складати баланс робочого часу одного середньооблікового працівника по підприємству;
- оцінювати рівень та виявляти резерви поліпшення використання робочого часу;
- визначати втрати підприємства у зв'язку з неповним використанням планової тривалості робочого періоду;
- розраховувати величину фонду заробітної плати по підприємству, у розрізі структурних підрозділів та категорій працівників на різні періоди;

- провадити розрахунки середньої заробітної плати в аналітичних цілях та з метою розв'язання низки практичних завдань у сфері економіки праці;
- установлювати співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці;
- складати план із заробітної плати;
- провадити аналіз виконання планових показників щодо величини фонду заробітної плати по підприємству в цілому, за структурними підрозділами та категоріями працівників;
- провадити аналіз рівня середньої заробітної плати з урахуванням її структури.

Питання для самоконтролю

1. Що таке планування? Як ви розумієте поняття «планування у сфері праці»?
2. Назвіть основні принципи планування.
3. Визначте найважливіші завдання планування праці.
4. Назвіть основні трудові показники в плануванні праці.
5. Охарактеризуйте фактори, які впливають на формування трудових показників.
6. Надайте характеристику основним видам планів з праці.
7. У чому полягає планування продуктивності праці?
8. Охарактеризуйте процес планування чисельності працівників.
9. Розкрийте методи та процес планування заробітної плати.
10. Як ви розумієте соціальний розвиток трудового колективу?
11. Як здійснюється планування соціального розвитку трудового колективу?
12. Як трудові показники відображаються в бізнес-плані? Охарактеризуйте структуру бізнес-плану.

Тестові завдання

1. Який із наведених нижче трудових показників не є об'єктом планування праці:

- а) продуктивність праці;
- б) чисельність працівників;
- в) розмір мінімальної заробітної плати;
- г) фонд заробітної плати та середня заробітна плата?

2. Який план складається для вирішення конкретних питань діяльності підприємства та має високий рівень деталізації:

- а) стратегічний план;
- б) довгостроковий план;
- в) поточне планування;
- г) оперативне планування?

3. Планування заробітної плати охоплює:

- а) планування мінімальної і середньої заробітної плати;
- б) планування фонду заробітної плати і мінімальної заробітної плати;
- в) планування середньої заробітної плати і трудової мотивації працівників;
- г) планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати.

4. У плані соціального розвитку трудових колективів виокремлюють такі розділи та напрями робіт (оберіть неправильну відповідь):

- а) удосконалення соціальної структури колективу;
- б) соціальні чинники розвитку виробництва та підвищення його економічної ефективності;
- в) поліпшення умов та якості життя і відпочинку працівників та їх сімей;

г) посилення дисципліни праці, розвиток трудової активності та творчої ініціативи.

5. Планування якого фонду оплати праці охоплює оплату чергових та додаткових відпусток:

- а) годинний фонд;
- б) денний фонд;
- в) місячний фонд;
- г) немає правильної відповіді?

6. Всі зайняті на підприємстві поділяються на:

- а) службовців, спеціалістів, керівників;
- б) керівників, робітників, службовців;
- в) робітників, службовців, спеціалістів;
- г) немає правильної відповіді.

7. Працівники, зайняті інженерно-технічним, економічними та іншими роботами – це:

- а) робітники;
- б) спеціалісти;
- в) службовці;
- г) немає правильної відповіді.

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. Різниця між фактичним складом і числом фактично працюючих – це:

- а) число осіб, які знаходяться в простоях;
- б) число безробітних;
- в) число зайнятих;
- г) немає правильної відповіді.

10. До зовнішнього руху кадрів відносяться:

- а) оборот по прийому, оборот по звільненню, коефіцієнт працездатності кадрів;
- б) оборот по звільненню, оборот по найму, коефіцієнт плинності кадрів;
- в) оборот по прийому, оборот по вивільненню; коефіцієнт платоспроможності кадрів;
- г) немає правильної відповіді.

11. Співвідношенням числа осіб спискового складу підприємства на весь календарний рік до середньоспискової чисельності робітників визначається:

- а) коефіцієнт інтенсивності плинності кадрів;
- б) коефіцієнт стабільності кадрів;
- в) коефіцієнт постійності кадрів;
- г) немає правильної відповіді.

12. Навчання, обумовлене змінами характеру і змісту праці спеціалістів на даній посаді, моральним старінням знань – це:

- а) підвищення кваліфікації;
- б) перепідготовка;
- в) професійна перепідготовка;
- г) немає правильної відповіді.

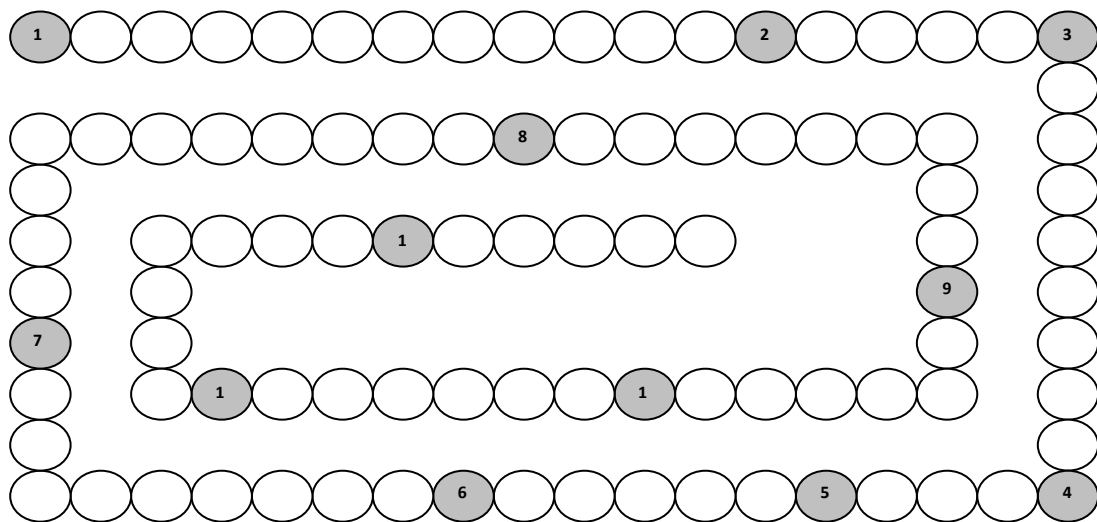
13. Ціль професійної перепідготовки – це:

- 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.

14. Закріпленням за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу займається:

- а) технологічний поділ праці;
- б) поопераційний поділ праці;
- в) функціональний поділ праці;
- г) немає правильної відповіді.

Розв'язати кросворд



Питання

1. Довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудоких 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.

Практичні завдання

Задача 2. У попередньому році валова продукція підприємства склала 9760 тис. грн. 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.

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.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- сутність і зміст організації праці;
- основні складові процесу організації праці на підприємстві;
- форми поділу і кооперації праці;
- види колективних форм організації праці, їх соціально-економічне значення;
- умови проектування, упровадження та соціально-економічне значення суміщення професій;
- вимоги до організації робочих місць та особливості їх раціонального планування;
- форми та системи обслуговування робочих місць та їх зміст;
- цілі та завдання атестації робочих місць;
- сутність і значення методів та прийомів праці;
- фактори, що визначають умови праці на підприємстві;

- методологічні засади проектування раціональних режимів праці та відпочинку й організаційні заходи щодо їх раціоналізації;
- алгоритм проведення комплексного аналізу організації праці на підприємстві;
- методика оцінювання економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці,

а також УМІТИ:

- організовувати та провадити комплексну оцінку фактичної організації праці на підприємстві;
- розробляти заходи щодо вдосконалення організації праці на підприємстві;
- оцінювати економічну ефективність заходів щодо вдосконалення організації праці.

Питання для самоконтролю

1. Визначте зміст «організація праці».
2. Назвіть два основних аспекти поняття «організація праці».
3. З яких елементів складається система організації праці
4. Які завдання повинна вирішувати організація праці в масштабах економіки країни, в межах підприємства і на конкретному робочому місці?
5. Що таке поділ праці? Охарактеризуйте різні види поділу праці всередині підприємства.
6. Що таке кооперування праці? Назвіть форми кооперації праці.
7. Як кооперування праці пов'язане з поділом праці?
8. Поняття, сутність та функції нормування праці.
9. Класифікація витрат робочого часу на виробництві та види норм праці.
10. Чим зумовлюється ефективність трудового процесу?
11. Назвіть основні етапи раціоналізації трудового процесу.
12. Визначте зміст поняття «умови праці».

13. Які ви можете назвати шляхи поліпшення умов праці?
14. З якою метою на підприємстві проводиться організації робочих місць?
15. За якими ознаками класифікуються робочі місця?
16. Які заходи включає організація робочих місць?

Тестові завдання

1. Який вид діяльності з управління виробництвом пов'язаний з удосконаленням усіх процесів праці:

- а) нормування праці;
- б) планування праці;
- в) організація праці;
- г) поділ та кооперація праці?

2. У чому полягає соціально-психологічне завдання вдосконалення організації праці:

- а) забезпечення високого рівня працездатності працівників;
- б) підвищення продуктивності праці;
- в) досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці;
- г) підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників?

3. Кооперування праці — це:

- а) розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції і послуг;
- б) групування і комбінування працівників у виробничий колектив;
- в) розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями;
- г) правильної відповіді немає.

4. У чому полягає економічне завдання вдосконалення організації праці:

- а) забезпечення високого рівня працездатності працівників;
- б) підвищення рентабельності виробництва;
- в) досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці;
- г) підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників?

5. Поділ праці на підприємстві — це :

- а) розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції і послуг;
- б) групування і комбінування працівників у виробничий колектив;
- в) розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями;
- г) правильної відповіді немає.

6. Технологічний розподіл праці — це:

- а) поділ праці між різними категоріями працівників підприємства;
- б) поділ праці за виробничими операціями і процесами, фазами, видами робіт;
- в) поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт;
- г) правильної відповіді немає.

7. До якого виду поділу праці належить поділ персоналу підприємства на керівників, фахівців, робітників:

- а) організаційний;
- б) функціональний;
- в) технологічний;
- г) кваліфікаційний?

8. До якого виду поділу праці належить поділ виробничого процесу за видами робіт:

- а) організаційний;
- б) функціональний;
- в) технологічний;
- г) кваліфікаційний?

9. До якого виду поділу праці відноситься поділ праці між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних робіт:

- а) професійний;
- б) функціональний;
- в) технологічний;
- г) кваліфікаційний?

10. Що з перерахованого не є видом поділу праці всередині підприємства:

- а) функціональний поділ праці;
- б) технологічний поділ праці;
- в) кваліфікаційний поділ праці;
- г) суспільний поділ праці?

11. Всі зайняті на підприємстві поділяються на:

- а) службовці, спеціалістів, керівників;
- б) керівників, робітників, службовців;
- в) робітників, службовців, спеціалістів;
- г) немає правильної відповіді.

12. В економіці країни можна виділити наступні форми поділу праці:

а) всередині підприємства, між підприємствами, між найманими працівниками;

б) між галузями економіки, всередині цих галузей, всередині підприємств;

в) всередині галузей економіки, підприємств, між найманими працівниками;

г) немає правильної відповіді.

13. Який вид діяльності з управління виробництвом пов'язаний з контролем за мірою праці:

а) організація праці;

б) нормування праці;

в) планування праці;

г) поділ та кооперація праці?

14. Нормування праці є засобом визначення:

а) міри праці;

б) міри винагороди за працю;

в) міри праці і міри винагороди за працю;

г) трудомісткості окремих видів робіт і виробничих операцій.

15. Найширше вживаним об'єктом нормування міри праці є:

а) робочий час;

б) результати праці;

в) чисельність персоналу;

г) обсяг роботи.

16. Яка норма праці є визначальною для інших норм:

а) норма виробітку;

б) норма часу;

в) норма підлеглих;

г) норма обслуговування;

д) норма чисельності?

17. Які затрати робочого часу належать до ненормованих, тобто не включаються в норму:

- а) час підготовчо-завершальної роботи;
- б) час на обслуговування робочих місць;
- в) час нерегламентованих перерв;
- г) час на відпочинок.

18. Який метод встановлення норм часу передбачає розрахунок величини затрат робочого часу на типові операції:

- а) сумарний дослідно-статистичний;
- б) розрахунково-аналітичний;
- в) укрупнений;
- г) мікроелементний?

19. Час непродуктивної роботи включає:

- а) час оперативної роботи;
- б) час обслуговування робочого місця;
- в) час на особисті потреби;
- г) час підготовчо-завершальної роботи.

20. Час основної роботи — це час, який витрачається на:

- а) безпосереднє перетворення предмета праці;
- б) управління обладнанням;
- в) догляд за робочим місцем і пов'язаний з виконанням змінного завдання;
- г) підготовку до виконання завдання і надії, пов'язані з його здійсненням.

21. Допоміжний час — це час, який витрачається на:

- а) безпосереднє перетворення предмета праці;
- б) управління обладнанням;
- в) догляд за робочим місцем і пов'язаний з виконанням змінного завдання;
- г) підготовку до виконання завдання і на дії, пов'язані з його здійсненням.

22. Норма тривалості робочого часу не може перевищувати:

- а) 36 годин на тиждень;
- б) 40 годин на тиждень;
- в) 24 години на тиждень;
- г) 30 годин на тиждень.

23. Виділяють наступні способи проведення хронометражу:

- а) безперервний, вибірковий, цикловий;
- б) вибірковий, за поточним часом і безперервний;
- в) цикловий, безперервний і за поточним часом;
- г) немає правильної відповіді.

24. Ознаками класифікації робочих місць є:

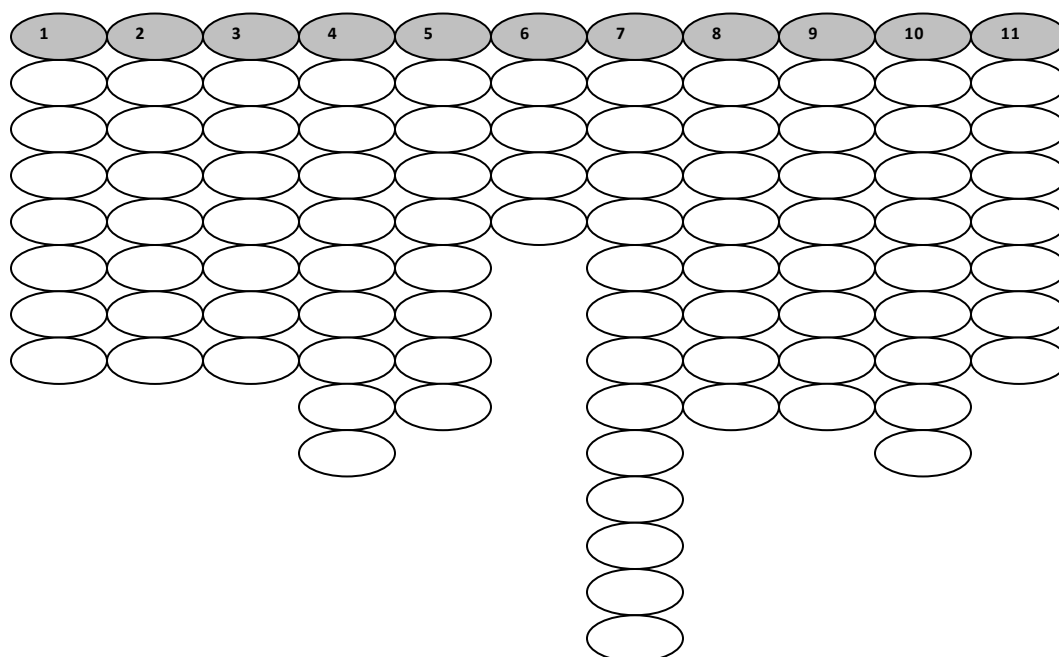
- а) специфіка умов праці;
- б) професії;
- в) кількість виконавців;
- г) усі відповіді правильні.

