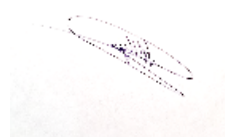


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра економіки, підприємництва та торгівлі**

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Декан економічного факультету**



**/Сержанов В.В./
«20» 06 2025 року**

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

Галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Спеціальність: 051 «Економіка»

Освітня програма: «Економіка підприємства»

Статус дисципліни: нормативна

Мова навчання: українська

Ужгород 2025

Робоча програма навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» для здобувачів вищої освіти за спеціальністю 051 Економіка, галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», кваліфікація: бакалавр з економіки.

Розробники:

к.е.н., проф. кафедри економіки, підприємництва та торгівлі Кубіній Н.Ю.,
ст. викладач кафедри економіки, підприємництва та торгівлі Мисяйло О.В.,
к.е.н. доцент кафедри економіки, підприємництва та торгівлі Кубіній В.В.

Робочу програму розглянуто та затверджено на засіданні кафедри економіки, підприємництва та торгівлі

протокол №13 від 19 червня 2025 р.

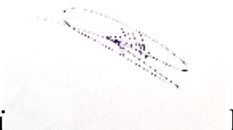
Завідувач кафедри економіки, підприємництва та торгівлі



(доц. Молнар О.С.)

Схвалено науково-методичною комісією економічного факультету
Протокол № 11 від 20.06.2025 р.

Голова науково-методичної комісії



Шуліко А.О.

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна форма навчання	Заочна форма навчання
Кількість кредитів ЄКТС – 4	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 120 год.	3	3
Кількість модулів – 2	Семестр:	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3 год. – 5-й сем. 5 год. – 6-й сем. самостійної роботи студента – 4 год	5-й	5-й
	Лекції:	
	32	14
	Практичні (семінарські):	
	56	4
Вид підсумкового контролю: екзамен	Лабораторні:	
	-	-
Форма підсумкового контролю: усна	Самостійна робота:	
	16	56
	Індивідуальна робота:	
	16	50

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:
 для денної форми навчання – 80,72%,
 для заочної форми навчання – 13,45%.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Кредитно-модульна система організації навчального процесу – це модель організації навчального процесу, яка ґрунтується на поєднанні модульних технологій навчання та залікових освітніх одиниць (залікових кредитів).

Заліковий кредит – це кількість годин відведена у навантаженні викладача для викладання того чи іншого курсу. До залікового кредиту входять лекційні години, години відведені на семінарські заняття і самостійну роботу студентів.

Модуль – це задокументована, логічно завершена частина навчальної дисципліни, передбаченої програмою курсу.

Змістовний модуль – це система навчальних елементів, що поєднана за ознакою відповідності певному навчальному об'єкту. Навчальна дисципліна може складатися з двох і більше змістовних модулів.

Відповідно до навчального плану Економічного факультету ДВНЗ «УжНУ» дисципліна «Економіка праці й соціально-трудові відносини» вивчається:

1) *студентами денної форми навчання* на III курсі в п'ятому та шостому семестрах. Для вивчення курсу відводиться 120 годин, з них 32 години лекційних і 56 години семінарських занять. Кількість кредитів – 4.

2) *студентами заочної форми навчання* на III курсі в п'ятому та шостому семестрах. Для вивчення курсу відводиться 120 годин, з них 14 години лекційних і 4 години семінарських занять. Кількість кредитів – 4.

Економіка праці й соціально-трудові відносини як навчальна дисципліна:

- забезпечує отримання необхідних знань щодо управління трудовими ресурсами підприємства, нормування і оплати праці, які необхідні для практичної діяльності менеджера з персоналу в умовах функціонування ринкової економіки;
- формує у майбутніх менеджерів уміння раціонально організувати, нормувати, мотивувати та планувати працю на сучасному підприємстві для забезпечення ефективного управління наявних трудових ресурсів.

Організація навчального процесу для студентів денної форми навчання здійснюється за кредитно-модульно-рейтинговою системою відповідно до вимог Болонської декларації.

3. МЕТА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Програма вивчення нормативної навчальної дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина» складена відповідно до освітньо-професійної програми за напрямом підготовки бакалавра у галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма - економіка підприємства.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є економіка праці та соціально-трудова відносина в умовах ринкової та транзитивної економіки, у тому числі:

- праця як сфера життя людини, провідний чинник економічної діяльності та основа життєдіяльності людини;
- трансформація системи, регулювання, моніторинг соціально-трудова відносин;
- людський розвиток і розвиток трудового потенціалу як критерії соціально-економічного прогресу;
- ринок праці та регулювання зайнятості населення;
- сутність, методи вимірювання, джерела, фактори і резерви продуктивності праці;
- організація, нормування праці та її оплати;
- системи винагород за працю та заробітна плата; аналіз, планування та прогнозування трудових показників;
- звітність і аудит у сфері праці.

Міждисциплінарні зв'язки: Дисципліна «Економіка праці й соціально-трудова відносина» викладається після вивчення дисциплін «Економіка підприємства», «Мікроекономіка», «Організація праці», «Нормування праці», «Трудове право».

Програма навчальної дисципліни складається з таких змістових модулів:

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

1.1. Метою викладання навчальної дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина» є поглиблення знань щодо природи соціально-економічних процесів, формування у студентів термінологічної та методологічної основ з економіки праці. Знання, які студенти отримують із навчальної дисципліни є базовими і загальноосвітніми.

1.2. Основними завданнями вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина» є надання можливостей в оволодінні системою знань та набутті практичних навичок у сфері соціально-трудова відносин.

Навчальна дисципліна розкриває сутність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівні з метою забезпечення високої якості життя населення та підвищення ефективності господарської діяльності.

1.3. Вивчення дисципліни уможливорює набуття та закріплення загальних та професійних компетенцій:

Інтегральна компетенція. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми у сфері економіки та у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів економічної науки.

Згідно ОПП,

ЗК4, ЗК8, ЗК9, ЗК13.

СК1, СК4, СК8, СК10, СК12, СК14.

Додатково:

- провадити аналіз і здійснювати опис роботи з урахуванням підходів вітчизняної та міжнародної практики;
- формувати систему управління працею на підприємстві (в організації);
- оцінювати стан та визначати напрямки вдосконалення нормативно-правової бази соціально-трудових відносин в Україні;
- обґрунтовувати шляхи удосконалення соціального партнерства на виробничому рівні;
- аналізувати стан ринку праці за системою показників;
- аналізувати вплив чинників 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;
- визначати показники важкості, напруженості, складності, інтенсивності, якості, ефективності праці;
- розраховувати показники продуктивності праці за різними методами;
- розробляти програму управління продуктивністю праці в організації;
- обґрунтовувати напрями удосконалення організації праці на підприємстві;
- описувати та аналізувати трудові процеси;
- аналізувати використання робочого часу працівників;
- встановлювати норми чисельності, часу, виробітку, обслуговування, тривалості процесу;
- обґрунтовувати механізм формування ціни робочої сили;
- аналізувати витрати на робочу силу;
- 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;
- проектувати основну заробітну плату, використовуючи різні підходи до її побудови;
- розробляти показники та умови преміювання персоналу;
- обґрунтовувати встановлення доплат і надбавок;
- складати план підвищення продуктивності праці по підприємству;
- розраховувати величину фонду заробітної плати по підприємству, у розрізі структурних підрозділів та категорій працівників на різні періоди;
- визначати заходи у сфері управління працею та регулювання соціально-трудових відносин, проведення яких доцільне з використанням консалтингових послуг;
- визначати напрями аудиту у сфері праці;
- розробляти програму контролінгу персоналу.

4. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Економіка праці та соціально-трудові відносини є базовою узагальнюючою дисципліною, яка допомагає набути відповідні знання і навички для вироблення правильних економічних підходів до вирішення проблем праці в контексті господарської діяльності підприємств. Вона викладається на третьому році підготовки бакалавра з економіки підприємства після опанування знань з дисциплін:

історія економіки та економічної думки,
 мікроекономіка,
 бухгалтерський облік,
 економіко-математичні методи та моделі,
 статистика.

5. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Програмні результати навчання

ПРН 5. Застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади).

ПРН 6. Використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення до фахівців і нефахівців у сфері економічної діяльності.

ПРН 11. Вміти аналізувати процеси державного та ринкового регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

ПРН 12. Застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.

ПРН 13. Ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення і методи отримання соціально-економічних даних, збирати та аналізувати необхідну інформацію, розраховувати економічні та соціальні показники.

ПРН 21. Вміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик економічних систем різного рівня, а також особливостей поведінки їх суб'єктів.

ПРН 24. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.

6. НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ
Опис структурованого навчального плану з дисципліни
«Економіка праці й соціально-трудові відносини»

Структура навчальної дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини»	Кількість годин, із них:					Курс, семестр	Вид контролю
	Всього годин/кредити	Аудиторних		СРС	ІРС		
		Л	СЗ				
Денна форма навчання							
<i>Модуль № 1</i>	60	16	28	8	8	3-й, V	Підсумковий контроль; Письмові та тестові завдання; Ситуаційні задачі; Усне опитування
<i>Модуль № 2</i>	60	16	28	8	8		Підсумковий контроль; Письмові та тестові завдання; Ситуаційні задачі; Усне опитування
Заочна форма навчання							
	120/4	14	4	56	50	3-й, V,	Підсумковий контроль; Ситуаційні задачі;

Примітка:

Л – лекції; СЗ – семінарські заняття; СРС – самостійна робота студента; ІРС – індивідуальна робота. 1 кредит ECTS – 30 годин; аудиторне навантаження – 44,67% (денна форма навчання); 13,45% (заочна форма навчання).

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Модуль 1.

Тема 1. Праця як сфера життєдіяльності та основний чинник виробництва. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

Праця, як об'єкт наукових досліджень. Роль праці в житті суспільства. Особливості праці як об'єкта дослідження. Основні наукові підходи до визначення сутності праці. Головні функції праці. Елементи процесу праці. Характер та зміст праці. Праця як соціальний інститут. Основні риси соціального інституту. Соціологія праці. Інституціоналізація праці. Інститути праці. Гуманізація праці.

Об'єкт, предмет та завдання дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини». Взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини» з іншими дисциплінами.

Тема 2. Населення та трудові ресурси

Населення як демоекономічна категорія. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів. Структура населення. Економічно активне та економічно неактивне населення. Система відтворення населення. Основні показники природного руху населення. Різні аспекти відтворення трудових ресурсів: демографічний, освітній, професійно-кваліфікаційний.

Тема 3. Трудовий потенціал суспільства: сутність та особливості формування

Поняття про трудовий потенціал. Елементи трудового потенціалу у працівників підприємства. Фактори, які впливають на розвиток трудового потенціалу суспільства. Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу людини.

Види трудового потенціалу та показники для його оцінювання.

Людський капітал як соціально-економічна категорія. Інвестиції в людський капітал.

Тема 4. Ринок праці та його регулювання

Поняття ринку праці та його ознаки. Елементи ринку праці. Індивідуальна робоча сила, індивідуальний попит. Методи стимулювання та методи скорочення попиту на робочу силу. Сукупний попит. Пропозиція робочої сили. Кон'юнктура ринку, типи кон'юнктури. Ціна робочої сили.

Класифікація ринку праці. Зовнішній та внутрішній види ринку праці. Відкритий і прихований ринки праці. Жорсткий та гнучкий ринки праці. Сегментація ринку праці, ознаки сегментації. Первинний та вторинний ринок праці. Функції ринку праці. Японська, американська та шведська моделі ринку праці.

Тема 5. Міжнародна міграція та її вплив на ринок праці

Основні причини виникнення й існування міжнародної трудової міграції та її соціально-економічні наслідки. Мета державної міграційної політики та нормативно-правові документи, що діють в Україні.

Вплив міграції на ринок праці.

Тема 6. Людський капітал

Поняття людського капіталу. Історичний ракурс на формування теорії людського капіталу.

Складові людського капіталу. Зиски та втрати при інвестиціях в людський капітал.

Оцінка ефективності інвестицій в людський капітал.

Тема 7. Соціально-трудова відносини як система

Сутність соціально-трудова відносин, стадії, чинники та складові системи соціально-трудова відносин. Сторони та суб'єкти соціально-трудова відносин. Принципи, типи

соціально-трудових відносин. Рівні та предмет соціально-трудових відносин. Фактори формування та розвитку соціально-трудових відносин. Особливості соціальної політики. Глобалізація економіки.

Тема 8. Соціально-трудові відносини зайнятості

Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин. Економічна та соціальна сутність зайнятості. Види і форми зайнятості. Державне регулювання зайнятості. Безробіття як економічна категорія. Чинники формування безробіття. Види безробіття. Призначення державних, територіальних і базових програм зайнятості населення. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості. Державна служба зайнятості та її основні завдання.

Тема 9. Механізм функціонування систем соціально-трудових відносин: організаційні аспекти

Формування і розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві. Поняття соціального захисту та його основні напрямки у сфері праці. Соціальні гарантії. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудових відносин. Гідна праця. Індикатори якості життя людей. Соціальні світові стандарти рівня життя.

Тема 10. Соціальне партнерство

Суть і значення соціального партнерства та його роль у розвитку соціально-орієнтованої економіки. Принципи, сторони і форми соціального партнерства. Завдання та основні органи соціального партнерства. Механізм соціального партнерства та його організаційне забезпечення. Моделі соціального партнерства.

Досвід застосування принципів соціального партнерства в країнах з розвинутою економікою. Правові та організаційні проблеми становлення соціального партнерства в Україні.

Тема 11. Соціальний діалог та поряд ведення переговорів

Суть і значення соціального діалогу, його рівні, сторони та органи.

Порядок ведення переговорів на національному рівні та укладення генеральної угоди. Суб'єкти і порядок ведення переговорів на територіальному та галузевому рівнях. Зміст галузевих і територіальних угод. Соціальне партнерство на виробничому рівні. Колективний договір як основний нормативний акт регулювання трудових відносин на рівні підприємства.

Тема 12. Міжнародна організація праці

Поняття Міжнародної організації праці (МОП). Історія і причини створення Міжнародної організації праці. Керівні органи Міжнародної організації праці і їх структура. Основні цілі і завдання МОП. Розробка програм, спрямованих на покращання умов функціонування соціально-трудових відносин. Основні цілі МОП у сфері зайнятості. Основна мета політики МОП.