25. Залежно від кількості виконавців розрізняють наступні робочі місця:

- а) одно – і багатOVERстатні;
- б) універсальні і спеціалізовані;
- в) індивідуальні і колективні;

г) немає правильної відповіді.

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.

Практичні завдання

Задача 1. 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. грн., сума загального приросту обсягу продукції – 8970 тис. грн. Середньоспискова чисельність робітників за звітний рік становила 260 осіб, плановий рівень середньорічного виробітку на одного робітника – 290 тис. грн. Розрахуйте приріст обсягу продукції (в процентах і абсолютній сумі) за рахунок росту продуктивності праці.

Тема 2.3. Продуктивність і 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.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- сутність продуктивності праці як одного з інструментів підвищення ефективності функціонування організації;
- соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці на різних рівнях управління;
- переваги і недоліки різних методів визначення продуктивності праці;
- види резервів та факторів підвищення продуктивності праці,

а також УМІТИ:

- розраховувати показники продуктивності праці різними методами;
- визначати резерви підвищення продуктивності праці;
- розробляти програму управління продуктивністю праці в організації.

Питання для самоконтролю

1. Що таке ефективність праці? Що означає зростання ефективності праці?
2. Які показники характеризують ефективність?
3. Розкрийте зміст понять «продуктивність» і «рентабельність».
4. Які виділяють види продуктивності праці залежно від економічного рівня дослідження?
5. Які фактори впливають на рівень продуктивності праці на підприємстві?
6. Чим характеризується інтенсивність праці? Від чого залежить рівень інтенсивності праці?

7. Які ви знаєте методи вимірювання продуктивності праці? Які показники використовуються для характеристики продуктивності праці за цими методами?

8. Охарактеризуйте трудомісткість як один з показників рівня продуктивності праці.

9. Які види трудомісткості ви знаєте? Чим вони визначаються і для чого використовуються?

10. Що таке резерви зростання продуктивності праці? Які виділяють групи резервів зростання продуктивності праці?

11. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Тестові завдання

1. Який показник характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції:

- а) рентабельність;
- б) прибутковість;
- в) продуктивність;
- г) усі відповіді правильні?

2. Який показник визначає міру напруженості праці за одиницю часу:

- а) продуктивність праці;
- б) інтенсивність праці;
- в) трудомісткість праці;
- г) якість праці?

3. Продуктивність праці – це співвідношення між об'ємом проведених товарів і використаними при цьому витратами праці одного працівника?

- а) ТАК;
- б) НІ.

4. Закінчіть думку: «Ріст продуктивності праці...»

- а) є безмежним;
- б) не може бути безмежним;
- в) може бути безмежним;
- г) немає правильної відповіді.

5. Чинники 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;
- г) немає правильної відповіді.

6. Чинники підвищення продуктивності праці — це:

- а) сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника;
- б) можливості підвищення продуктивності праці, які вже виявлені, але не використані;
- в) відповіді п. 1 і 2 правильні;
- г) правильної відповіді немає.

7. Виберіть із перерахованих чинників підвищення продуктивності праці такі, які належать до організаційно-економічної групи:

- а) рівень кваліфікації працівників;
- б) соціально-психологічний клімат у колективі;
- в) вдосконалення системи управління виробництвом;
- г) вдосконалення структури апарату управління;
- д) модернізація обладнання.

8. Виберіть із перерахованих чинників підвищення продуктивності праці такі, які належать до матеріально-технічної групи:

- а) підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва;
- б) використання нової продуктивнішої техніки;
- в) творча ініціатива;
- г) покращення умов праці і відпочинку.

9. Дія чинників росту продуктивності праці залежить від:

- а) екологічних, суспільних і нематеріальних умов;
- б) природних, матеріальних і екологічних умов;
- в) суспільних, природних і матеріальних умов;
- г) немає правильної відповіді.

10. До якої з наведених груп належать чинники зростання продуктивності праці, що характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільного виробництва:

- а) матеріально-технічні;
- б) організаційно-економічні;
- в) соціально-психологічні;
- г) виробничо-управлінські?

11. Вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці, — це:

- а) чинники зростання продуктивності праці;
- б) резерви зростання продуктивності праці;
- в) стимули зростання продуктивності праці;
- г) усі відповіді правильні.

12. Резерви підвищення продуктивності праці — це:

а) сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника;

б) можливості підвищення продуктивності праці, які вже виявлені, але не використані;

в) відповіді п. 1 і 2 правильні;

г) правильної відповіді немає.

13. Резервування робочої сили - це збільшення кількості виробничих місць у даному регіоні?

а) ТАК;

б) НІ.

14. Економія робочого часу є:

а) загальним вираженням зменшенням продуктивності праці;

б) частковим вираженням росту продуктивності праці;

в) загальним вираженням росту продуктивності праці;

г) немає правильної відповіді.

15. Закінчіть думку: «Показники, якими характеризується продуктивність праці...»

а) не повинні відбивати ефективність праці;

б) повинні точно відбивати ефективність праці;

в) повинні відбивати ефективність праці;

г) немає правильної відповіді.

16. Виберіть обернені показники продуктивності праці:

а) продукція, вироблена на одного працівника за одиницю робочого часу;

б) товарна продукція в розрахунку на одного працівника;

в) виробнича трудомісткість;

г) технологічна трудомісткість.

17. Розрізняють наступні методи визначення виробітку:

- а) грошовий, натуральний і вартісний;
- б) натуральний, грошовий і трудовий;
- в) вартісний, грошовий і трудовий;
- г) немає правильної відповіді.

18. Сума усіх витрат живої праці на виробництво одиниці продукції на даному підприємстві – це:

- а) технологічна трудомісткість;
- б) виробнича трудомісткість;
- в) трудомісткість продукції;
- г) немає правильної відповіді.

19. За характером і призначенням витрат праці варто розрізняти:

- а) нормовану, планову і фактичну трудомісткість;
- б) планову, фактичну і ненормовану трудомісткість;
- в) фактичну, нормовану і позапланову трудомісткість;
- г) немає правильної відповіді.

20. Показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції, — це:

- а) інтенсивність праці;
- б) виробіток;
- в) рентабельність праці;
- г) трудомісткість праці.

21. Який метод вимірювання продуктивності праці базується на використанні науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм:

- а) натуральний;

- б) трудовий;
- в) нормативний;
- г) вартісний?

22. Який метод вимірювання продуктивності праці дає можливість порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві, так і в економіці в цілому:

- а) натуральний;
- б) трудовий;
- в) нормативний;
- г) вартісний?

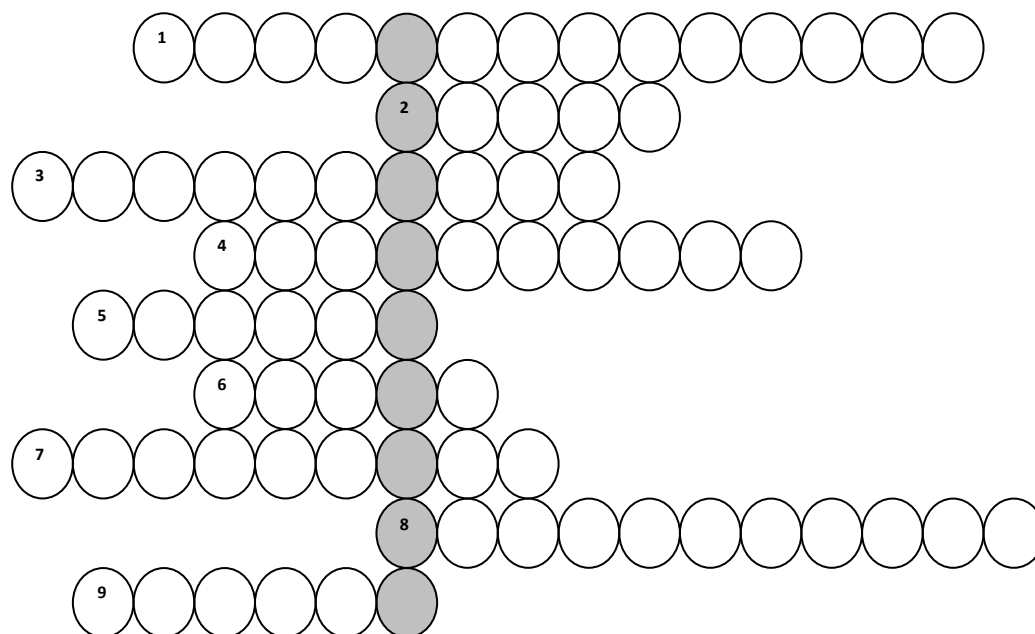
23. Який показник рівня продуктивності праці характеризується обсягом продукції, що припадає на одного середньооблікового працівника:

- а) інтенсивність праці;
- б) виробіток;
- в) рентабельність праці;
- г) трудомісткість праці?

24. На якому рівні здійснення дослідження продуктивності праці не проводиться:

- а) глобальна продуктивність праці;
- б) суспільна продуктивність праці;
- в) регіональна продуктивність праці;
- г) індивідуальна продуктивність праці?

Розв'язати кросворд



Питання

1. Виключення сторін, що конфліктують із загальних організаційно-трудових 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 утворююча 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 неухажність 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.

Практичні завдання

Задача 1. 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.

Тема 2.4. Політика доходів і 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.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- чинники, які впливають на формування заробітної плати та її диференціацію;

- зміст організації заробітної плати;
- сутність ринкового механізму регулювання заробітної плати;
- сутність і зміст державного механізму регулювання заробітної плати;
- зміст договірного регулювання заробітної плати,

а також УМІТИ:

- визначати ступінь реалізації заробітною платою притаманних їй функцій;
- виявляти чинники, які впливають на динаміку розміру заробітної плати;
- обґрунтовувати рівень заробітної плати з урахуванням кон'юнктури ринку праці;
- обґрунтовувати рівень заробітної плати з урахуванням державних стандартів, гарантій, норм, нормативів у сфері трудових доходів населення;
- обґрунтовувати рівень та умови оплати праці з урахуванням механізмів договірного регулювання оплати праці.

Питання для самоконтролю

1. Чим визначається рівень життя населення?
2. Охарактеризуйте джерела та структуру доходів населення.
3. Назвіть та охарактеризуйте функції заробітної плати в ринковій економіці.
4. Розкрийте зміст понять «номінальна заробітна плата», «реальна заробітна плата».
5. Охарактеризуйте структуру заробітної плати.
6. Розкрийте основні принципи та елементи організації оплати праці на підприємстві.
7. Розкрийте сутність тарифної системи і її призначення.

8. Які основні елементи тарифної системи?
9. Що визначає тарифна сітка та тарифна ставка?
10. Яким чином встановлюються посадові оклади керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців?
11. Які доплати і надбавки застосовуються на підприємствах?
12. Назвіть та охарактеризуйте основні форми оплати праці. Які умови застосування тієї чи іншої форми заробітної плати?
13. Що є основою відрядної оплати праці?
14. На які системи поділяється відрядна форма оплати праці? Які з них найбільш поширені?
15. Охарактеризуйте почасову форму оплати праці. За яких умов на підприємстві застосовується почасова форма оплати праці?
16. Яким чином розподіляється заробіток при колективній системі оплати праці? Які є методи розподілу колективного заробітку?
17. Які є види преміювання? Які функції вони виконують?
18. Які принципи побудови безтарифної системи оплати праці? У чому полягає призначення безтарифної системи оплати праці?
19. У чому полягає державне регулювання оплати праці?
20. Назвіть об'єкти та методи державного регулювання доходів
21. На яких принципах базується державна політика доходів?
22. Яка мета встановлення мінімальної заробітної плати? Як визначається розмір мінімальної заробітної плати?

Тестові завдання

1. Рівень життя вимірюється:

- а) кількістю машин і будинків;
- б) кількістю чоловіків або жінок;
- в) освітою, здоров'ям, умовами життя та праці;
- г) кількістю друзів.

2. Показником, який характеризує рівень життя, є :

- а) соціальний індикатор;
- б) соціальний норматив;
- в) соціальний стандарт;
- г) немає правильної відповіді.

3. Заробітна плата – це ціна праці

- а) так
- б) ні

4. Яке визначення і чому найбільш правильне:

- а) Заробітна плата – вартість праці.
- б) Заробітна плата – вартість робочої сили.
- в) Заробітна плата – ціна праці.
- г) Заробітна плата – ціна робочої сили.

5. Основою організації оплати праці є :

- а) тарифна система;
- б) тарифна сітка;
- в) тарифна ставка;
- г) немає правильної відповіді.

6. Сума грошових коштів, що одержуються робітниками 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.

7. Винагорода, що дається робітникові грошима або натуроплатою, як правило через регулярні проміжки за відпрацьований час – це :

- а) ставка заробітної плати;
- б) реальна заробітна плата;
- в) номінальна заробітна плата;
- г) немає правильної відповіді.

8. 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.

9. Особа, яка заключила договір з представником підприємства, організацією чи державою – це:

- а) роботодавець;
- б) найманий працівник;
- в) член профспілки;
- г) немає правильної відповіді.

10. Основні функції заробітної плати складають:

- а) стимул до високопродуктивної праці;
- б) мотив пропозиції праці;
- в) відшкодування вартості робочої сили та економічне спонукання до праці.

11. Яка функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва:

- а) відтворювальна;
- б) стимулююча;
- в) соціальна;
- г) оптимізаційна?

12. Яка функція заробітної плати полягає у встановленні залежності між розміром заробітної плати та кількістю і якістю праці:

- а) відтворювальна;
- б) стимулююча;
- в) соціальна;
- г) оптимізаційна?

13. Закінчіть думку: «Соціальна функція загальної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між ...»

- а) приватним і державним секторами економіки;
- б) працюючими і безробітними;
- в) найманими працівниками і власниками засобами виробництва;
- г) немає правильної відповіді.

14. 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.

15. При відрядній формі заробітної плати мірою праці є :

- а) час, затрачений на виробництво продукції;
- б) вироблена працівником продукції;
- в) виконаний обсяг робіт;

г) немає правильної відповіді.

16. За погодинної оплати праці мірою праці є:

- а) вироблена працівником продукція;
- б) відпрацьований час;
- в) правильної відповіді немає.

17. Відрядна форма оплати праці характеризується залежністю розміру заробітної плати від:

- а) кількості виготовленої продукції;
- б) тривалості відпрацьованого часу;
- в) кількості відряджень за місяць;
- г) посадового окладу.

18. Відрядно-прогресивна система оплати праці — це:

- а) оплата праці, отримана в результаті множення кількості виробленої продукції на ціну за одиницю продукції;
- б) оплата праці, що включає окрім відрядного заробітку премії за досягнуті результати;
- в) робота, виконана в межах встановленої норми, оплачується за звичайними розцінками, а робота, виконана понад норму, оплачується за прогресивно зростаючими розцінками.

19. Відрядно-преміальна система оплати праці — це:

- а) оплата праці, що включає відрядний заробіток премії за досягнення відповідних результатів;
- б) оплата праці, отримана в результаті множення кількості виробленої продукції на розцінку за одиницю продукції;
- в) робота, виконана в межах встановленої норми, оплачується за звичайними розцінками, а робота, виконана понад норму, планується за зростаючими розцінками.