Модуль 2.

Тема 13. Організація праці

Поняття, зміст і завдання організації праці. Основні напрямки організації праці на підприємстві. Різноманітні форми організації праці на підприємстві. Поділ і кооперація праці. Основні види поділу праці. Форми кооперації праці. Організація і обслуговування робочих місць. Планування робочого місця. Оснащення робочих місць. Класифікація робочих місць. Основні функції обслуговування робочих місць. Умови праці і фактори їх формування. Основні фактори виробничого середовища. Атестація робочих місць. Карта умов праці. Дисципліна праці. Охорона і безпека праці.

Управління організацією праці на підприємстві. Основні показники економічної ефективності організації праці.

Тема 14. Нормування праці

Економічна сутність нормування праці. Значення нормування праці. Наукова обґрунтованість норм праці. Види норм праці. Класифікація норм праці. Класифікація витрат робочого часу. Методи нормування трудових процесів. Проектування раціональних трудових процесів. Хронометраж робочого часу. Методи вивчення витрат робочого часу спостереженням.

Характеристика трудових процесів та сутність їх нормування.

Тема 15. Продуктивність та ефективність праці

Сутнісна характеристика ефективності праці. Загальний механізм визначення ефективності виробництва. Групи показників ефективності виробництва. Основні показники ефективності діяльності підприємства. Ефективність використання ресурсів праці. Продуктивність праці як економічна категорія. Показники виробітку та трудомісткості. Рентабельність персоналу. Коефіцієнти прибутковості праці. Проблеми підвищення ефективності виробництва. Методи вимірювання та показники продуктивності праці.

Тема 16. Фактори та резерви росту продуктивності праці персоналу на підприємстві

Цілі та джерела підвищення продуктивності праці. Модель «пастки» спадної продуктивності. Фактори (чинники) і резерви продуктивності праці. Поняття та класифікація факторів і умов зростання продуктивності праці. Сутність резервів підвищення продуктивності праці та їх класифікація. Внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці. Вплив продуктивності праці на результати операційної діяльності підприємства. Програми управління продуктивністю праці: призначення та зміст.

Тема 17. Політика доходів та оплата праці

Політика формування доходів населення. Доходи – показники результатів економічної діяльності суб'єктів господарювання. Трактатування поняття «дохід» в економічній літературі. Рівень доходів членів суспільства як важливий показник їх добробуту. Фактори, що безпосередньо впливають на величину доходів населення. Доходи населення, їх види та структура. Раціональні форми політики доходів. Політика доходів персоналу. Сутність ціни праці як економічна категорія. Залежність ціни праці в залежності від зміни динаміки вартості робочої сили і попиту й пропозиції на робочу силу. Оплата праці як елемент витрат на виробництво. Сутність рівня життя населення та фактори, що на нього впливають. Державні соціальні стандарти та гарантії. Прожитковий мінімум. Бідність та її показники.

Тема 18. Заробітна плата і механізм її регулювання

Заробітна плата в економічній системі. Функції, елементи і принципи організації заробітної плати. Структура заробітної плати форми і системи заробітної плати. Елементи організації заробітної плати на підприємстві.

Тарифна система оплати праці. Причини розрізнення в заробітній платі. Преміювання працівників. Участь працівників у прибутках. Необхідність та форми державного регулювання заробітної плати в економічній системі. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві.

Структура доходу працівника організації. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві.

Тема 19. Планування праці

Сукупність і значення планування праці. Основні принципи планування праці. Головні завдання планування праці. Цілі, завдання та методи планування показників з праці.

Трудові показники. Основні завдання аналізу трудових показників. Групи показників, що входять в комплексну систему показників праці для здійснення планування й аналізу. Фактори виробництва, що впливають на формування трудових показників. Основні завдання планування праці. Види планів з праці. Структура бізнес-плану. Показники праці як складова бізнес-плану. Методи планування трудових показників.

Методичні основи планування продуктивності праці. Планування продуктивності праці, чисельності персоналу, фонду заробітної плати. Планування соціального розвитку трудових колективів.

Тема 20. Аналіз та звітність у сфері праці

Аналіз використання праці і її оплати. Взаємозв'язок трудових показників, заробітної плати і показників виробничої програми. Основні завдання аналізу праці і заробітної плати. Показники ефективності використання живої праці, методика їх розрахунку і аналізу. Показники оцінки ефективного використання минулої праці. Показники чисельності і кваліфікаційного складу та структури, способи їх визначення й аналізу. Показники використання робочого часу та умов праці, методика їх визначення й аналізу. Показники ефективності використання фонду оплати праці, методика їх визначення й аналізу. Методика аналізу і оцінки ділової активності персоналу підприємства. Взаємозв'язок продуктивності праці і трудомісткості господарської діяльності.

Тема 21. Контролінг соціально-трудої сфери

Контролінг: основні поняття, цілі і завдання. Модель концепції контролінгу. Функції контролінгу. Організація інформаційного забезпечення контролінгу. Контролінг – основа моніторингу. Мета збирання інформації про трудову діяльність населення. Координація статистичної інформації про соціально-трудої відносини.

Відповідність трудового законодавства України міжнародним нормам.

Моніторинг соціально-трудої відносин у суб'єктів господарювання. Моніторинг оплати праці та доходів і рівня життя. Моніторинг послідовності контрольних процедур на стадії виплат заробітної плати працівникам підприємства. Звітність та строки її подання, для моніторингу. Оформлення результатів моніторингу. Використання японських контрольних карток у практиці моніторингу. Графічне відображення динаміки «заборгованості по заробітній платі». Спостереження у моніторингу соціально-трудої сфери за доходами та рівнем цін на споживчі товари та послуги. Моніторинг умов та охорони праці та соціально-психологічного клімату у трудових колективах.

Тема 22. Аудит у сфері праці як інструмент контролінгу

Аудит соціально-трудої сфери, завдання, об'єкти і суб'єкти аудиту. Призначення аудиту у сфері праці. Сутність, особливості та методика проведення аудиту на вітчизняних підприємствах. Види аудиту у сфері праці.

Алгоритм здійснення аудиту в сфері праці. Оформлення результатів аудиторської перевірки.

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						Заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Модуль 1												
Змістовий модуль 1												
Тема 1. Праця як сфера життєдіяльності та	5	2	2	-	-	1	14	2	-	-	-	12

основний чинник виробництва. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни.												
Тема 2 . Населення та трудові ресурси.	5	2	2	-	-	1	16	2	2		-	12
Тема 3. Трудовий потенціал суспільства: сутність та особливості формування.	5	2	2	-	-	1	12	-	-	-		12
Тема 4. Ринок праці та його регулювання	5		2	-		3	13	1	-	-	-	12
Тема 5. Міжнародна міграція та її вплив на ринок праці	8	2	4	-	-	2	13	1		-	-	12
Тема 6. Людський капітал	5	2	2			1						
Тема 7. Соціально-трудова відносина як система	4	2	2			0						
Тема 8. Соціально-трудова відносина зайнятості	5	1	2			2						
Тема 9. Механізм функціонування систем соціально-трудова відносин: організаційні аспекти	3	1	2			0						
Тема 10. Соціальне партнерство.	3	1	2	-	-	0	12	2	-	-	-	10
Тема 11. Соціальний діалог та порядок ведення переговорів.	3	1	2	-	-	0	10	-	-	-	-	10
Тема 12. Міжнародна організація праці	2		2			0						
Модульний контроль №1	7	-	2	-	-	5	-	-	-	-	-	-
Разом за змістовним модулем 1	60	16	28	-	-	16	150	8	2	-	-	140
Тема 13. Організація праці	5	2	2			1						
Тема 14. Нормування праці	5	2	2			1	*					
Тема 15. Продуктивність та ефективність праці.	6	4	4	-	-	2	18	2	1	-	-	15
Тема 16. Фактори та резерви росту продуктивності праці	6	2	2	-	-	2	16	-	1	-	-	15

персоналу на підприємстві.													
Тема 17. Політика доходів та оплата праці.	6	2	4	-	-	0	18	2	1	-	-	-	15
Тема 18. Заробітна плата і механізм її регулювання.	6	2	4	-	-	0	18	2	1	-	-	-	15
		2	2	-	-	0	10	-	-	-	-	-	10
Тема 19. Планування праці.	4												
Тема 20. Аналіз та звітність у сфері праці.	6	2	4	-	-	0	12	2	-	-	-	-	10
Тема 21. Контролінг соціально-трудової сфери.	2					2							
Тема 22. Аудит у як механізм контролінгу	6	2	2	-	-	2	12	-	-	-	-	-	12
Модульний контроль №4	8	-	2	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-
Разом за змістовним модулем 2	60	16	28	-	-	16							
РАЗОМ	120	32	56	-	-	32	120	14	4	-	-	-	102

Самостійна робота студентів при вивченні та опануванні курсу «Економіка праці й соціально-трудові відносини» проводиться за наступними формами:

- 1) по-перше, опрацювання лекційного матеріалу. Оскільки лекції як форма навчання забезпечують в основному лише передачу знань з предмету (курсу), то програмою передбачається раціональне їх поєднання із різними видами практичних занять, на яких закріплюються, поглиблюються одержані на лекціях знання і виробляються вміння та навички управлінської діяльності. Тому програма передбачає підготовку до практичних занять різних видів (форм): семінарів з теоретичних проблем курсу, практичних робіт з метою засвоєння змісту окремих показників. Підготовка до практичних занять передбачає самостійне вивчення окремих питань, а в деяких випадках і тем, за списком рекомендованої літератури;
- 2) по-друге, самостійна робота студентів передбачає також виконання ними контрольних робіт за (основними) розділами курсу «Економіка праці й соціально-трудові відносини», тих які вказані у планах практичних занять.
- 3) по-третє, передбачається самостійна підготовка студентів до екзамену.

Крім цього, самостійна робота студентів при опануванні курсу «Економіка праці й соціально-трудові відносини» передбачає методи контролю поточних (рубіжних) знань студентів шляхом опитування на семінарських та практичних заняттях та на індивідуальних консультаціях, а також тестування.

Крім того, передбачається підсумковий контроль, який здійснюється у формі екзамену. Екзамен проводиться в усній формі, в оцінку враховуються результати рубіжного контролю. Методи контролю плануються як у письмовій, так і в усній формі. Невід'ємною частиною підготовки студентів до рубіжного та підсумкового контролю є наявність конспекту лекцій і практичних занять.

ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. Праця як сфера життєдіяльності та основний чинник виробництва. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

1. Праця, як об'єкт наукових досліджень.
2. Роль праці в житті суспільства. 39

3. Основні наукові підходи до визначення сутності праці.
4. Головні функції праці. Елементи процесу праці. Характер та зміст праці.
5. Праця як соціальний інститут. Основні риси соціального інституту. Соціологія праці. Інституціоналізація праці. Інститути праці. Гуманізація праці.
6. Об'єкт, предмет та завдання дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина». Взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина» з іншими дисциплінами.

Тема 2. Населення та трудові ресурси

1. Населення як демоекономічна категорія.
2. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів. Структура населення.
3. Економічно активне та економічно неактивне населення.
4. Основні показники природного руху населення. Різні аспекти відтворення трудових ресурсів: демографічний, освітній, професійно-кваліфікаційний.

Тема 3. Трудовий потенціал суспільства: сутність та особливості формування

1. Поняття про трудовий потенціал. Елементи трудового потенціалу у працівників підприємства.
2. Фактори, які впливають на розвиток трудового потенціалу суспільства.
3. Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу людини.
4. Види трудового потенціалу та показники для його оцінювання.

Тема 4. Ринок праці та його регулювання

1. Поняття ринку праці та його ознаки. Елементи ринку праці.
2. Індивідуальна робоча сила, індивідуальний попит.
3. Методи стимулювання та методи скорочення попиту на робочу силу. Сукупний попит. Пропозиція робочої сили. Кон'юнктура ринку, типи кон'юнктури. Ціна робочої сили.
4. Класифікація ринку праці.
5. Функції ринку праці.
6. Японська, американська та шведська моделі ринку праці.

Тема 5. Міжнародна міграція та її вплив на ринок праці

1. Основні причини виникнення й існування міжнародної трудової міграції та її соціально-економічні наслідки. Мета державної міграційної політики та нормативно-правові документи, що діють в Україні.
2. Вплив міграції на ринок праці.

Тема 6. Людський капітал

1. Поняття людського капіталу. Історичний ракурс на формування теорії людського капіталу.
2. Складові людського капіталу. Зиски та втрати при інвестиціях в людський капітал.
3. Оцінка ефективності інвестицій в людський капітал.

Модуль 2.

Тема 7. Соціально-трудова відносина як система

1. Сутність соціально-трудова відносин, стадії, чинники та складові системи соціально-трудова відносин.
2. Сторони та суб'єкти соціально-трудова відносин. Принципи, типи соціально-трудова відносин. Рівні та предмет соціально-трудова відносин.
3. Фактори формування та розвитку соціально-трудова відносин. Особливості соціальної політики.

Тема 8. Соціально-трудова відносина зайнятості

1. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин. Економічна та соціальна сутність зайнятості.

2. Види і форми зайнятості. Державне регулювання зайнятості. Безробіття як економічна категорія.

3. Чинники формування безробіття. Види безробіття.

4. Призначення державних, територіальних і базових програм зайнятості населення. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості. Державна служба зайнятості та її основні завдання.

Тема 9. Механізм функціонування систем соціально-трудових відносин: організаційні аспекти

Формування і розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві. Поняття соціального захисту та його основні напрямки у сфері праці. Соціальні гарантії. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудових відносин. Гідна праця. Індикатори якості життя людей. Соціальні світові стандарти рівня життя.

Тема 10. Соціальне партнерство

Суть і значення соціального партнерства та його роль у розвитку соціально-орієнтованої економіки. Принципи, сторони і форми соціального партнерства. Завдання та основні органи соціального партнерства. Механізм соціального партнерства та його організаційне забезпечення. Моделі соціального партнерства.

Досвід застосування принципів соціального партнерства в країнах з розвинутою економікою. Правові та організаційні проблеми становлення соціального партнерства в Україні.

Тема 11. Соціальний діалог та порядок ведення переговорів

Суть і значення соціального діалогу, його рівні, сторони та органи.