20. Непряма відрядна система оплати праці — це:

а) оплата праці, отримана в результаті множення кількості виробленої продукції на розцінку за одиницю продукції;

б) оплата праці включає окрім відрядного заробітку премії за досягнуті результати;

в) робота, виконана в межах встановленої норми, оплачується за звичайними розцінками, а робота,

виконана понад норму, оплачується за зростаючими розцінками;

г) розмір заробітку встановлюється за виконання всього комплексу робіт;

д) заробіток працівника залежить від результатів праці робітників, що ним обслуговуються.

21. Яку форму відрядної системи заробітної плати доцільно застосовувати для оплати праці допоміжних робітників:

а) відрядно-преміальна;

б) відрядно-прогресивна;

в) непряма відрядна;

г) акордна?

22. Яка форма відрядної системи заробітної плати заохочує робітників до скорочення строків роботи порівняно з установленими нормами:

а) відрядно-преміальна;

б) відрядно-прогресивна;

в) непряма відрядна;

г) акордна?

23. Шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації, — це:

- а) штатний розпис;
- б) тарифна ставка;
- в) тарифна сітка;
- г) єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник.

24. Почасова форма оплати праці характеризується залежністю розміру заробітної плати від:

- а) кількості виготовленої продукції;
- б) фактично відпрацьованого часу;
- в) кількості наданих послуг;
- г) тривалості зміни

25. При якій оплаті праці величина заробітку визначається відповідно до тарифної ставки і відпрацьованого часу?

- а) відрядний;
- б) погодинний;
- в) відрядно – погодинний;
- г) немає правильної відповіді.

26. 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.

27. Що не враховується при визначенні розміру мінімальної заробітної плати:

- а) рівень доходів і платоспроможного попиту населення;

- б) загальний рівень середньої заробітної плати;
- в) продуктивність праці, рівень зайнятості та інші економічні умови;
- г) вартісна величина мінімального споживчого бюджету?

28. До якої частини заробітної плати належать виплати, які не передбачені актами чинного законодавства:

- а) основна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) заохочувальні та компенсаційні виплати?

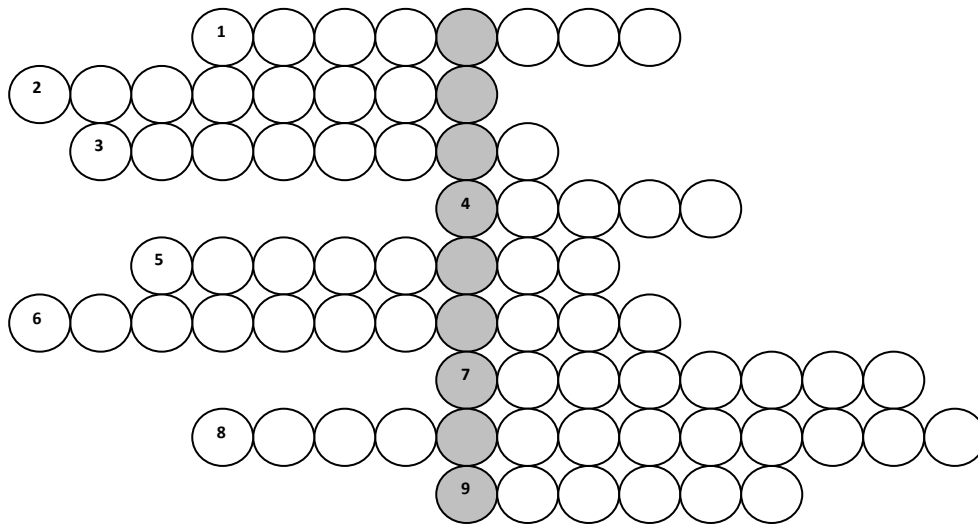
29. До якої частини заробітної плати належить винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці:

- а) основна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) заохочувальні та компенсаційні виплати?

30. Якщо зарплата чоловіка заміжньої жінки буде збільшена, тоді жінка має працювати менше. А якщо її зарплата буде вища, то вона прагне працювати більше?:

- а) так;
- б) ні;
- в) не впевнений.

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.

Практичні завдання

Задача 2. Що вигідніше і чому : одержувати щокварталу 25000 грн протягом двох років чи одержати один раз 125000 грн, якщо темп інфляції за квартал дорівнює:

- а) 8%
- б) 20%

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.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- основні елементи інформаційного забезпечення у сфері праці;
- джерела інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини;
- значення та складові звітності з питань праці;
- сутність, значення, пріоритетні сфери консалтингу у сфері праці;

- переваги аудиту у сфері праці як незалежного комплексного контролю;
- напрями, етапи і методи проведення аудиту у сфері праці;
- основні функції, зміст, цілі та завдання контролінгу як інструменту вдосконалення соціально-трудових відносин,

а також УМІТИ:

- підбирати потрібну інформацію, оформляти статистичну звітність із питань праці на підприємстві;
- визначати резерви та вибирати заходи у сфері управління соціально-трудовами відносинами, проведення яких доцільне з використанням консалтингових послуг;
- вибирати послуги з аутсорсингу з метою підвищення ефективності кадрових процесів;
- визначати і прогнозувати ефективність аудиту у сфері праці;
- розробляти програму контролінгу персоналу залежно від запланованих цілей.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте сутність і мету аудиту у сфері праці.
2. Які основні завдання та зміст плану в праці?
3. Визначте основні етапи проведення аналізу заробітної плати на підприємстві.
4. Які показники можуть бути використані для проведення аудиторської перевірки?
5. Що таке економічний аналіз у трудовій сфері?
6. Які звіти включає державна статистична звітність з питань праці?

Тестові завдання

1. Аудит у сфері праці на підприємстві проводить:

- а) керівник підприємства;
- б) головний бухгалтер підприємства;
- в) податковий інспектор;
- г) аудитор, зі сторони.

2. Аудит у сфері праці розглядається у таких основних аспектах:

- а) організаційно-технологічному, соціально-психологічному, економічному;
- б) техніко-технологічному, адміністративно-економічному та соціально-ринковому;
- в) організаційно-технологічному, соціально-психологічному та адміністративному;
- г) організаційно-економічному, психологічному та ринковому.

3. Трудові показники, які підлягають аналізу на підприємстві:

- а) заробітна плата;
- б) структура та чисельність працюючих;
- в) продуктивність праці;
- г) умови праці.

4. Аналіз трудових показників на підприємстві проводиться:

- а) раз на рік;
- б) раз на квартал;
- в) раз на місяць;
- г) кожен день.

5. За структурою запитання при анкетному опитуванні в системі ринку праці поділяються на:

- а) відкриті, закриті, напівзакриті;
- б) напіввідкриті, напівзакриті, закриті;
- в) закриті, відкриті, напіввідкриті;
- г) немає правильної відповіді.

6. Інтерв'ю – це метод одержання інформації шляхом:

- а) опосередкованої бесіди інтерв'юера з респондентом, виходячи з проблематики ринку праці;
- б) цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом;
- в) безпосередньої цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом;
- г) немає правильної відповіді.

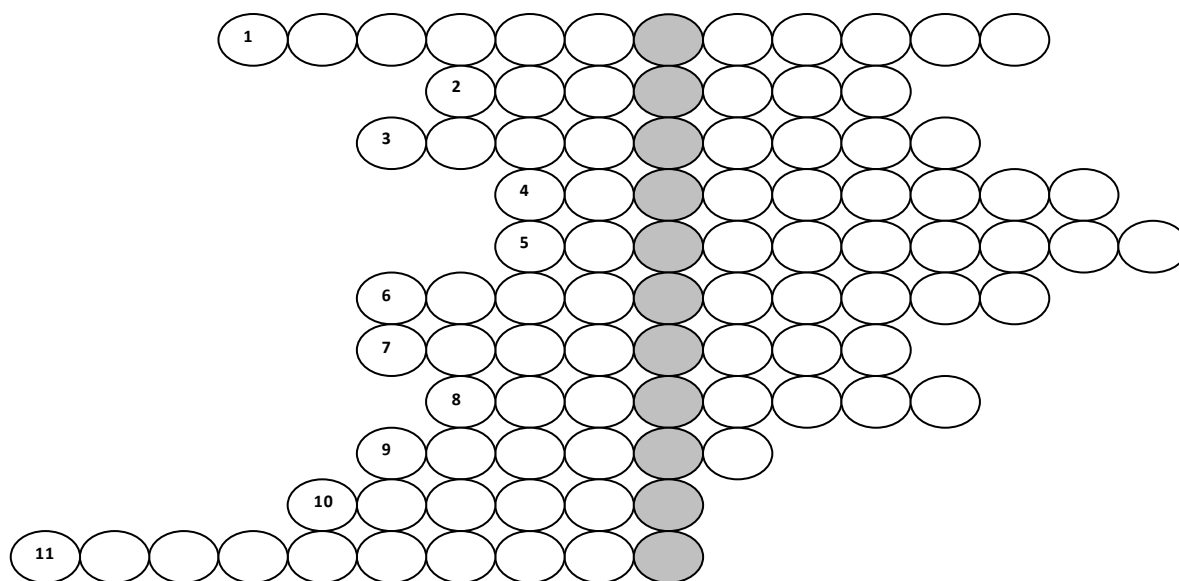
7. Для групового інтерв'ю вибирається група:

- а) до 10 чоловік;
- б) 10 чоловік;
- в) понад 10 чоловік;
- г) немає правильної відповіді.

8. Який баланс робочого часу включає час прогулів і цілодобових простоїв:

- а) календарний;
- б) номінальний;
- в) ефективний;
- г) звітний?

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.

Практичні завдання

Задача 1. Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою (табл.). Розраховані показники внести до табл.. За результатами аналізу зробити висновки.

Таблиця - Динаміка чисельності персоналу підприємства за складом і структурою на кінець року, осіб

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Осіб	Відсотків до підсумку, %	Абсолютне, осіб	За структурою, пп.
1. Промислово-виробничий персонал	64		638			
у т.ч.: робітники	43		437			
керівники	67		68			
фахівці	13		133			
2. Непромисловий	9		7			

персонал						
Усього	65	100,0	645	100,0		
	0					

Тема 2.6. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалювання 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.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- методи досліджень соціально-трудової сфери;
- соціальні процеси у сфері праці;
- загальні та специфічні причини (умови, обставини), що актуалізують необхідність регулювання відносин між працею і капіталом;
- завдання, що їх виконує інститут регулювання соціально-трудових відносин;
- класифікації методів регулювання відносин у сфері праці;

- зміст наявних методів регулювання соціально-трудових відносин і сферу їх застосування;
- генезис міжнародно-правового регулювання соціально-трудових відносин і його сучасну практику,

а також УМІТИ:

- оцінювати методи досліджень соціально-трудої сфери;
- визначати соціальні процеси у сфері праці;
- визначати програми програм соціологічного дослідження;
- оцінювати потенціал конкретних методів регулювання соціально-трудових відносин та їх пріоритетність;
- визначати сферу застосування тих чи інших методів регулювання соціально-трудових відносин;
- розробляти локальні нормативні акти, що регулюють відносини у сфері праці.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність та основні принципи моніторингу соціально-трудої сфери?
2. Розкрийте завдання моніторингу соціально-трудої сфери.
3. Назвіть основні напрями моніторингу соціально-трудої сфери.
4. Охарактеризуйте особливості моніторингу соціально-трудої сфери.
5. Назвіть об'єкт дослідження соціально-трудої моніторингу залежно від площини перебігу соціально-трудої процесів.
6. Розкрийте зміст нормативно-правового забезпечення моніторингу соціально-трудої сфери.
7. Які організації є виконавцями моніторингу соціально-трудої сфери України? Назвіть їх основні функції.

Тестові завдання

1. Моніторинг соціально-трудової сфери — це:

- а) комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудої сфері;
- б) розробка короткострокових прогнозів розвитку соціально - трудової сфери;
- в) систематичний аналіз процесів, які відбуваються у соціально-трудої сфері;
- г) усі відповіді правильні;
- д) немає правильної відповіді.

2. Який з напрямів не належить до основних напрямів моніторингу соціально-трудої сфери:

- а) міжнародні тенденції у сфері економічного розвитку країн;
- б) соціально-трудої процеси на підприємствах;
- в) соціально-психологічний клімат у трудових колективах;
- г) соціально-демографічні та міграційні процеси?

3. Наукові завдання моніторингу передбачають:

- а) відстежування та аналіз конкретних зрушень у соціально - трудовій сфері суспільства;
- б) розробку наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, які дають можливість отримувати надійні результати дослідження;
- в) забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачем якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів;
- г) усі відповіді правильні;
- д) немає правильної відповіді.

4. Інформаційні завдання моніторингу передбачають:

а) відстежування та аналіз конкретних зрушень у соціально - трудовій сфері суспільства;

б) розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, які дають можливість отримувати надійні результати дослідження;

в) забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачем якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів;

г) усі відповіді правильні;

д) немає правильної відповіді.

5. Методичні завдання моніторингу передбачають:

а) відстежування та аналіз конкретних зрушень у соціально - трудовій сфері суспільства;

б) розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, які дають можливість отримувати надійні результати дослідження;

в) забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачем якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів;

г) усі відповіді правильні;

д) немає правильної відповіді.

6. У яких площинах відбуваються соціально-трудова процеси:

а) в одній — у сфері виробництва;

б) в одній — у середовищі проживання людини;

в) у двох — у сфері виробництва та в середовищі проживання людини;

г) у трьох — у сфері виробництва, в середовищі проживання людини, в особистісному просторі людини;

д) немає правильної відповіді?

7. Що є об'єктом моніторингу соціально-трудова сфери:

- а) спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності і галузей економіки;
- б) спеціально відібрані регіони;
- в) спеціально відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення;
- г) усі відповіді правильні;
- д) немає правильної відповіді?

8. Який метод збирання первинної соціологічної інформації є найбільш поширеним та оперативним:

- а) вивчення документальних матеріалів;
- б) спостереження;
- в) експеримент;
- г) опитування?

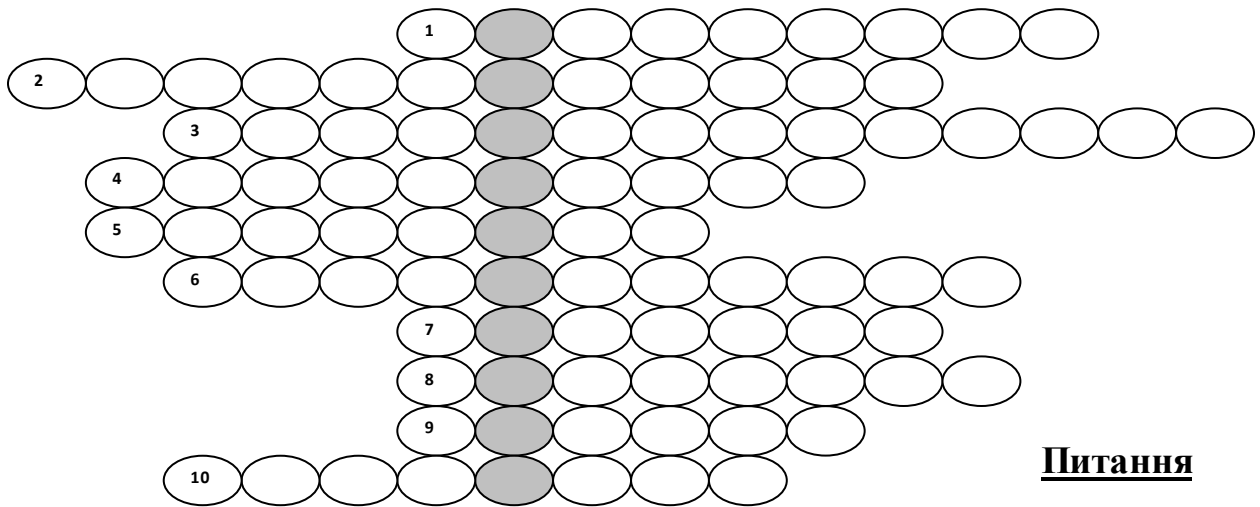
9. Методологія, в контексті методу соціально-економічного пізнання ринку праці, являє собою:

- а) техніку одержання знання про економічний стан суспільства;
- а) техніку одержання знання про ринок праці;
- а) техніку одержання знання про рівень розвитку людства;
- г) немає правильної відповіді.