Порядок ведення переговорів на національному рівні та укладення генеральної угоди. Суб'єкти і порядок ведення переговорів на територіальному та галузевому рівнях. Зміст галузевих і територіальних угод. Соціальне партнерство на виробничому рівні. Колективний договір як основний нормативний акт регулювання трудових відносин на рівні підприємства.

Тема 12. Міжнародна організація праці

Поняття Міжнародної організації праці (МОП). Історія і причини створення Міжнародної організації праці. Керівні органи Міжнародної організації праці і їх структура. Основні цілі і завдання МОП. Розробка програм, спрямованих на покращання умов функціонування соціально-трудових відносин. Основні цілі МОП у сфері зайнятості. Основна мета політики МОП.

Тема 13. Організація праці

Поняття, зміст і завдання організації праці. Основні напрямки організації праці на підприємстві. Різноманітні форми організації праці на підприємстві. Поділ і кооперація праці. Основні види поділу праці. Форми кооперації праці. Організація і обслуговування робочих місць. Планування робочого місця. Оснащення робочих місць. Класифікація робочих місць. Основні функції обслуговування робочих місць. Умови праці і фактори їх формування. Основні фактори виробничого середовища. Атестація робочих місць. Карта умов праці. Дисципліна праці. Охорона і безпека праці.

Управління організацією праці на підприємстві. Основні показники економічної ефективності організації праці.

Тема 14. Нормування праці

Економічна сутність нормування праці. Значення нормування праці. Наукова обґрунтованість норм праці. Види норм праці. Класифікація норм праці. Класифікація витрат

робочого часу. Методи нормування трудових процесів. Проектування раціональних трудових процесів. Хронометраж робочого часу. Методи вивчення витрат робочого часу спостереженням.

Характеристика трудових процесів та сутність їх нормування.

Тема 15. Продуктивність та ефективність праці

Сутнісна характеристика ефективності праці. Загальний механізм визначення ефективності виробництва. Групи показників ефективності виробництва. Основні показники ефективності діяльності підприємства. Ефективність використання ресурсів праці. Продуктивність праці як економічна категорія. Показники виробітку та трудомісткості. Рентабельність персоналу. Коефіцієнти прибутковості праці. Проблеми підвищення ефективності виробництва. Методи вимірювання та показники продуктивності праці.

Тема 16. Фактори та резерви росту продуктивності праці персоналу на підприємстві

Цілі та джерела підвищення продуктивності праці. Модель «пастки» спадної продуктивності. Фактори (чинники) і резерви продуктивності праці. Поняття та класифікація факторів і умов зростання продуктивності праці. Сутність резервів підвищення продуктивності праці та їх класифікація. Внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці. Вплив продуктивності праці на результати операційної діяльності підприємства. Програми управління продуктивністю праці: призначення та зміст.

Тема 17. Політика доходів та оплата праці

Політика формування доходів населення. Доходи – показники результатів економічної діяльності суб'єктів господарювання. Трактатування поняття «дохід» в економічній літературі. Рівень доходів членів суспільства як важливий показник їх добробуту. Фактори, що безпосередньо впливають на величину доходів населення. Доходи населення, їх види та структура. Раціональні форми політики доходів. Політика доходів персоналу. Сутність ціни праці як економічна категорія. Залежність ціни праці в залежності від зміни динаміки вартості робочої сили і попиту й пропозиції на робочу силу. Оплата праці як елемент витрат на виробництво. Сутність рівня життя населення та фактори, що на нього впливають. Державні соціальні стандарти та гарантії. Прожитковий мінімум. Бідність та її показники.

Тема 18. Заробітна плата і механізм її регулювання

Заробітна плата в економічній системі. Функції, елементи і принципи організації заробітної плати. Структура заробітної плати форми і системи заробітної плати. Елементи організації заробітної плати на підприємстві.

Тарифна система оплати праці. Причини розрізнення в заробітній платі. Преміювання працівників. Участь працівників у прибутках. Необхідність та форми державного регулювання заробітної плати в економічній системі. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві.

Структура доходу працівника організації. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві.

Тема 19. Планування праці

Сукупність і значення планування праці. Основні принципи планування праці. Головні завдання планування праці. Цілі, завдання та методи планування показників з праці.

Трудові показники. Основні завдання аналізу трудових показників. Групи показників, що входять в комплексну систему показників праці для здійснення планування й аналізу. Фактори виробництва, що впливають на формування трудових показників. Основні завдання планування праці. Види планів з праці. Структура бізнес-плану. Показники праці як складова бізнес-плану. Методи планування трудових показників.

Методичні основи планування продуктивності праці. Планування продуктивності праці, чисельності персоналу, фонду заробітної плати. Планування соціального розвитку трудових колективів.

Тема 20. Аналіз та звітність у сфері праці

Аналіз використання праці і її оплати. Взаємозв'язок трудових показників, заробітної плати і показників виробничої програми. Основні завдання аналізу праці і заробітної плати. Показники ефективності використання живої праці, методика їх розрахунку і аналізу. Показники оцінки ефективного використання минулої праці. Показники чисельності і кваліфікаційного складу та структури, способи їх визначення й аналізу. Показники використання робочого часу та умов праці, методика їх визначення й аналізу. Показники ефективності використання фонду оплати праці, методика їх визначення й аналізу. Методика аналізу і оцінки ділової активності персоналу підприємства. Взаємозв'язок продуктивності праці і трудомісткості господарської діяльності.

Тема 21. Контролінг соціально-трудої сфери

Контролінг: основні поняття, цілі і завдання. Модель концепції контролінгу. Функції контролінгу. Організація інформаційного забезпечення контролінгу. Контролінг – основа моніторингу. Мета збирання інформації про трудову діяльність населення. Координація статистичної інформації про соціально-трудої відносини.

Відповідність трудового законодавства України міжнародним нормам.

Моніторинг соціально-трудої відносин у суб'єктів господарювання. Моніторинг оплати праці та доходів і рівня життя. Моніторинг послідовності контрольних процедур на стадії виплат заробітної плати працівникам підприємства. Звітність та строки її подання, для моніторингу. Оформлення результатів моніторингу. Використання японських контрольних карток у практиці моніторингу. Графічне відображення динаміки «заборгованості по заробітній платі». Спостереження у моніторингу соціально-трудої сфери за доходами та рівнем цін на споживчі товари та послуги. Моніторинг умов та охорони праці та соціально-психологічного клімату у трудових колективах.

Тема 22. Аудит у сфері праці як інструмент контролінгу

Аудит соціально-трудої сфери, завдання, об'єкти і суб'єкти аудиту. Призначення аудиту у сфері праці. Сутність, особливості та методика проведення аудиту на вітчизняних підприємствах. Види аудиту у сфері праці.

Алгоритм здійснення аудиту в сфері праці. Оформлення результатів аудиторської перевірки.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Задача 1

На початок року населення регіону становило 400 тис. осіб. На кінець - 440 тис. осіб. Протягом року в регіоні народилося 6,3 тис. осіб, померло – 4,2 тис. осіб. Коефіцієнт механічного приросту населення становив $-/-8\%$. Визначити: коефіцієнти народжуваності та смертності; коефіцієнти природного та загального приросту населення.

Задача 2

У базовому році чисельність населення країни становила 46,4 млн. осіб, коефіцієнт народжуваності – 12% , а смертності – 19% , коефіцієнт механічного приросту населення становив $-/-6\%$. Визначити:

чисельність народжених і померлих у базовому році; коефіцієнти природного та загального приросту населення; перспективну чисельність населення країни на найближчі 2 роки за умови збереження показників, що характеризують рух населення.

Задача 3

У базовому році чисельність населення країни становила 48,6 млн. осіб. Протягом року народилося 263 тис. осіб, померло – 345 тис. осіб. Коефіцієнт механічного приросту населення становив $- /+8\%/$. Визначити: коефіцієнти народжуваності та смертності у базовому році; коефіцієнти природного та загального приросту населення; перспективну чисельність населення країни на найближчі 2 роки за умови збереження показників, що характеризують рух населення.

Задача 4

Чисельність населення міста на початок року становила 988 тис. осіб. З них у робочому віці – 708,2 тис. осіб, чисельність інвалідів I та II груп у робочому віці – 16 тис. осіб, із них зайнято в народному господарстві – 8 тис. осіб. Чисельність непрацюючих пільгових пенсіонерів – 4 тис. осіб. Чисельність працюючих підлітків і пенсіонерів – 30,5 тис. осіб. За рік досягли робочого віку - 37 тис. осіб, пенсійного віку – 32 тис. осіб. Прийнято на роботу – 5,6 тис. пенсіонерів і підлітків, а 2,9 тис. осіб звільнено.

Визначити: фактичну чисельність трудових ресурсів міста на початок та на кінець року; середньорічну чисельність трудових ресурсів; коефіцієнти природного поповнення і вибуття, а також природного приросту трудових ресурсів за рік.

Задача 5

На початок року населення регіону становило 470 тис. осіб. На кінець року - 500 тис. осіб. Чисельність тих, хто народився у регіоні протягом року складає 8,5 тис. осіб. Коефіцієнт природного руху - 13‰. Коефіцієнт загального приросту населення становив 18‰.

Визначити: чисельність померлих у регіоні; коефіцієнти народжуваності та смертності; коефіцієнт механічного приросту населення.

Задача 6

На початок року населення регіону становило 465 тис. осіб. На кінець року - 547 тис. осіб. Протягом цього періоду до регіону прибуло на постійне місце проживання 4,48 тис. осіб., а також вибуло за межі регіону – 6,9 тис. осіб. Визначити: коефіцієнти прибуття та вибуття у регіоні; коефіцієнт механічного приросту населення; сальдо міграції.

Задача 7

На початок року населення регіону становило 455 тис. осіб. На кінець року - 514 тис. осіб. Коефіцієнт інтенсивності виїзду 12‰, Сальдо міграції у регіоні складає +3,0 тис. осіб. Визначити: коефіцієнт прибуття у регіоні; чисельність осіб, які вибули за межі регіону; чисельність осіб, які прибули до регіону; коефіцієнт механічного приросту населення.

Задача 8

Чисельність трудових ресурсів регіону на початок року склала 1800 тис. осіб. Протягом року в робочий вік вступило 160 тис. підлітків; 180 тис. осіб досягли пенсійного віку (з них 100 тис. осіб. продовжують працювати); 10 тис. осіб із складу трудових ресурсів перейшли на інвалідність 1-ої та 2-ої групи. Сальдо механічного руху трудових ресурсів у регіоні за рік складає + 25 тис. осіб. Чисельність трудових ресурсів, які переїхали у інший регіон складає 75 тис. осіб. Померло 20 тис. осіб працездатного віку. Визначити: чисельність трудових ресурсів на кінець року; абсолютний приріст трудових ресурсів; природний приріст трудових ресурсів; механічний приріст трудових ресурсів; загальний приріст трудових ресурсів.

Задача 9

На початок року населення регіону країни 49 млн. осіб. Із них частка осіб до робочого віку становить 18%, робочого віку - 58%, пенсійного віку – 23%. Чисельність інвалідів 1-ї та 2-ї групи працездатного віку - 0,91 млн. осіб. В усіх сферах економічної діяльності зайнято 22 млн. осіб. Чисельність зареєстрованих безробітних - 1,5 млн. осіб. Визначити:

показник працездатності всього населення; чисельність економічно активного населення; показник повної зайнятості всього населення і економічно активного населення.

Задача 10

Чисельність всього населення території у базовому році складає 58400 тис. осіб. Населення віком 15-70 складає 83,% до всього населення території. Економічно активне населення складає 27500 тис. осіб, у т.ч. зайняті 25600,8 тис. осіб. Визначити: чисельність економічно неактивного населення у базовому році; показники повної зайнятості всього населення та зайнятості економічно активного населення у базовому році.

Задача 11

Чисельність працездатного населення області на початок року складає 1млн.осіб, працюючих осіб пенсійного віку та підлітків до 16 років – 40 тис. осіб. Протягом року у складі працездатного населення відбулися такі зміни: вступило до робочого віку 250 тис. осіб.; прибуло з інших областей 90 тис. осіб; залучено для роботи у народне господарство 20 тис. осіб пенсійного віку; перейшло до пенсійного віку 15 тис. осіб; померло 200 тис. осіб працездатного віку; вибуло до інших регіонів 75 тис. осіб. Визначити: чисельність трудових ресурсів на початок і кінець року; абсолютний приріст трудових ресурсів; загальний, механічний та природний приріст трудових ресурсів.

Задача 12

Визначити перспективну чисельність трудових ресурсів регіону, якщо коефіцієнт загального приросту населення складає 1%, частка трудових ресурсів у загальній чисельності населення буде знижена на 0,01 пункта у порівнянні із базовим роком. Чисельність населення на початок запланованого року складає 10 млн. осіб., трудових ресурсів - 6 млн. осіб.

Задача 13

Визначити перспективну чисельність трудових ресурсів, якщо коефіцієнт природного приросту складає 20%, коефіцієнт механічного приросту складає 30%. Частка трудових ресурсів у загальній чисельності населення буде вища на 0,01пункта у порівнянні із базовим роком. Чисельність населення на початок запланованого року складає 1 млн. осіб., трудових ресурсів – 0,5 млн. осіб

Задача 14

Визначити ступінь залучення трудового потенціалу до суспільно корисної діяльності та ефективності застосування в економіці, якщо чисельність зайнятих суспільно корисною працею в регіоні складає 890тис. осіб, у т.ч. чисельність працюючих підлітків та пенсіонерів – 32 тис.осіб. Загальна чисельність трудового потенціалу- 508 тис. осіб.

Задача 15

В районі зайнято економічною діяльністю 65 870 громадян. На обліку в центрі зайнятості перебуває 4 820 безробітних громадян. У даному місяці 968 осіб працевлаштовано, а 1 238 осіб було взято на облік як безробітні. Визначте чисельність безробітних на кінець місяця. Рівень безробіття, тривалість безробіття і ризик залишитися без роботи.

Задача 16

На початок року в області А економічно активне населення становило 832 тис. осіб, в області Б – 1263 тис. Відповідно зайнятих економічною діяльністю було 628 і 835 тис. осіб. На кінець року чисельність економічно активного населення в області А зросла на 32,0 тис. осіб. у т.ч. безробітних на 15,3 тис. В області Б чисельність економічно активного населення за даний рік не змінилася. А чисельність безробітних зросла на 7,2 тис. осіб. Визначте, в якій області протягом року був вищий рівень використання ресурсів праці?