10. За структурою запитання при анкетному опитуванні в системі ринку праці поділяються на:

- а) відкриті, закриті, напівзакриті;
- б) напіввідкриті, напівзакриті, закриті;
- в) закриті, відкриті, напіввідкриті;
- г) немає правильної відповіді.

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.

Практичні завдання

Доповнити:

Соціологічне дослідження включає *п'ять взаємозалежних етапів*:

Для збору інформації використовують _____

_____ у сфері праці — це процеси формування, функціонування, розвитку (чи деградації) соціальних груп і окремих працівників.

Тема 2.7. Міжнародна організація праці і 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**.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ

- основні завдання Міжнародної Організації Праці;
- основні конвенції Міжнародної Організації Праці з питань регулювання ринку праці та соціально-трудових відносин на ньому;
- основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції;

а також УМІТИ

- визначати основні сфери діяльності Міжнародної Організації Праці;
- визначати позитивні та негативні наслідки трудової міграції.

• Питання для самоконтролю

1. Розкрийте зміст основних етапів створення та розвитку Міжнародної організації праці. Назвіть основні цілі та завдання її діяльності.
2. За якими напрямками МОП здійснює свою діяльність?
3. Опишіть структуру МОП. У чому полягають основні завдання Адміністративної ради?
4. Назвіть та дайте характеристику основним методам та сферам діяльності МОП. Які проблеми існують у кожній з них?
5. Дайте характеристику нормотворчої діяльності МОП. У чому полягає юридична природа та значення конвенцій та рекомендацій? Яке значення має ратифікація конвенцій?
6. Охарактеризуйте основні конвенції МОП у сфері соціально - трудових відносин.
7. Розкрийте сутність і необхідність впровадження Міжнародних інформаційних листків небезпек за професіями.
8. Як відбувається застосування міжнародних трудових норм країнами-учасницями МОП?
9. . Які конвенції ратифіковано Україною?
10. У чому полягає відмінність між поняттями «міграція населення» і «трудова міграція»?

11. Які основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції?
12. Назвіть позитивні та негативні наслідки міжнародної трудової міграції.
13. Розкрийте цілі Міжнародної організації з питань міграції (МОМ).

Тестові завдання

1. Яка була головна причина створення МОП:

- а) закінчення другої світової війни і створення Ліги Націй;
- б) рішення соціальних протиріч у країнах не насильницьким, революційним, а мирним шляхом;
- в) надання допомоги організаціям працюючих у країнах - членах МОП;
- г) збільшення і створення нових міжнародних організацій.

2. У якому році було створено МОП:

- а) у 1909 р.;
- б) 1919 р.;
- в) 1954 р.;
- г) 1999 р.?

3. У преамбулі Конституції МОП відображено такі основні мотиви створення МОП:

- а) гуманістичний, внутрішньополітичний, соціальний, зовнішньополітичний;
- б) соціальний, економічний, внутрішньополітичний, глобалізаційний;
- в) соціальний, внутрішньополітичний, зовнішньополітичний, мікроекономічний;
- г) гуманістичний, внутрішньополітичний, економічний, зовнішньополітичний.

4. Вищим органом МОП, робота якого визначається спеціальним Регламентом, є:

- а) Міжнародне бюро праці;
- б) Міжнародна конференція праці;
- в) Міжнародний навчальний центр;
- г) Міжнародний інститут соціально-трудоових досліджень.

5. Який із зазначених вище органів не входить до складу Міжнародного бюро праці (МБП):

- а) регіональні конференції праці;
- б) регіональні відділення МБП;
- в) багатодисциплінарні консультативні групи;
- г) міжнародний навчальний центр?

6. Як називається зведення всіх конвенцій та рекомендацій МОП, різноманітних міжнародних трудових норм:

- а) міжнародне трудове законодавство;
- б) міжнародний кодекс праці;
- в) міжнародний кодекс соціального захисту найманих працівників;
- г) міжнародне законодавство у сфері оплати праці?

7. Конвенції та рекомендації, спрямовані на захист прав:

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

8. Як називається затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акту; надання йому юридичної сили всередині країни:

- а) сертифікація;
- б) декларація;
- в) стандартизація;
- г) ратифікація?

9. З якого року Україна є членом МОП:

- а) з 1909 р.;
- б) 1919 р.;
- в) 1954 р.;
- г) 1999 р.?

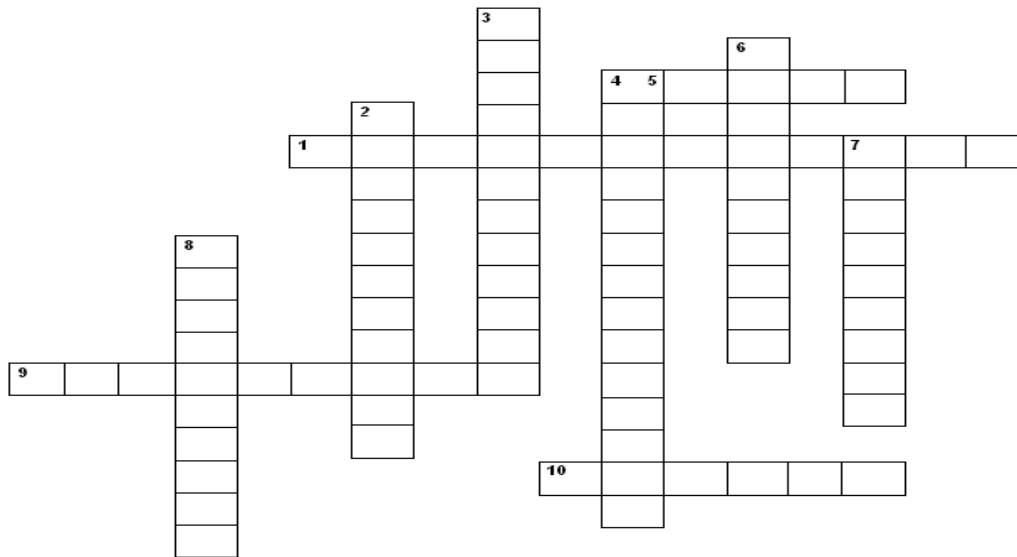
10. Трудова міграція населення – це:

- а) переїзд на іншу квартиру;
- б) виїзд на ПМП;
- в) зміна місця роботи;
- г) підвищення за посадою;
- д) зміна професії.

11. 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.

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.

Практичні завдання

Доповнити:

_____ створена на підставі статутного принципу, відповідно до якого загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

Міжнародна організація праці з'явилася разом з Лігою Націй на підставі _____ в _____ р.

_____ – це багатоцільове джерело інформації, що містить зведення про небезпеки, ризик і заходи щодо їх запобігання стосовно конкретних професій.

_____ – це міжнародна міграція висококваліфікованих фахівців, котрі не знаходять застосування свої здібностям, не затребувані у країні проживання.

Тема 2.8. Міжнародний досвід використання різних програм регулювання соціально-трудова відносин

1. Світовий досвід використання різноманітних програм регулювання соціально-трудова відносин. Вплив міжнародних організацій на умови праці та соціально-трудова відносини. Порівняння соціально-трудова 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-трудова відносин. Вплив державних соціально-економічних програм та заходів на розвиток соціально-трудова відносин в суспільстві. Вплив стану суспільства на соціально-трудова відносини в світовій економічній системі.

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ

- вплив ТНК на зміни в зайнятості робочої сили;
- вплив міжнародних організацій на умови праці та соціально-трудова відносини;
- вплив державних соціально-економічних програм та заходів на розвиток соціально-трудова відносин в суспільстві.

а також УМІТИ

- порівнювати соціально-трудова відносин в різних країнах (США, Японія, Швеція, Німеччина);
- визначати вплив стану суспільства на соціально-трудова відносини в світовій економічній системі.

Питання для самоконтролю

1. Чому МОП підтримує активну політику на ринку праці? У чому її суть?
2. Яке основний зміст роботи МОП в різних сферах діяльності?
3. Яким професійним групам приділяє МОП особливу увагу і чому?
4. Які програми розвитку і регулювання соціально-трудова відносин використовуються у світовому співтоваристві?

Тестові завдання

1. Створенню єдиного глобального ринку сприяє:

- а) розвиток глобалізації;
- б) поширення глобалізації;
- в) вирішення глобальних проблем людства;
- г) немає правильної відповіді.

2. Комплекс проблем, які вийшли за межі окремих держав і торкаються інтересів усього людства – це:

- а) глобальні проблеми економіки;

- б) глобальні проблеми людства;
- в) глобальні проблеми суспільства;
- г) немає правильної відповіді.

3. 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.

4. «Міжнародний трудовий кодекс» складається з:

- а) конвенцій;
- б) рекомендацій;
- в) конвенцій і рекомендацій;
- г) немає правильної відповіді.

5. Конвенції та рекомендації спрямовано на захист прав:

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

6. Згідно з Концепцією МОП «Про мінімальну заробітну плату» розмір мінімальної зарплати має визначатися з урахуванням:

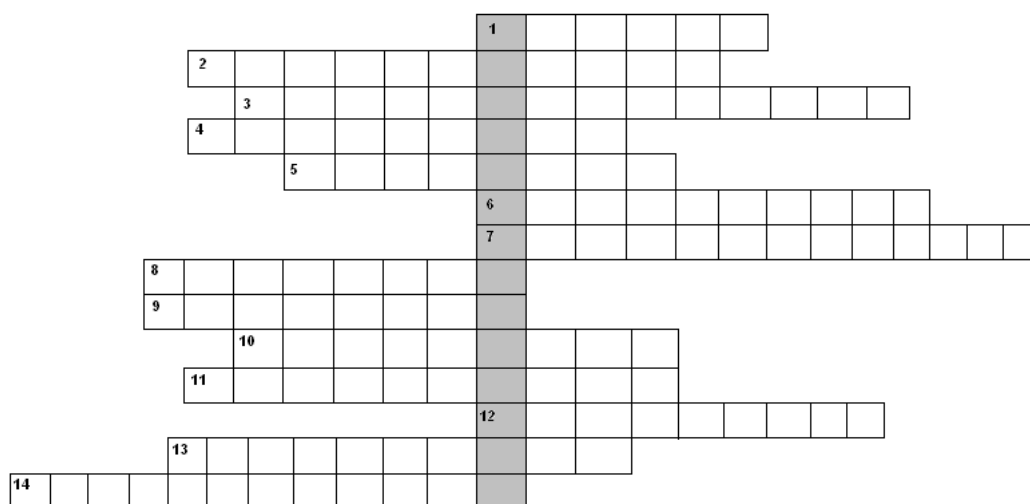
- а) соціальних чинників;
- б) економічних чинників;

- в) соціальних і економічних чинників;
- г) немає правильної відповіді.

7. До сучасних моделей регулювання соціально-трудових відносин належать:

- а) європейська, континентальна, китайська моделі;
- б) англосаксонська, континентальна, китайська моделі;
- в) європейська, англосаксонська, континентальна моделі;
- г) немає правильної відповіді.

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 не суперечать законодавству і приносить їм заробіток.

7. Довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, що припиняє 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.

Практичні завдання

Доповнити:

_____ – процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної

міграції робочої сили, бурхливе зростання світової торгівлі і потоків іноземних інвестицій і т.д.

Виділяють три основні сучасні моделі (системи) регулювання соціально-трудова відносин: _____.

Європейська (континентальна) модель, оцінюється _____.

Англосаксонська модель, поширена в _____, характеризується _____.

Китайська модель ґрунтуються на _____.

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Негативні тенденції у розвитку трудових ресурсів України та шляхи їх ліквідації.
2. Ринок праці України та його інфраструктура.
3. Безробіття як феномен ринкової економіки та засоби його регулювання.
4. Взаємозв'язок та взаємозалежність цін, заробітної плати і зайнятості населення.
5. Державне регулювання трудових доходів населення.
6. Методи управління мотивацією праці.
7. Заробітна плата як економічна категорія ринкової економіки.
8. Ефективність стимулювання підвищення продуктивності праці.
9. Оплата праці та соціальні гарантії забезпечення рівня життя населення.
10. Нові форми і системи оплати праці на Україні та шляхи їх вдосконалення.
11. Соціальне партнерство: природа, функції, значення.
12. Характеристика прихованого безробіття та його наслідки.
13. Аналіз і оцінка резервів підвищення продуктивності праці.
14. Внутрішньовиробничі резерви, їх складові та вплив на економію праці.
15. Державне регулювання трудових доходів населення та його роль на сучасному етапі формування ринкових відносин.
16. Трудомісткість продукції в системі техніко-економічних показників діяльності підприємства.
17. Механізм визначення прожиткового мінімуму та його зв'язок з мінімальним споживчим бюджетом.
18. Функції заробітної плати в ринковій економіці та їх виконання на сучасному етапі розвитку продуктивних сил.
19. Державне регулювання заробітної плати.
20. Доплати і надбавки до заробітної плати як компенсаційний та стимулюючий фактори диференціації оплати праці.
21. Оплата праці в бригадах із застосуванням коефіцієнта трудової участі (КТУ).
22. Участь працівників у прибутках як фактор підвищення ефективної діяльності підприємств.
23. Сутність нормування праці та його значення в ринковій економіці.
24. Фотографія робочого часу, метод миттєвих спостережень, хронометраж та фотохронометраж як методи дослідження трудових процесів.
25. Норми затрат праці та їх види.

26. Ринок праці як підсистема ринкової економіки.
27. Взаємозв'язок ринку праці з ринком товарів і ринком капіталів.
28. Історія поглядів на значення і роль ринку праці з суспільному виробництві.
29. Особливості та етапи формування ринку праці в Україні.
30. Трудова міграція населення, її соціально-економічні наслідки.
31. Конфлікти в соціально-трудої сфері і способи їх вирішення.
32. Роль наукової організації праці в підвищенні продуктивності праці.
33. Мотивація праці на підприємстві.
34. Рівень життя населення в умовах формування ринкової моделі економіки.
35. Створення, розвиток і завдання Міжнародної організації праці (МОП).
36. Демографічна та трудоворесурсна ситуація в Україні.
37. Структура МОП і основні конвенції у сфері трудових ресурсів
38. Раціоналізація трудових процесів та управлінських процедур.
39. Освіта та професійна підготовка в інфраструктурі ринку праці.
40. Попит і пропозиція на ринку праці. Основні фактори, що їх визначають.
41. Поняття про поділ і кооперування праці.
42. Фактори та резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві.
43. Організація робочих місць як важливий елемент організації праці,
44. Концепції подальшого реформування оплати праці і Україні,
45. Система трудових показників, особливості їх планування та аналіз у сучасних умовах.
46. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудої відносин.
47. Формування загально виховного та професійного рівнів трудових ресурсів.
48. Процес формування сучасної робочої сили та шляхи підвищення її ефективності(розвиток персоналу, підготовка кадрів, закордонний досвід).
49. Людина як суб'єкт економічного життя (населення, робоча сила, трудовий потенціал, місце людини в організації).
50. Інтенсивність трудової діяльності і економія робочого часу.
51. Міжнародна організація праці (МОП) – свідомий центр трипартизму.
52. Система нормативних бюджетів, що стандартизує визначення життєвого рівня населення.
53. Права робітника на оплату праці та їх захист.
54. Аналіз трудового процесу і затрат робочого часу.
55. Нормування праці як засіб регулювання робочого часу та міри праці
56. Управління соціальною політикою
57. Зарубіжний досвід оплати праці персоналу.