Задача 17

У місті 239 тис.осіб у віці від 15 до 70 років включно працюють у різних галузях економіки, 19,6 тис. – ведуть індивідуальну трудову діяльність, 14,5 тис. громадян даної вікової категорії зайняті доглядом за дітьми та хворими; 39,8 тис. – незайняті, серед яких 18,6 тис. осіб за даними щоквартального обстеження шукають роботу. Визначте: чисельність економічно активного населення; рівень економічної активності населення та рівень безробіття в місті.

Задача 18

Використовуючи закон Оукена, розрахуйте на скільки відсотків зміниться рівень безробіття протягом року, якщо при потенційному ВВП 1400 млрд. грн., фактичний ВВП на початок року складав 1330 млрд. грн., а на кінець року – 1295 млрд. грн. Природний рівень безробіття становить 5%.

Задача 19

Бригада із 5 осіб за 21 робочий день базисного періоду виготовила 1260 деталей, у звітному за 22 робочі дні – 1540. Визначити індекс та % зростання денної ПП 1 робітника.

Задача 20

Визначити %↓ трудомісткості та ↑ПП за даними табл.

№ виробу	План випуску	Затрати праці на 1 вир., баз.	Затрати праці на 1 вир., зв.
1	900	4	4
2	1200	5	4
3	2600	6	3

Задача 21

Визначити ↑ ПП на підприємстві на основі даних табл.

Показник	Баз. період	Зв. період
Обсяг виробництва, грн.	1900000	2100000
Питома вага коопер поставки в обсязі продукції	7,5 (0,075)	5,3 (0,053)
Середньооблікова чисельність	550	550

Задача 22

Визначити підвищення виробітку на ділянці за нормативним робочим часом, якщо в базисному періоді виконані роботи в обсязі 50 тис нормо-годин, при цьому відпрацьовано 40,0 тис год, у звітному періоді відповідно – 56,7-нормо-годин і 42 тис год

Задача 23

Бригада лісорубів із 3 осіб за 20 робочих днів баз періоду заготовила 1000м³ деревини; у звітному періоді за 21 робочі дні – 1210 м³. Визначити індекс та %↑ ПП одного робітника.

Задача 24

Визначити ↑ ПП за методом нормативно-чистої продукції на основі даних табл. Чисельність ПВП_{баз}=1650, ПВП_{зв}=1530 осіб

Назва виробу	Обсяг виробництва баз.	Обсяг виробництва зв.	Норматив чистої продукції
А	850	930	14400
Б	300	340	19800
В	130	130	16200

Задача 25

Видобуток вугілля у шахті в базисному році становив 2310 тис. т, у звітному – 2548 тис. т. Визначити абсолютну величину та зростання виробітку на одного робітника шахти, якщо кількість робітників у базисному році становила 2650 осіб, у звітному – 2750 осіб.

Задача 26

На обробку деталі витрачали 28 хв. Після удосконалення технологічного процесу норму часу переглянули і встановили – 25 хв. На скільки процентів знизилась трудомісткість виготовлення деталі і підвищилась продуктивність праці.

Задача 27

Визначити підвищення виробітку на ділянці за нормативним робочим часом, якщо в базисному періоді виконані роботи в обсязі 50 тис. нормо-годин, при цьому відпрацьовано 40 тис. год. У звітному періоді відповідно – 56,7 тис. нормо-годин і 42 тис. год.

Задача 28

У звітному періоді в цеху було встановлено нове устаткування. Робітник на новому верстаті виробляє за годину 50 виробів, а в базисному періоді на старому верстаті виробіток дорівнював 40 виробів. Визначити індекс і процент зростання виробітку.

Задача 29

Визначити виробіток на одного працівника за методом НВО, якщо обсяг валової продукції становить 3550 тис. грн., а питома вага основних витрат за нормативами така: заробітня плата основних робітників з нарахуваннями – 9,5%, цехові витрати – 13%, загальнозаводські витрати – 11,5%, сировина і основні матеріали – 42%, кооперативні поставки – 17%. Середньооблікова чисельність ПВП – 525 осіб.

Задача 30

На обробку деталі витрачали 35 хв. Після удосконалення технологічного процесу норму часу переглянули і встановили – 32 хв. На скільки % ↓Тр виготовлення деталі і ↑ПП

Задача 31

Робота 2-ох цехів, що виробляють однакову продукцію, характеризуються даними, наведеними в табл. 1

Цех	Обсяг виробництва баз.	Чисельність працівників баз.	Обсяг виробництва зв.	Чисельність працівників зв.
1	21000	51	19000	39
2	25000	48	3200	57

Розрахувати індекси продуктивності праці кожного цеху та загальний процент зростання продуктивності праці 2-ох цехів.

Задача 32

Протягом 5 років планується підвищення продуктивності праці на 17 %. За перший рік продуктивність праці зросла на 2,5 %, а за другий на 2,1 %. Визначити на скільки відсотків повинна зрости продуктивність праці в наступні три роки, аби був досягнутий запланований рівень. Визначити середньорічні темпи зростання продуктивності праці в останні три роки.

Задача 33

Обсяг продукції зріс на 6 %, чисельність працівників знизилась на 3 %, фондвіддача підвищилась на 1%, матеріаломісткість зросла на 2%. Визначити зростання продуктивності праці індексним методом.

Задача 34

Тривалість робочого часу становить 480 хвилин, витрати на виробництво одиниці продукції складають 10 хвилин, а внутрішні простои – 40 хвилин. Запровадження організаційно-технічних заходів дозволило ліквідувати втрати робочого часу і знизити трудомісткість одиниці продукції на 20 %. Визначити зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивного, інтенсивного і інтегрального чинників.

Задача 35

Визначити середній тарифний коефіцієнт, середній тарифний розряд, середню тарифну ставку робітників-почасовиків, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, якщо за III розрядом працюють – 19 осіб, за V – 15 осіб, за VI – 10 осіб.

Задача 36

Визначити відрядну розцінку за кожну операцію, виходячи з таких даних: перша операція – обробка сировини тарифікується за 5 розрядом, годинна норма виробітку – 110 кг; друга операція – обробка деталі тарифікується за 6 розрядом, норма часу 25 хв.

Задача 37

Розрахувати суму зар. плати і розмір доплат начальнику цеху, якщо коефіцієнт співвідношення його посадового окладу до мінімальної заробітної плати – 3,5; розмір премії за виконання виробничої програми за всіма показниками – 18,2 %, надбавка за професійну майстерність 9,3 %. З/п = 350 грн.

Задача 38

Визначити сер. тарифний коефіцієнт, сер. тарифний розряд, середнього динну тарифну ставку, групи робітників-почасовиків, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, якщо за 3 розрядом працюють – 16 осіб, за 5 – 14 осіб, за 6 – 12 осіб.

Задача 39

Річний обсяг виробництва певного виду виробів – 1200 тис. шт., а трудомісткість виробу – 0,5н/год. Тривалість робочої зміни – 8 год. Режим роботи – однозмінний. Внутрішні витрати часу з вини робітників – 0,5%, а не регламентовані простои – 2%. Процент виконання норм виробітку – 107%. Робітник відпрацював 250 днів(2000 год.). визначити необхідну чисельність робітників – відрядників.