58. Деякі заходи з розповсюдження зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу.
59. Проблеми молодіжного ринку праці України.
60. Нові елементи в мотивації праці .
61. Людський капітал.
62. Сучасний стан зайнятості в світі.
63. Індивідуалізм: значення індивіда порівняно з колективом (групою, організацією або суспільством).
64. Корпоративна культура як стратегічний напрям розвитку організацій.
65. Міжнародний поділ праці: напрямлення і можливості.
66. Глобалізація і сучасні моделі регулювання соціально-трудових відносин.
67. Сучасна організація праці і її вплив на високі кінцеві соціально-економічні результати.
68. Основні цілі і напрями постійної професійної перепідготовки кадрів.
69. Гуманізація праці.
70. Соціологічні дослідження у сфері праці.
71. Зв'язок принципів організації і функцій заробітної платні. Різновиди розділення і кооперації праці.
72. Населення як джерело ресурсів для праці.
73. Основні вияви демографічної кризи в Україні та її економічні наслідки.
74. Аналіз сучасного ринку праці України.
75. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з пропозицією і попитом на ринку праці.
76. Державна політика зайнятості та проблеми її реалізації.
77. Динаміка структури зайнятості в Україні за видами економічної діяльності.
78. Діяльність Державної служби зайнятості.
79. Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість.
80. Зарубіжний досвід сприяння зайнятості населення.
81. Чинники трансформації соціально-трудових відносин.
82. Принципи функціонування системи соціально-трудових відносин.
83. Сучасне розуміння держави як соціального партнера.
84. Роботодавці і наймані працівники як соціальні партнери.
85. Впровадження в Україні концепції гідної праці.
86. Розвиток соціального партнерства в Україні.
87. Поширення нових форм соціального партнерства в Україні.
88. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні.
89. Міжнародний досвід соціального партнерства.
90. Можливість реалізації моделі соціального партнерства - Японії *(на вибір*

студента — США, Великої Британії, Франції тощо) в Україні.

91. Громадське і державне регулювання соціально-трудоких відносин.
92. Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці.
93. Розвиток соціального партнерства з питань забезпечення конкурентоспроможності робочої сили.
94. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудоких відносин.
95. Соціологічні дослідження як інструмент удосконалення відносин у сфері праці.
96. Міграційні процеси в Україні.
97. Наукова організація праці: зміст і основні напрями.
98. Психофізіологія в організації праці.
99. Сучасні вимоги до організації робочих місць інтелектуальної праці.
100. Особливості організації інтелектуальної праці.
101. Значення і роль продуктивності праці в умовах ринкової економіки.
102. Вплив науково-технічного прогресу на зростання продуктивності праці.
103. Оцінка резервів підвищення продуктивності праці
104. Використання тарифної системи на сучасних підприємствах.
105. Ефективність системи преміювання працівників.
106. Мінімальна заробітна плата і прожитковий мінімум.
107. Контрактна система оплати праці.
108. Застосування безтарифної моделі оплати праці на вітчизняних підприємствах.
109. Побудова системи оплати праці з урахуванням теорій мотивації.
110. Аудит як інструмент оцінки стану й розвитку трудових відносин на підприємстві.
111. Планування й аналіз у сфері праці на підприємстві.
112. Відображення трудових показників у бізнес-плані підприємства.
113. Планування соціального розвитку трудового колективу.
114. Державна статистична звітність з питань праці.
115. Історія створення і розвитку Міжнародної організації праці.
116. Основні напрями діяльності міжнародного інституту соціально-трудоких відносин.
117. Діяльність МОП в Україні.
118. Глобалізація світової економіки та її вплив на соціально - трудову сферу.
119. Вплив міграційної політики різних країн світу на соціально-трудокі відносини.
120. Конвенції і Рекомендації МОП та їх роль у захисті прав працівників.
121. Нові Конвенції і Рекомендації МОП: перспективи їх прийняття в Україні.
122. Відтворення ресурсів для праці в Україні.

123. Людський капітал регіонів України.
124. Формування національного людського капіталу в Україні.
125. Регіональні ринки праці в Україні: особливості попиту і пропозиції.
126. Конкуренція на ринку праці в умовах кризової економіки.
127. Інфраструктура ринку праці.
128. Стан ринків праці за видами економічної діяльності.
129. Тендерні особливості попиту і пропозиції на ринку праці України.
130. Напрями вдосконалення молодіжного сектора ринку праці в Україні.
131. Перспективи розвитку ринку праці України.
132. Міжнародний досвід захисту національних ринків праці та можливості його застосування в Україні.
133. Зайнятість та безробіття в Україні: регіональні проблеми.
134. Оцінка ефективності реалізації державних програм зайнятості населення України.
135. Соціальний захист громадян України від безробіття.
136. Приховане безробіття в Україні: причини та заходи щодо зниження його рівня.
137. Міжнародний досвід регулювання зайнятості та можливості його застосування в Україні.
138. Управління продуктивністю праці на підприємствах.
139. Формування та диференціація доходів і витрат населення в Україні.
140. Напрями підвищення рівня життя населення.
141. Аудит у сфері праці: напрями, етапи, методи, звітність.
142. Освіта й інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку.
143. Сталий людський розвиток як мета соціально-економічної політики.

ГЛОСАРІЙ

Адаптованість працівника — здатність пристосовуватися до змісту та умов трудової діяльності і безпосереднього соціального середовища, вдосконалювати свої ділові й особисті якості. Професійну адаптованість розуміємо як здатність працівника пристосовуватися до особливостей конкретної професії шляхом активного освоєння характерних для неї операцій, дій, рухів відповідно до технологічного процесу (посадових обов'язків), норм витрат праці, а також готовність до прийняття рішень і дій у стандартних виробничих ситуаціях.

«Відплив умів» – міжнародна міграція висококваліфікованих фахівців, котрі не знаходять застосування свої здібностям, не затребувані у країні проживання.

Абстрактна праця – характеризується соціально-економічним змістом, ступенем і способом затрат робочої сили, а також соціально-економічними відносинами, в яких здійснюється процес праці (тривалість робочого дня, оплата і дисципліна праці, вимоги до підвищення кваліфікації і підготовки працівника тощо).

Автономія – ступні свободи і самовизначення для співробітників у плануванні і виконанні завдань, як наприклад, при організації сільського господарства, власного виробництва.

Акордна система праці – система відрядної оплати праці, коли одиницею виміру її результатів служить обсяг робіт в цілому, виконання якого необхідне для роботодавця до визначеного терміну.

Аудит у сфері праці — незалежний контроль, здійснюваний аудиторськими організаціями з метою виявлення проблем економічного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення. Персонал — головний предмет та об'єкт аудиту в трудовій сфері. Сам аудит є незалежним аналізом системи соціально-трудова показників. У сфері праці він дає можливість підвищити прибутковість підприємства за рахунок виявлення резервів організації соціально-трудова відносин.

Безробітні за українським законодавством — громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити.

Безробітні у визначенні МОП — особи у віці 15—70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані в Державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови: 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, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на

цей момент ще не працюють.

Безробіття — така соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Хоча й побутує думка, що безробіття є стимулятором трудової дисциплінованості й активності працюючого населення, однак соціально-економічні втрати від безробіття настільки значні, що в усьому світі докладається багато зусиль для його мінімізації, і все ж жодній країні не вдається ліквідувати його повністю. Основними видами безробіття вважаються *структурне, фрикційне і циклічне безробіття*.

Безробіття структурне — безробіття, що виникає внаслідок якісної (професійно-кваліфікаційної) невідповідності структури пропозиції праці структурі попиту на працю. До цього виду належить також безробіття, пов'язане з територіальною відірваністю робочого місця від працівника, що міг би на ньому працювати. Шляхи вирішення проблем структурного безробіття полягають у розвитку системи перепідготовки працівників, у орієнтації професійної підготовки на майбутні потреби ринку праці, у сприянні професійній та територіальній мобільності робочої сили.

Безробіття фрикційне виникає внаслідок того, що в кожен певний момент частина працівників перебуває в стані зміни роботи: вони або добровільно змінюють роботу на таку, яка краще їм підходить, або вперше обирають роботу, зважуючи це важливе рішення, або підшуковують роботу в зв'язку із закінченням терміну контракту на попередній роботі тощо. Фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки більшість працівників шукають і знаходять більше оплачувану і продуктивнішу роботу, що підвищує і їх добробут, і збільшує користь для суспільства.

Безробіття циклічне, або кон'юнктурне — безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх бажаних працювати. Воно викликане зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попиту на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно зростає в результаті падіння рівня життя населення. Зменшення циклічного безробіття можливе лише при поліпшенні економічної кон'юнктури.

Бюджет прожиткового мінімуму (Б.п.м) — показник обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує умови активного фізичного стану дорослого населення, соціального та фізичного розвитку дітей та підлітків. Розробляється та застосовується в умовах кризового розвитку економіки.

Види безробіття – фрикційне, структурне і циклічне. Вони залежать від причин, що викликали безробіття, факторів, які визначають його масштаби і динаміку, а також від того, які групи населення ним охоплені.

Виробіток — прямиий показник рівня продуктивності праці, що

визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. На підприємстві виробіток може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції (натуральними, умовно-натуральними, вартісними, трудовими).

Відкритий ринок – включає економічно активне населення, що шукає роботу, має потребу в підготовці і перепідготовці. Сюди ж входять усі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки.

Відповідальність працівника — важлива характеристика *якості робочої сили*, що визначається добросовісністю, надійністю, ретельністю, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людей і матеріальних збитків, а також світоглядом, достатнім для того, щоб не допустити виникнення перешкод та порушень у виробничому процесі та структурній організації.

Відрядна оплата праці – міра оплати праці, в яких у якості основної одиниці вимірювання результатів праці вибрано кількість виробленої працівником продукції.

Відтворення населення – процес безперервного поновлення покоління людей у результаті взаємодії народжуваності і смертності.

Внутрішній ринок праці – характеризується рухом робочої сили з середини підприємства. Він визначається наявністю та складом працівників на підприємстві, їх рухом в середині нього, причинами переміщення, рівнем зайнятості, наявністю вільних, знову створюваних і ліквідованих робочих місць.

Вторинний ринок праці – ринок, для якого характерні нестабільний рівень зайнятості, висока плинність кадрів, низький рівень загробної плати, відсутність професійного просування, низький рівень організації виробництва, праці і управління і т.п.

Галузева (тарифна) угода – це договір між представникам сторін переговорів з питань оплати праці та соціальних гарантій.

Гарантована система оплати праці – система оплати праці, побудована таким чином, щоб коливання в певних межах в результатах праці працівника не позначалися на оговореному з ним рівні оплати.

Генеральна угода – укладається між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, з однієї сторони та всеукраїнськими профспілками і профспілковими об'єднаннями, з другої сторони.

Гідна праця — поняття, що за змістом дуже близьке до поняття «якість трудового життя». Міжнародна організація праці здійснює активне опрацювання концепції гідної праці та пропагує її впровадження. Ця концепція спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працюючих та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками і роботодавцями.

Глобалізація економіки – процес формування системи міжнародного

поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливе зростання світової торгівлі і потоків іноземних інвестицій і т.д.

Гуманізація праці означає зміну змісту та умов праці, яка пов'язана з удосконаленням техніки та технології внаслідок вливу науково-технічного прогресу. Гуманізація праці має на меті сприяння зростанню її змістовності, найкращому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, широкій участі працівників у процесах управління та вирішення виробничих завдань на підприємствах.

Демографічна політика – частина загальної соціальної політики, спрямованої на досягнення бажаного в довгостроковій перспективі типу відтворення населення з урахуванням регіональних відмінностей в його розвитку.

Дисконтування майбутніх доходів — метод, що використовується при оцінці інвестицій у *людський капітал* для визначення сьогоденної цінності майбутніх доходів. Враховується, що майбутні надходження мають меншу цінність, ніж такі самі за розміром нинішні доходи, оскільки на сьогоднішні надходження можна отримувати дохід у вигляді банківського процента.

Дискримінація – довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що перешкоджають їх доступу до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть піддатися різні категорії працівників.

Дисципліна праці — об'єктивно необхідна форма зв'язку між працівниками. Її основна вимога полягає в тому, щоб люди, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці, дотримувалися певного чітко визначеного порядку трудової поведінки. У широкому розумінні *дисципліна праці* об'єднує трудову, технологічну і виробничу дисципліни та передбачає добросовісне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків.

Допомога – встановлені законом виплати, що є основним джерелом існування для непрацездатних і громадян, що тимчасово втратили роботу, утримання яких визнано суспільно виправданим.

Допомога по безробіттю – нараховується громадянам, звільнених на будь-якій підставі (за винятком звільнених з підприємств, установ та організацій у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, скороченням чисельності), з дня реєстрації у службі зайнятості як безробітних.

Доходи населення – сукупність грошових і натуральних засобів для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини на певному рівні задоволення його потреб, що формуються за рахунок власної праці та інших джерел.

Економіко-математичні методи нормування праці-це обґрунтування трудових норм за допомогою математичних формул, рівнянь і нерівностей.

Економічний аналіз у сфері праці є важливою складовою науково обґрунтованого планування, регулювання та управління працею. Він виконує низку завдань: забезпечення об'єктивної оцінки використання робочої сили та

продуктивності праці; виявлення чинників та кількісного виміру їх впливу на зміну трудових показників; розробка рекомендацій з поліпшення використання робочої сили в напрямку підвищення продуктивності праці та ін.

Економічно активне населення - частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили виробництва товарів та послуг. Дана категорія включає зайнятих і безробітних.

Економічно активне населення, або робоча сила, відповідно до методики *МОП*, — це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності *зайнятих* економічною діяльністю і чисельності *безробітних*.

Економічно неактивне населення за методикою *МОП* — особи, які не можуть бути класифіковані як *зайняті* або *безробітні*. До цієї категорії належать: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання; особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, що одержують пенсії за інвалідністю; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошуки, оскільки вичерпали всі можливості для її одержання; інші особи, які не мають необхідності або бажання працювати, а також ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

Еміграція – виїзд населення з даної країни за її межі.

Ефект заміщення – скорочення кадрів при незмінному або зростаючому випуску продукції в результаті впровадження нової техніки.

Ефективна зайнятість – зайнятість, що забезпечує гідний дохід, здоров'я, зростання рівня освіти для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Ефективний (реальний) фонд робочого часу – середня кількість робочих днів, які корисно використовуються протягом планового (розрахункового) періоду.

Єдині тарифні сітки (ЄТС) — сукупність нормативних матеріалів, що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу підприємства. Перевага єдиних тарифних сіток полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників підприємства.

Зайняте населення – активна частина трудових ресурсів, задіяна в суспільному виробництві.

Зайняті економічною діяльністю у визначенні *МОП* — особи у віці 15—70 років, які виконують роботи за винагороду-за даймоном на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або у окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, члени домашнього господарства, які безоплатно працюють, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.

Зайнятість — діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству та, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід).

Зайнятість нетоварна означає всі види доплачуваної роботи, результати якої споживаються самими працівниками або членами їхніх сімей. Передусім це робота в особистому підсобному та домашньому господарстві, а також перенесення в сім'ю тієї роботи, яка при нормальній платоспроможності є платними послугами. Чим нижчі грошові доходи сім'ї, тим більшу частку засобів існування вона отримує з нетоварного сектору.

Зайнятість неформальна — трудова діяльність людей у неформальному секторі економіки, що характеризується такими рисами: відсутністю офіційної реєстрації діяльності; переважанням самозайнятості; низькою капіталоозброєністю праці, застарілими і шкідливими технологіями; легким доступом для працівників, відсутністю перешкод; низьким рівнем доходів, безправ'ям працівників; нерідко "контролем" діяльності кримінальними структурами.

Зайнятість повна в ринковій економіці означає достатність робочих місць для всіх добровільно бажаних працювати. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення у трудовій сфері. Разом з тим вона є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Однак сама собою повна зайнятість ще не означає найраціональнішого, найдоцільнішого використання ресурсів для праці.

Зайнятість продуктивна, або ефективна — *повна* зайнятість, що водночас відповідає вимогам *раціональності*. Вона відображає стан кількісної і якісної збалансованості між потребою населення в роботі і робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників, так і суспільства в цілому.

Зайнятість раціональна означає ефективність трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільну корисність результатів праці; оптимальність суспільного поділу праці; кількісну і якісну відповідність робіт і працівників; економічну доцільність робочих місць, що без шкоди для здоров'я дає можливість працівникам досягти високої продуктивності праці і мати заробіток, який забезпечує нормальне життя.

Закон Оукена: щорічний приріст реального валового національного продукту (ВНП) приблизно на 2,7 % утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2 процентних пункти приросту реального ВНП зменшують кількість безробітних на 1 процентний пункт. Аналогічно, скорочення реального ВНП на 2 процентних пункти збільшує кількість безробітних на 1 процентний пункт. Закон Оукена можна трактувати і так: зростання рівня безробіття на 1 процентний пункт над природним рівнем зумовлює 2—2,5 % втрати ВНП порівняно з потенційним.

Заохочувальна система оплати праці — система оплати праці, що відповідає одночасно двом ознакам: 1) працівник у процесі праці має можливість реалізувати в тій мірі, у якій він хоче, свої потенційні розумові і

фізичні здібності; 2) роботодавець одержує від працівників ті результати діяльності, на які він розраховує. Заохочувальні системи оплати праці впливають на матеріальну зацікавленість працівників, спонукаючи їх збільшувати свою трудову віддачу.

Заробітна плата — винагорода або заробіток, обчислений у грошовому еквіваленті, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, котру виконано або має бути виконано.

Заробітна плата додаткова — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Заробітна плата основна — винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Здоров'я — важлива характеристика *якості робочої сили*. Стан здоров'я — певний рівень досконалості саморегуляції організму, фізичної і соціальної адаптації людини, недопущення і швидкості подолання хвороб. Він виявляється у комфортності фізичного, розумового і соціального самопочуття людини та відображається на її працездатності.

Зміст праці — поєднує у собі сукупність певних особистих і речових особливостей трудової діяльності працівника, що відображають обсяги і складові його трудових функцій, професійні, виробничі навички, діловитість і відповідальність, рівень знань та готовність до їх розширення за умов ринкової економіки, які потребують найповнішої реалізації потенційних можливостей працівників.

Зовнішній ринок праці — частина сукупного ринку праці, що охоплює сферу обігу робочої сили між підприємствами.

Імміграція — в'їзд населення в дану країну із-за її меж,

Інвестиції в людський капітал — витрати на створення або збільшення запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій працівника заради підвищення ефективності його використання в трудовій сфері суспільного виробництва і зростання доходів (заробітків) його власника.

Індекс бідності населення-1 — показник масштабів нестатків у населення країн, що розвиваються. Складається з таких компонентів: 1) частка осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неграмотності; 3) складний показник матеріальної забезпеченості, що включає: частку населення, яка не має доступу до безпечної води; частку населення, яка не має доступу до медичних послуг; частку дітей віком до 5 років з недостатньою масою тіла.

Індекс бідності населення-2 — показник масштабів нестатків населення розвинутих країн. Він складаються з таких компонентів: 1) частка осіб, які не доживають до 60 років; 2) рівень функціональної неграмотності (нездатності розуміти прочитане); 3) частка населення, яка визнана бідною за

доходами (межа становить 50 % медіанного особистого доходу); 4) рівень за-
стійного безробіття (тривалістю 12 місяців і довше).

Індекс доступності освіти — один з трьох індексів, за допомогою яких будується *індекс людського розвитку*. Розраховується на основі *індекса середньої тривалості навчання та індекса очікуваної тривалості навчання*.

Індекс очікуваної тривалості життя — один з трьох індексів, за допомогою яких формується *індекс людського розвитку*. Розраховується на основі *показника середньої очікуваної тривалості життя при народженні*.

Індекс очікуваної тривалості навчання — один з двох індексів, за допомогою яких будується *індекс рівня освіченості*. Це індексне вираження тривалості навчання, на яку дитина може розраховувати за даного рівня охоплення освітою.

Індекс середньої тривалості навчання — один з двох індексів, за допомогою яких будується *індекс рівня освіченості*. Це індексне вираження *середньої тривалості навчання дорослого населення*.

Індекс скоригованого реального ВНД на одну особу — один з трьох індексів, за допомогою яких формується *індекс людського розвитку*. Розраховується на основі ВНД на одну особу (за *паритетом купівельної спроможності національної валюти*).

Індексація заробітної плати — підвищення номінальної заробітної плати в міру інфляційного росту цін на споживчі товари і послуги за певний період, наприклад місяць.

Індексація заробітної плати — підвищення номінальної заробітної плати в міру інфляційного зростання цін на споживчі товари і послуги за визначений період, наприклад, квартал.

Індекси людського розвитку (ІЛР або англійською мовою Human development index — HDI) — інтегральні узагальнені показники, що відображають порівняльні можливості людей у різних країнах світу. Вони акумулюють в одному числовому показнику три найважливіші складові людського розвитку: тривалість життя, освіченість (*середню тривалість навчання та очікувану тривалість навчання*), а також ВВП на одну особу за паритетом купівельної спроможності національної валюти. Ці складові вводять у загальні розрахунки за спеціальними формулами 18.1 — 18.4 й у такий спосіб одержують зведений індекс людського розвитку.

Індивідуальна відрядна система оплати праці — різновид відрядної оплати праці, при якій результати праці враховуються по кожному працівнику окремо.

Інноваційність — важлива характеристика *якості робочої сили*. Це готовність працівника, до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів, до їх впровадження. Вона передбачає розвиток наукової творчості в процесі праці, досягнення певних значущих результатів. Для формування інноваційності в процесі праці вкрай важливий інноваційний потенціал конкретної організації, підприємства, на якому працює людина, готовність керівництва до сприйняття нових ідей.

Інтенсивність праці – напруженість праці, що виражається кількістю праці, що витрачається працівником за певний проміжок робочого часу для одержання корисного результату (продукту); визначається витратами фізичної, нервової і розумової енергії за одиницю часу.

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

Кар’єра — швидке, успішне, прогресивне просування обраним трудовим (професійним) шляхом, що передбачає досягнення поваги, популярності, слави у своєму колі і/або матеріальної вигоди власними силами за рахунок максимального використання своїх здібностей, професійної майстерності і особистих якостей.

Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом, який містить загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. У них зазначаються посадові обов’язки, вимоги до знань і стажу роботи за спеціальністю, рівня та профілю професійної підготовки керівників, спеціалістів і службовців. Кваліфікаційна характеристика працівника кожної посади в цьому довіднику складається з таких трьох розділів: «Посадові обов’язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги». Цей довідник призначений для застосування на підприємствах з метою забезпечення раціонального поділу обов’язків, найдоцільнішої розстановки і використання кадрів керівників, спеціалістів і службовців, для визначення їх посадових обов’язків, обґрунтування кваліфікаційних вимог при доборі кадрів, створення резерву та професійного навчання кадрів, і для встановлення посадових окладів.

Кваліфікація працівника — це сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в певних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності.

Квотування робочих сил – встановлення мінімальної чисельності працівників, які підлягають влаштуванню в даній організації. Механізм введення квоти та її розмір визначаються Урядом України.

Керівники – працівники, що відповідно до займаної посади очолюють певну організацію або підрозділ і здійснюють на основі єдиноначальності керівництво підлеглими їм працівниками.

Кількість праці – сукупність витрат мускульної і нервової енергії працівника в процесі його трудової діяльності. Кількість праці вимірюється тривалістю робочого часу в годинах, днях або обсягах затрат праці за одиницю часу.

Класифікація систем оплати праці – угруповання систем оплати праці за тими чи іншим кваліфікаційними ознаками, що дає уявлення про їхні властивості.

Коефіцієнт участі (трудовий) – показник, що враховує трудовий внесок

працівника в колективний результат праці; служить для розподілу колективного заробітку.

Колективна (бригадна) відрядна оплата праці – різновид відрядної оплати праці, при якій результати праці враховуються за групою працівників(бригада, ділянка, ланка і т.п.).

Колективний договір — правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві (в організації) між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів.

Колективний трудовий спір – неврегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцями с приводу встановлення і зміни умов праці, укладення, зміни та виконання колективних договорів, угод з питань соціально-трудова відносин.

Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці полягає в укладанні та виконанні системи колективних договорів та Генеральної, галузевих та регіональних угод.

Компетентність працівника (професіоналізм) — рівень його загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що дає можливість йому адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Компетентність людини залежить від її ставлення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання. Компетентність може змінюватися як у бік підвищення, так і у бік зниження.

Кон'юнктура ринку праці – співвідношення попиту та пропозиції у всіх складових структури ринку праці.

Конверсійне безробіття – спричинює скорочення чисельності армії та зайнятих у галузях оборонної промисловості.

Конкретна праця – корисна праця, що витрачається в певній формі і являється результатом різних видів споживчої вартості, товарів, послуг різного призначення(наприклад, зерно, взуття, збудована споруда тощо).

Конкуренція – наявність великої кількості незалежних покупців і продавців на ринку праці та можливість для них вільно входити на ринок праці і залишати його.

Конфлікт – зіткнення суб'єктів взаємодії, викликана протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій або поглядів

Концепція людського розвитку — особлива теоретична система й орієнтована на практику державного управління методологія. В її основі лежить принцип, згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди — для розвитку економіки. Концепція людського розвитку розглядає розвиток людини як основну мету і критерій суспільного прогресу. Основні цілі людського розвитку формуються у трьох напрямках: перший — можливість прожити довге життя, підтримуючи хороший стан здоров'я; другий — доступність знань, одержання освіти; третій — наявність засобів, що забезпечують гідний рівень життя.

Кооперування праці означає досягнення раціональних пропорцій затрат

праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Людський капітал – сформований людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, що цілеспрямовано використовуються в тій або іншій сфері діяльності. Використання людського капіталу приносить дохід його власникові. Чим вище за рівнем розвиненості людський капітал, тим більший дохід він приносить.

Мета навчальної дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» — формування у студентів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин в Україні на всіх рівнях.

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

Методи виміру продуктивності праці – вираження рівня продуктивності через прийняті вимірники обсяги випуску продукції (виконання робіт).

Минула праця – праця, упередметнена з засобів виробництва і предметах споживання.

Міграційна політика – сукупність способів і заходів цілеспрямованого впливу на рух населення.

Міграційне сальдо – різниця імміграції країни та еміграції в країни

Міграція населення – переміщення людей через кордони певних територій у зв'язку зі зміною постійного місця проживання або з можливістю повернення до нього.

Міжнародна організація праці (МОП) — спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй (ООН), утворена в 1919 р., що проголосила своєю метою вивчення і поліпшення умов праці та життя трудящих шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце розташування — Женева.

Міжнародний кодекс праці — різноманітні міжнародні трудові норми; зведення з більш ніж 180 конвенцій та 190 рекомендацій МОП, прийнятих за роки існування Організації. Він є об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання як визнаного в цивілізованому світі еталона, зведення модельних актів із соціально-трудових відносин, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки та вдосконалення національних систем трудового права, що прагнуть відповідати загальноцивілізаційним вимогам.

Мінімальна заробітна плата — законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для

підприємств усіх форм власності і господарювання.

Мінімальний споживчий бюджет – комплексний соціальний норматив, що включає науково-обґрунтовані мінімальні норми і нормативи споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і платних послуг, що забезпечує задоволення на мінімальному рівні основних матеріальних і духовних потреб людей. Набір товарів і послуг, що включаються у М.п.б., установлює мінімально необхідний рівень і структуру споживання, а також розмір доходів, що дозволяє задоволення потреби на такому рівні.

Мобільність — важлива характеристика *якості робочої сили*. Це здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень. Професійна мобільність передбачає готовність працівника за необхідності змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію. Територіальна мобільність — готовність і можливість змінити місце проживання у пошуках нового місця роботи. Додаткові витрати, що здійснюються при цьому, розглядаються як *інвестиції в людський капітал*.

Моніторинг соціально-трудої сфери — комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудої сфері. Він є важливим інструментом розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Основні його завдання: постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудої відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній відбуваються, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруженості а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері.

Наймані працівники – особи, які працюють за укладеними письмовими договорами (контракт, або за усною угодою з керівництвом підприємства про умови трудої діяльності, за яку вони отримують обумовлену при наймі заробітну плату.

Населення – сукупність людей, що живуть на певній території, - в районі, регіоні, країні.

Невідповідна робота - робота, пов'язана зі зміною місця проживання громадянина та його сім'ї без його згоди, коли умови праці не відповідають правилам і нормам з техніки безпеки та охорони праці і передбачуваний заробіток нижче середньо місячного заробітку громадянина за останнім місцем роботи.

Нелегальна міграція – переміщення людей через кордони певних територій незаконно або на законних підстава (в якості туристів, за запрошеннями та ін.) з подальшим нелегальним працевлаштуванням.

Ненормований робочий день – особливий режим робочого часу, який встановлюється для керівників, спеціалістів, державних службовців та осіб, праця яких, за характером виконуваних ними функцій, не завжди може бути обмеженою нормальною тривалістю робочого дня, не піддається точному обліку внаслідок специфіки режиму роботи, а також для осіб, робочий час яких у зв'язку з особливостями організації їх праці розподіляються ними на свій розсуд.

Непряма відрядна оплата праці – різновид відрядної оплати праці, яка передбачає, що результати праці працівника (працівників) враховуються опосередковано, через результати праці інших працівників і оплата проводиться за опосередкованими результатами праці.

Нестандартні режими праці – режими праці, засновані на нетрадиційних способах організації трудової діяльності або робочого часу, що включають надомну працю, сумісництво, гнучкі графіки робочого часу.

Нічний час – вважається час з 10.00 годин вечора до 6.00 годин ранку (при роботі в нічний час встановлено тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину).

Номінальна заробітна плата – це матеріальна винагорода, яку працівник отримує за виконану роботу в певних грошовий одиницях. Показники номінальної заробітної плати дуже корисні при порівнянні зарплати різних категорій працівників у визначений час.

Норма виробітку – це кількість одиниць роботи, які повинні бути виконані в одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік і т.д.). Норма виробітку обернено пропорційна нормі часу.

Норма обслуговування — кількість виробничих об'єктів (машин, механізмів, робочих місць, виробничої площі тощо), які повинен якісно обслуговувати працівник або бригада за одиницю робочого часу.

Норма підлеглих — розраховані для конкретних організаційно-технічних умов величини, що визначають оптимальну кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників.

Норма праці – це норматив праці, скоректований на місцеві умови праці.

Норма часу — кількість робочого часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи (трудої операції) в певних організаційно-технічних умовах. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, часу обслуговування робочого місця, оперативного, штучного, штучно-калькуляційного часу, часу на відпочинок та особисті потреби, часу на партію виробів.

Норма часу обслуговування — час, встановлений на обслуговування одного конкретного об'єкта. Між *нормою обслуговування* і *нормою часу обслуговування* є обернено пропорційна залежність.

Норма чисельності — розрахована для конкретних організаційно-технічних умов кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи за визначений період.

Нормоване завдання — це розрахований на конкретні умови асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік). На відміну від норм виробітку, нормовані завдання можуть встановлюватися не лише в натуральних одиницях, але й у нормо-годинах.

Нормування праці — основа *організації праці* на підприємстві, 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. Основними об'єктами нормування праці є робочий час, обсяг роботи, зона обслуговування, витрати енергії працівників.

Об'єкт вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» — система економічних, соціальних і організаційних відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці.

Обліковий склад працівників підприємства – показник чисельності персоналу, що складається в його списках. Включає всіх працівників, прийнятих на постійну, сезонну, також тимчасову роботу на строк 1 день і більше з дня зарахування їх на роботу.

Охорона праці — здійснення комплексу заходів технічного характеру (огородження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій 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.

Організація заробітної плати – її побудова, забезпечення взаємозв'язку кількості праці з розмірами її оплати, а також сукупність складових елементів (нормування, тарифна система, премія, доплати, надбавки).

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

Організація робочого місця – це система заходів, щодо його спеціалізації, оснащення необхідними засобами й предметами праці, їхньому розміщенню на робочому місці, його зовнішньому оформленню й створенню належних умов праці.

Освіта — цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлених державою освітньо-кваліфікаційних рівнів.

Основні джерела формування доходів сім'ї – заробітна плата, пенсії, допомоги, підприємницький дохід, дисиденти та інші доходи від власності, кошти від реалізації продукції особистого підсобного господарства і т.д. Розрізняють: доходи *номінальні*, як величину сукупного доходу (суму грошей та інших цінностей і благ, які суб'єкт заробляє або отримує протягом певного часу), що оцінюються в грошах, доходи реальні як суму товарів і послуг, які можна придбати на грошовий (номінальний) дохід, тобто номінальні доходи за вирахування обов'язкових платежів і внесків, скориговані на індекс споживацьких цін.

Пенсія – установлені законодавством грошові виплати, що є основним джерелом засобів існування в старості, при настанні інвалідності, втраті

годувальника й інших випадків, передбачених діючими нормативними актами

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

Планування праці — встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і т. ін. Планування є частиною загальної системи організації праці, яка забезпечує ефективне її функціонування. План з праці та заробітної плати є важливим розділом стратегічного плану та всієї сукупності планових документів підприємства. Він складається з плану підвищення продуктивності праці; плану по фонду оплати праці; плану з організації праці; плану чисельності працівників і т. ін. До основних трудових показників планування праці належать такі: продуктивність праці, чисельність працівників, фонд заробітної плати та середня заробітна плата.

Планування соціального розвитку колективу (соціальне планування) — система методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин на рівні підприємства. Мета цього планування — підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок соціальних чинників, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та для розвитку членів колективу.

Плинність кадрів — індивідуальні неорганізовані переміщення працівників між підприємствами, організаціями; одна з форм трудової мобільності, що виявляється у вигляді звільнення працівників по ініціативі з підприємств, а також звільнених за порушення трудової дисципліни.

Повна зайнятість — забезпеченість професійною працею, яка приносить дохід особистості, гідне існування йому і його родині. Потреба - основна рушійна сила дійової активності індивіда щодо самозбереження та забезпечення власної біологічної та соціальної цілісності. Працездатне населення — це сукупність осіб, переважно у працездатному віці, зданих по своїм психофізіологічним даними до участі у трудовій діяльності.

Погодинна оплата праці – системи оплати праці, у яких як основна одиниця виміру результатів праці обрано відпрацьовану працівником кількість робочого часу.

Поділ праці — диференціація видів трудової діяльності між різними групами працівників. Поділ праці на підприємстві полягає у закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій. Розрізняють такі основні види поділу праці всередині підприємства: функціональний, технологічний, професійний, кваліфікаційний.

Політика зайнятості – сукупність мір прямого й непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства для досягнення поставлених цілей.

Попит на працю поточний визначається потребою на працівників для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.

Попит на працю сукупний визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни, Сукупний попит охоплює всю сферу суспільної праці і включає як укомплектовані працівниками, так і вільні (вакантні) робочі місця. Слід розрізняти ефективний попит, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, і сукупний попит, що включає також зайняті неефективні робочі місця. Різниця між сукупним і ефективним попитом формує надлишкову зайнятість, складовою якої є *приховане безробіття*.

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

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

Праця — свідомо цілеспрямована створююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних і духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється й керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань.

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

Примирливі процедури – розгляд колективної трудової суперечки з метою її вирішення примирливою комісією, сторонами за участю посередника в трудовому арбітражі.

Принципи соціального партнерства: законність; повноважність і рівноправність сторін та їх представників; сприяння держави розвитку соціально-трудового партнерства на демократичних засадах; свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціально-трудового партнерства; добровільність і реальність зобов'язань, які приймаються сторонами; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань; контроль за виконанням досягнутих домовленостей.

Природний приріст населення — позитивна різниця між числом народжених і померлих.

Природний рівень безробіття — рівень *структурного і фрикційного*

безробіття разом. *Фрикційне* безробіття є результатом динамічності ринку праці, *структурне* виникає з причин територіальної або професійної невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці. Таким чином, природний рівень безробіття — це той мінімальний рівень безробіття в цьому суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості.

Природний рух населення — узагальнений вираз сукупності народжуваності й смертності, що викликає зміну чисельності населення на конкретній території.

Присвоєння (підвищення) робітником кваліфікаційних розрядів — виробляється кваліфікаційною комісією підприємства, цеху на підставі заяви робітника й подання керівника відповідного підрозділу (майстри, начальника зміни й т. д.).

Приховане безробіття — проявляється тоді, коли певна частина працівників стає непотрібною у зв'язку із спадом виробництва або структурними змінами в цілому, але продовжують формально бути зайнятими.

Прихований ринок — 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.

Прогресивна система оплати праці — система оплати праці, при якій винагорода за результати понад передбачений нормами трудових витрат росте швидше темпів росту наднормативних результатів.

Продуктивність праці — показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням об'єму продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього об'єму, з іншого боку. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: *виріток і трудомісткість*.

Прожитковий мінімум — мінімальний розмір коштів, необхідних для забезпечення фізіологічної життєдіяльності людини й збереження його здоров'я, забезпечена ресурсами (засобами федерального й місцевого бюджетів і наявністю товарів і послуг).

Пропозиція праці поточна складається з таких основних груп: безробітні, що активно шукають роботу і готові до неї приступити; працівники, що намагаються змінити місце роботи; особи, що бажають працювати у вільний від роботи або навчання час.

Пропозиція праці сукупна включає всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати.

Проста відрядна система оплати праці — різновид відрядної оплати праці, при якій праця оплачується з обліком тільки одного показника кількості зробленої продукції

Професійна придатність — важлива характеристика *якості робочої сили*, що виражається сукупністю та структурою психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного рівня ефективності в професійній праці. Професійна придатність розвивається в процесі праці на основі природних даних людини за наявності позитивної

професійної мотивації.

Професійне резюме — стислий формалізований виклад особою, що претендує на певну роботу, відомостей про свою освіту, професійний досвід, ділові риси, додаткові знання й навички та інші дані, які можуть зацікавити роботодавця. Основне завдання резюме полягає у завоюванні уваги до своєї кандидатури та переконанні роботодавця в тому, що це саме той працівник, який йому потрібен.

Професіограма — вичерпний опис всіх особливостей даної професії. Містить всі відомості про професію (загальну характеристику, опис процесу роботи, відомості про підготовку, що вимагається, гігієнічні і фізіологічні особливості, медичні протипоказання (якщо вони є), економічні особливості, перспективи росту й, нарешті, психологічні особливості професії).

Професія — здатність виконувати роботу, що вимагає від особи відповідної кваліфікації.

Профорієнтованість — важлива характеристика *якості робочої сили*. Це здатність і стійкий інтерес людини до певного виду трудової діяльності, вміння обирати найдоцільнішу для себе професію і місце роботи з урахуванням своїх психофізіологічних характеристик, інтересів, здібностей, а також потреб ринку праці у працівниках відповідних професій.

Профспілки — це громадські організації, які створюються працюючими 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 і життя.

Процес планування продуктивності праці – послідовність операцій зі складанням планів і процедур зміни однієї події іншим, заснована на творчому підході учасників процесу планування.

Районні коефіцієнти — надбавка до заробітної плати, яка встановлюється в процентному відношенні до неї. Районні коефіцієнти покликані компенсувати робітникам і службовцям відмінності у вартості життя населення за районами, а також стимулювати залучення кадрів у віддаленні райони країни.

Раціональна зайнятість — зайнятість, обґрунтована з точки зору процесів формування, розподілу (перерозподілу) та використання трудових ресурсів з урахуванням їх статевої, вікової та освітньої структури, режимів відтворення працездатного населення та його розміщення по території.

Реальна заробітна плата — це номінальна заробітна плата, розділена на певну одиницю вимірювання цін, показує, скільки благ можна придбати на номінальну заробітну плату.

Регресивна система оплати праці — система оплати праці, при якій винагороду за результати понад передбачених нормами трудових витрат зростає повільніше темпів зростання понаднормативних результатів.

Регулювання соціально-трудова відносин здійснюється законодавчо-правовою й економіко-нормативною базами, системою програмно-нормативної регламентації, інструментами державних економічних і соціальних програм, а

також заходами й інструментами громадського регулювання. Основною формою і найприйнятнішим методом регулювання соціально-трудова відносин є соціальне партнерство.

Реєміграція — повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання.

Резерви зростання продуктивності праці — це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. резерви Кількісно можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу.

Рентабельність праці (рентабельність витрат на персонал) — важливий показник ефективності праці, що визначається як співвідношення прибутку від певного виду

Ринкова ціна одиниці праці — ставка заробітної плати, обумовлена в договорі і визначає рівень оплати праці, що має конкретні професійно-кваліфікаційні характеристики за одиницю часу.

Ринок праці — система суспільних відносин, пов'язаних із наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний простір — сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; це механізм що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит і пропозицію.

Ринок праці вторинний — та частина *ринку праці*, яка об'єднує "непрестижні" роботи, і характеризується такими рисами: висока плінність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудові технології тощо.

Ринок праці первинний — та частина *ринку праці*, яка об'єднує "престижні" роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості і надійністю становища працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає високої кваліфікації та здатності до навчання від працівників.

Рівень безробіття — показник, що визначається як відношення числа осіб, які мають на відповідну дату статус безробітного, до чисельності економічно активного населення на ту ж дату, у відсотках.

Рівень життя — одна з найважливіших соціально-економічних категорій, що характеризує становище людини в суспільстві, можливості реалізації її потреб, можливості людського розвитку. Рівень життя — це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їхнього задоволення й умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.

Рівень зайнятості — процентне відношення чисельності працюючих в суспільному виробництві та учнів з відривом від виробництва до загальної чисельності трудових ресурсів.

Робітники — працівники підприємства, зайняті безпосередньо створенням матеріальних цінностей, роботами з надання виробничих послуг і переміщення вантажів.

Робоче місце — це закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання необхідної роботи.

Роботодавці — особи, що керують власним капіталом, або уповноважені управляти їм державою, акціонерним товариством, господарським об'єднанням і т.п.

Робоча сила — індивідуальна продуктивна здатність кожної людини до праці, яка невіддільна від людини як від особистості. Реальною виробничою силою вона стає в процесі з'єднання працівника із засобами виробництва.

Робочий час — встановлена у законодавчому порядку тривалість робочого дня, протягом якого працівники зобов'язані виконувати певні види робіт.

Само зайнятість — самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їх власних коштів з метою утримання постійного або тимчасового доходу і задоволення власних потреб у самореалізації.

Сегментація ринку праці — поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі й замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Дослідження сегментованості ринку праці привело до виникнення теорії двоїстості ринку праці, згідно з якою він поділяється на дві частини: *первинний і вторинний*.

Середній тарифний коефіцієнт — показник середнього рівня кваліфікації працівників, оплачуваних за даними тарифними ставками; середньоарифметична величина тарифних коефіцієнтів.

Середньооблікова чисельність працівників — чисельність працівників підприємства в середньому за певний період (місяць, квартал, з початку року, рік).

Системи заробітної плати характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій. Найпоширенішими на вітчизняних промислових підприємствах є такі системи заробітної плати: проста почасова; почасово-преміальна; за місячними окладами; проста відрядна; відрядно-преміальна; відрядно-прогресивна; непряма відрядна; акордна; акордно-преміальна; відсоткова тощо.

Службовці — категорія працівників, що здійснюють підготовку та оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування агенти, діловоди, касири, статистики, стенографістки і т.п.).

Солідарність — спільна відповідальність людей, заснована на особистій відповідальності і згоді, одностайності і спільності інтересів.

Соціальна політика — діяльність держави з управління розвитком соціальної сфери суспільства, спрямована на підтримку на належному рівні трудової мотивації населення, задоволення його інтересів і потреб, затвердження способу життя, що сприяє комплексному розвитку особистості.

Соціальне партнерство — система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками, з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями — з другого, і державою та органами місцевого самоврядування — з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудових відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав і інтересів працівників, роботодавців і держави.

Соціальний захист — система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально вразливий верств працездатного населення.

Соціальні індикатори — інструмент аналізу стану соціальної сфери суспільства і результатів проведеної соціальної політики. Соціальні індикатори-це споживчий кошук.

Соціальні нормативи — вимірювачі та критерії розподілу бюджетних коштів для задоволення певного рівня тих чи інших соціальних потреб населення в освіті, медичній допомозі, житло, пенсійне забезпечення, соціальне страхування і т.п. Соціальні нормативи — це мінімальні розміри заробітної плати та пенси.

Соціальні стандарти — показники характеристик рівня життя, які створюють уявлення про ті чи інші матеріальні та соціальні блага і в цілому забезпечують «нормальні» (для даної країни та даного часу) «гідні» (з точки зору населення) рівень та якість життя.

Соціальні стандарти — показники характеристик рівня життя. Вони дають уявлення про матеріальні й соціальні блага або їхні сукупності, які забезпечують «нормальні» (для даної країни й даного часу) «гідні» (з погляду населення) рівень й якість життя.

Соціальні трансферти (С. т.) — натуральні (у вигляді товарів і послуг) або грошові виплати, які здійснюються без одержання будь-якого еквівалента вартості натомість.

Соціально-професійна мобільність-процес зміни змісту трудової діяльності по різних причинах, безпосередньо пов'язаний і з плинністю робочої сили.

Соціально-трудові відносини — комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Спеціалісти — категорія працівників підприємства, зайнятих інженерно-технічними, економічними та іншими роботами, які мають, як правило закінчену вищу або середню спеціальну освіту.

Спеціальність — підкреслює існування внутрішньо професійного поділу

праці. Це поняття вужче, ніж професія (наприклад, слюсар-водопровідник).

Ставка заробітної плати — ціна праці за годину роботи.

Стимули — зовнішні збудження ефективної роботи, які являються засобом задоволення певних потреб працівників.

Стипендія – установлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для громадян, що навчаються з відривом від виробництва (за денною формою підготовки) у різних системах професійної підготовки.

Сторони соціально-трудових відносин — наймані працівники, роботодавці й держава — носії первинного права у цих відносинах.

Страйк — тимчасова добровільна відмова працівників від виконання своїх трудових обов'язків (повністю або частково) з метою вирішення колективного трудового спору.

Структура кадрів підприємства – співвідношення різних категорій працівників у їхній загальній чисельності.

Суб'єкти соціально-трудових відносин — наймані працівники, роботодавці, їхні представницькі органи й організації, а також державні органи. Суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами у соціально-трудових відносинах.

Схеми посадових окладів — сукупність нормативних матеріалів, що використовуються для організації оплати праці керівників, спеціалістів і службовців залежно від посад, які вони займають. їх кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів, складності і важливості робіт. Особливістю застосування на підприємстві схеми посадових окладів є розробка *штатного розпису*.

Тарифікація — встановлення (присвоєння) тарифних розрядів на основі тарифно-кваліфікаційних довідників. Розрізняють тарифікацію робіт та тарифікацію працівників.

Тарифна система — основа організації оплати праці. Вона є сукупністю нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їх кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: *тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)*. Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників — залежно від їх кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка — шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їх кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва й робіт, що виконуються, та обумовлюється в колективному

договорі.

Тарифна ставка — виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого розряду обумовлюється в колективному договорі і залежить від фінансових можливостей підприємства та від умов оплати, встановлених Галузевою та Генеральною тарифними угодами. У будь-якому випадку вона не може бути меншою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. На основі *тарифної сітки* і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду.

Тарифний коефіцієнт — елемент єдиної тарифної сітки, що характеризує співвідношення між тарифною ставкою першого розряду і наступних. Він визначає, у скільки разів тарифна ставка даного розряду більша від тарифної ставки першого розряду, коефіцієнт якого приймається за одиницю

Тарифний розряд — показник ступеня складності роботи, що виконується робітниками, і рівня його кваліфікації. Він є елементом єдиної тарифної сітки і характеризує ступінь кваліфікації працівника (більш високій кваліфікації відповідає більш високий розряд тарифної сітки)

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД), — це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників. Кваліфікаційна характеристика роботи і професії робітника складаються з трьох розділів: "Характеристика робіт", "Повинен знати" і "Приклади робіт".

Трипартизм — система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.

Трудова міграція населення — сукупність усіх форм територіальної рухливості населення, пов'язана з трудовою діяльністю на території іншої країни; форма експорту та імпорту робочої сили.

Трудовий контракт — індивідуальний, формальний і строковий трудовий договір. Контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватись угодою сторін.

Трудовий потенціал — інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик *економічно активного населення*. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в

колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

Трудовий процес — матеріально і технічно зумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату. Раціоналізація трудового процесу передбачає послідовне проведення таких етапів: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці.

Трудові ресурси — частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Кількісно вони складаються з населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни осіб молодших та старших за працездатний вік.

Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з обліком їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду.

Трудомісткість виробнича складається з *технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування*, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість обслуговування визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва, на виготовлення одиниці кожного виробу.

Трудомісткість продукції повна відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу.

Трудомісткість технологічна визначається витратами праці основних робітників на виготовлення одиниці кожного виробу. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість управління визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців на виготовлення одиниці кожного виробу.

Умови праці — сукупність факторів виробничого середовища що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться передусім для їх поліпшення, а якщо це неможливо, — для компенсації працівникам шкідливого впливу умов праці на їх здоров'я у грошовій або іншій формі.

Уніфікація трудового законодавства — раціональне скорочення кількості трудових законодавств країн за рахунок приведення їх у відповідність один одному.

Фактори зростання продуктивності праці — вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи: соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили; матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва; організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Фахівці – категорія працівників підприємства, зайнятих інженерно-технічними, економічними й іншими роботами, що мають, як правило, закінчену вищу або середню фах освіти.

Фонд зайнятості населення – спеціалізована фінансово-кредитна установа. Засоби фонду є державною власністю і призначені для матеріальної підтримки безробітних.

Форми і системи заробітної плати — це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці та її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю і якістю праці конкретних працівників. Розрізняють дві основні форми заробітної плати: *почасову і відрядну*.

Форма заробітної плати відрядна — механізм встановлення розміру заробітку, при якому мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт). Розмір заробітку прямо пропорційно залежить від кількості та якості продукції, виходячи із встановленої відрядної розцінки.

Форма заробітної плати почасова — це механізм встановлення розміру заробітку, при якому мірою праці є відпрацьований час. Заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

Формування трудових ресурсів – процес постійного поновлення чисельності трудових ресурсів.

Фотохронометраж — вивчення затрат робочого часу комбінованим способом, коли процес праці розчленовується, як при хронометражі, але вивчається не протягом якогось прийому, а протягом робочого дня, як при хронографії.

Функція заробітної плати відтворювальна полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні та кого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.

Функція заробітної плати регулююча, або ресурсно-розміщувальна полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. В ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць.

Функція заробітної плати соціальна, або розподільча відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у забезпеченні соціальної справедливості по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і, по-друге, при розподілі між найманими працівниками відповідно до результатів їх трудового внеску.

Функція заробітної плати стимулююча полягає у встановленні залежності її розміру від кількості і якості праці конкретного працівника, його трудового внеску у результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного поліпшення результатів праці.

Функція формування платоспроможного попиту населення призначена узгоджувати платоспроможний попит населення, з одного боку, і виробництво споживчих товарів — з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів — потреб і доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

Хронографія (фотографія) робочого дня — послідовна фіксація робочого часу на трудові прийоми в порядку їх виконання. Її метою є виявлення втрат робочого часу і винайдення резервів в покращенні його використання, а також встановлення нормативів на окремі трудові дії

Централізований метод регулювання заробітної плати – законодавче встановлення норм оплати праці, виконання яких обов'язкове або для всіх підприємств і організацій, або для окремих галузей і професійних груп.

Цілі МОП згідно з її статутом: захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу; боротьба з безробіттям; встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за рівну працю; захист працівників від професійних захворювань і травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення.

Час перерв — час який складається з регламентованих і нерегламентованих перерв.

Час роботи — частина робочого часу, впродовж якої виконується певна робота.

Часткова зайнятість – зайнятість, заснована на використанні робочої сили протягом часу ненормальної або нестандартної тривалості.

Чиста приведена вартість — економічна вартість проекту інвестицій (зокрема інвестицій у *людський капітал*), що розраховується як різниця між загальною сумою очікуваних доходів від проекту і загальною сумою витрат на нього. При цьому майбутні доходи і майбутні витрати повинні *дисконтуватися*, тобто їх (майбутня) вартість повинна приводитися до сьогоденної. Якщо чиста приведена вартість проекту більша нуля, то проект можна вважати доцільним, тобто він повинен принести прибуток.

Штатний розпис — внутрішній нормативний документ підприємства, де зазначено перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів.

Явочна чисельність працівників — чисельність особового складу працівників підприємства, які фактично з'явилися на роботу. До спискового складу включаються всі категорії постійних, сезонних і тимчасових робітників прийнятих на роботу на термін не менше п'яти днів.

Якість праці працівників – сукупність властивостей процесу трудової діяльності, обумовлених здатністю і прагненням працівника виконувати

визначене завдання відповідно до установлених вимог. Вона залежить від складності праці, кваліфікації працівників і т.д.

Якість робочої сили — сукупність людських характеристик, що виявляються у процесі праці і включають *кваліфікацію* та особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

Якість трудового життя – систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в широкому розумінні, що дозволяє враховувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних та ін.)

РЕКОМЕНДОВАНА І ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРИ

1. ОСНОВНА

Законодавча база

1. Конституція України, затверджена Законом України 254к/96-вр від 28.06.1996 р., із змінами, внесеними згідно Закону № 742-VII від 21.02.2014 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

2. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.1971 р., із змінами внесеними згідно Закону № 1275-VII від 20.05.2014 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>

3. Закон України «Про відпустки», введений в дію Постановою ВР № 505/96-ВР від 15.11.1996 р., із змінами внесеними згідно Закону № 5462-VI від 16.10.2012 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», затверджений Законом № 1533-III від 02.03.2000 р., із змінами внесеними згідно Закону № 1621-VII від 31.07.2014 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>

5. Закон України «Про зайнятість населення», затверджений Законом № 5067-VI від 05.07.2012 р., із змінами внесеними згідно Закону № 1556-VII від 01.07.2014 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

6. Закон України «Про колективні договори і угоди», затверджений Законом № 3356-XII від 01.07.1993 р., із змінами внесеними згідно Закону № 379-VII від 02.07.2013 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

7. Закон України «Про оплату праці», затверджений Законом № 108/95-ВР від 24.03.1995 р., із змінами внесеними згідно Закону № 406-VII від 04.07.2013 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

8. Закон України «Про професійний розвиток працівників», затверджений Законом № 4312-VI від 12.01.2012 р., із змінами внесеними згідно Закону № 5067-VI від 05.07.2012 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

9. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», затверджений Законом № 1045-XIV від 15.09.1999 р., із змінами внесеними згідно Закону N 5461-VI від 16.10.2012 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

Підручники та навчальні посібники

1. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб.-метод. пособие / Н.И. Есинова. – Х.: ХГУПТ, 2013. – 423 с.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посібник / Н.І. Єсінова. – Х.: ХДУХТ, 2012. – 397 с.
3. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – Киев: Кондор, 2008. – 360 с.
4. Практикум «Економіка праці і соціально – трудові відносини» / Н.І. Єсінова. – Харків : ДОД ХДУХТ, 2008. – 150 с.
5. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навч. посібник. - Київ: “Кондор”, 2004.-432 с.
6. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003. – 464 с.
7. Навчально-методичний посібник/ХДУХТ. – Харків,2006 – 273с.
8. Е-83 Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2017. – 189 с.
9. Навчальний посібник «Економіка праці та соціально – трудові відносини: практикум» / Н.І. Єсінова. – Харків : ХДУХТ, 2015. – 195 с.

Методичне забезпечення

1. Навчальне видання «Економіка праці та соціально-трудові відносини (практикум)»/Н.І. Єсінова – Харків: ХДУХТ, 2008. – 120 с.
2. Збірник індивідуальних навчально-дослідних завдань за змістовим модулем 1 з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини»/Н.І. Єсінова – Харків: ХДУХТ, 2011. – 104 с.
3. Збірник індивідуальних навчально-дослідних завдань за змістовим модулем 2 з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини»/Н.І. Єсінова – Харків: ХДУХТ, 2011. – 120 с.
4. Завдання для контрольних робіт для студентів заочної форми навчання з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини»/Н.І. Єсінова – Харків: ХДУХТ, 2009. – 125 с.
5. Робочий зошит з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» / укладач: Єсінова Н.І. – Х. : ХДУХТ, 2016. – 40 с.

2. ДОПОМІЖНА

1. Червінська Л.П. Практикум з економіки праці: задачі, тести, виробничі ситуації [текст] : Навч.-метод. Посібник. / Л.П. Червінська, Т.М. Червінська – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 172 с.
2. Давидова, І.О. Зайнятість і реалізація інтелектуального капіталу в умовах інноваційних перетворень: монограф. [Текст]. – Харків: ХДУХТ, 2013. – 327 с.

3. Грiшнова О.А. Економiка працi та соцiально-трудоу вiдносини: пiдручник: практикум: навч. посiб./ О.А. Грiшнов, О.М. Бiлик. – К.: Знання, 2012. – 286 с.
4. Економiка працi i соцiально трудовi вiдносини: навч. посiб. РМОiНМтСУ [Текст] / М.Г. Акулов, А.В. Драбанiч, Т.В. Євась, О.А. Жукова. – К.: ЦУЛ, 2012. – 328 с.
5. В.М. Лукашевич Економiка працi та соцiально-трудоу вiдносини: навч. посiб. / В.М. Лукашевич, 2-ге видання, перероб та допов. – Львiв: «Новий Свiт – 2000», 2012. – 424 с.
6. Економiка працi i соцiально-трудоу вiдносини: навчальний посiбник / Ведернiков М.Д., Хитра О.В., Гарват О.А. та iн. – Львiв: Новий Свiт – 2000, 2012. – 869 с.
7. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. ИНФРА – М, 2011. – 272 с.
8. Чернiвська Л.П. Економiка працi: Навч. посiб. – К.: Центр учбової лiтератури, 2010. – 288 с.
9. Кустова, Л.Л. Економiка працi та соцiально-трудоу вiдносини: Збiрник тестових завдань [Текст] / Л.Л. Кустова, Л.А. Нападовська. – К.: КДТЕУ, 2010. – 42с.
10. Богоявленська Ю.В., Ходакiвський Є.І. Економiка та менеджмент працi: Навчальний посiбник. – Киiв: Кондор, 2009. 332 с.
11. Економiка працi та соцiально-трудоу вiдносини: пiдручник / А.М. Колот, О.А. Грiшнова, О.О. Герасименко та iн.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
12. Грiшнова О.А. Економiка працi та соцiально-трудоу вiдносини: пiдручник / О.А. Грiшнова. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – 390 с.
13. I.Н. Пащенко Економiка працi та соцiально-трудоу вiдносини: Навчальний посiбник. – Львiв: «Магнолiя 2006», 2009. – 260 с.
14. Ильяина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами: учебник / Л.О. Ильяина. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 415 с.
15. Економiка працi та соцiально-трудоу вiдносини: Навч. посiбник. – К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2008. – 184 с.
16. Дарченко Н.Д, Рижкова В.С., Єськов О.Л., Мiкрюков О.М. Економiка працi та соцiально-трудоу вiдносини. – К.: Центр учбової лiтератури, 2007 – 252 с.
17. . Экономика труда: Учебник / под ред. проф. П.Э.Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристь, 2002. – 592с.
18. Генкин Б.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекций. – М.: Издательство НОРМА, (Издательская группа НОРМА – ИНФРА. М.), 2002 г. – 384 с.
19. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е., Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 407с.
20. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 400 с.

21. Тучков А.И. Экономика труда: Учебное пособие. – М.:ИКФ «ЭКМОС», 2001.-240 с.

22. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. - К.: Знання – Прес, 2000. – 313с.

23. Мирова экономика: учебное пособие для вузов \ под редакцией проф. И.П.Николаевой .-2-е изд., перераб. и доп.-М: ЮНИТИ-Дана, 2000 г.-575 с.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
2. Офіційний сайт Державної Служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index>
4. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
5. Представництво МОП в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>

Навчальне видання

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

**Методичні рекомендації та завдання для самостійної роботи
(поновлені)**

з дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини" для студентів
спеціальності:
051 Економіка,
075 Маркетинг,
292 Міжнародні економічні відносини

Укладач: **ЄСІНОВА Ніна Ігорівна**

Відповідальний за випуск зав. кафедри економіки та управління д.е.н., проф.,
В. А. Гросул

План 2019 р., поз. 133/___

Підп. до друку 19.06.2019р. Формат 60x84 1/16. Папір офсет. Ум. друк. арк.
Тираж 10 прим.

Видавець і виготівник
Харківський державний університет харчування та торгівлі
вул. Клочківська, 333, Харків, 61051.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4417 від 10.10.2012 р.