Задача 40

В збірному цеху кількість виготовлених виробів і трудові затрати на виріб характеризуються даними, наведеними в таблиці 1. Кількість працюючих за звітний рік склала 500 чол. За базисний – 550 чол.

Визначити:

1. Зростання обсягів виробництва
2. Зростання продуктивності праці

Обсяги виробництва продукції і трудових затрат підприємства

№ виробу	Кількість виробів (шт.)		Затрати праці на 1 виріб в базисному періоді (нормо-год)
	Базисний період	Звітний період	
1.	3000	3200	10
2.	700	1000	15
3.	1500	1200	8
4.	600	700	12

Задача 41

Діяльність виробничого підприємства характеризується такими даними, наведеними в таблиці

Виробничі показники підприємства

Показники	Базисний період	Звітний період	
		План	Факт
Валова продукція тис. грн.	3000	3100	3200
Кількість працівників осіб	300	280	260
Вартість фондів, тис. грн.	2500	2400	2450

Розрахувати показники: продуктивності праці, фондоозброєності, фондовіддачі.

Задача 42

Місячний оклад економіста 2500 грн. при тривалості робочого дня 8 год. За графіком має бути відпрацьовано 23 дні, один з яких святковий, що не співпадає з вихідним, а фактично йому був наданий листок непрацездатності на 7 днів (оплачується в розмірі 100% денного заробітку). З фонду матеріального заохочення нарахована премія 25% фактичного заробітку. Обчислити заробітну плату економіста

Задача 43

Визначити норму часу на партію деталей, якщо:

- 1) Основний час T_o – 10 хв.
- 2) Допоміжний час $T_{дон}$ – 2 хв.
- 3) Час на обслуговування робочого місця $T_{обс}$ – 0,2 хв.
- 4) Час на відпочинок працівника $T_{відп}$ – 0,2 хв.
- 5) Підготовча завершальний час на одиницю продукції – 0,3 хв.

Кількість деталей y – 200 шт.

Задача 44

На підприємстві планується збільшити випуск продукції з 30 млн. грн. до 60 млн. грн., а виробіток продукції на одного працівника з 10 тис. грн. до 15 тис. грн.

Визначити :

- 1) Чисельність працівників за звітний та плановий періоди.
- 2) Приріст обсягів виробництва за рахунок збільшення продуктивності праці і чисельність робітників за базовий та звітний періоди.

Задача 45

На виробничому підприємстві переважає відрядно-преміальна система оплати праці. Робітник-відрядник протягом розрахункового місяця відпрацював 165 людино-год. і виготовив 500 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,28 людино-год., а розцінка 4 грн. за одну виготовлену деталь. Передбачувана премія робітникам нараховується в наступних розмірах: за виконання встановленої виробничої норми - 5 %; за кожний відсоток перевиконання норми - 2% від відрядного заробітку.

Обчислити заробіток працівника відрядника за місяць.

Задача 46

На виробничому підприємстві переважає відрядно-преміальна система оплати праці. Робітник-відрядник протягом розрахункового року відпрацював 1760 людино-год. і виготовив 4000 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,5 людино-год., а розцінка 0,80 коп. за одну виготовлену деталь. Передбачувана премія робітникам нараховується в наступних розмірах: за виконання встановленої виробничої норми – 10 %; за кожний відсоток перевиконання норми - 2% від відрядного заробітку.

Визначити загальну суму нарахованої заробітної плати робітника-відрядника за місяць.

Задача 47

На виробничому підприємстві переважає відрядно-преміальна система оплати праці.

Робітник-відрядник протягом розрахункового місяця відпрацював 166людино-год. і виготовив 400 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,5 людино-год., а розцінка 1,80 коп. за одну виготовлену деталь. Передбачувана премія робітникам нараховується в наступних розмірах: за виконання встановленої виробничої норми – 10 %; за кожний відсоток перевиконання норми - 2% від відрядного заробітку.

Визначити загальну суму нарахованої заробітної плати робітника-відрядника за місяць.

Задача 48

На виробничому підприємстві переважає відрядно-преміальна система оплати праці. Робітник-відрядник протягом розрахункового місяця відпрацював 170людино-год. і виготовив 210 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,5 людино-год., а розцінка 2,00 грн. за одну виготовлену деталь. Передбачувана премія робітникам нараховується в наступних розмірах: за виконання встановленої виробничої норми – 10 %; за кожний відсоток перевиконання норми - 2% від відрядного заробітку.

Визначити загальну суму нарахованої заробітної плати робітника-відрядника за місяць.

Задача 49

На виробничому підприємстві переважає відрядно-преміальна система оплати праці. Робітник-відрядник протягом розрахункового місяця відпрацював 17людино-год. і виготовив 400 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,5 людино-год, а розцінка коп. за одну виготовлену деталь. Передбачувана премія робітникам нараховується в наступних розмірах: за виконання встановленої виробничої норми – 10 %; за кожний відсоток перевиконання норми - 2% від відрядного заробітку.

Визначити загальну суму нарахованої заробітної плати робітника-відрядника за місяць.

Задача 50

Обчислити місячний заробіток швачки 3-го розряду, за відрядно прогресивною системою оплати праці, якщо за місяць нею виготовлено 150 шт. виробів при завданні 130 шт. Трудомісткість пошиття виробу 1,2 н/год. Вихідна база для нарахування доплат 100 % від плану. Шкала для визначення проценту росту та вихідні дані наведені в таблиці.

% ПЕРЕВИКОНАННЯ ВИХІДНОЇ БАЗИ	1-20	21-40	41-60	61-80	81-100
% РОСТУ РОЗЦІНКИ	20	40	60	80	100

Задача 51

Виробнича бригада слюсарів за розрахунковий місяць виконала роботу обсягом 1520 нормо-год. Середній тарифний розряд робітників бригади дорівнює ..4. Планове завдання виконало на 105.-За виконання плану передбачено премію в розмірі 20% від відрядного заробітку бригади, а за кожний відсоток перевиконання планового завдання - 2% заробітку.

Визначити:

1. Загальну суму місячного заробітку бригади;
2. Питому вагу тарифного заробітку в загальній сумі заробітної плати бригади, якщо погодинні тарифні ставки відрядних робітників у межах 6-розрядної тарифної сітки становлять відповідно 6 грн.

Задача 52

Начальнику відділу організації праці і заробітної плати виробничого підприємства встановлено посадовий оклад у межах 2000 грн. за місяць. Протягом розрахункового місяця начальник ВОП і ЗП відпрацював 18 робочих днів 22 за графіком, 4 дні хворів.

План поставок продукції підприємство виконало повністю, за що передбачається премія начальнику цього відділу у розмірі 10 % від місячного посадового окладу. За виконання планового завдання по експорту продукції встановлено премію в розмірі 15 % від посадового окладу. Окрім того, за досягнення в підвищенні ефективності виробництва звичайно нараховується премія, розмір якої становить 5 % від посадового окладу. Проте у

розрахунковому місяці за окремі недоліки в організації праці на підприємстві розмір цієї премії знижено на 30 %.

Розрахувати загальний заробіток начальника ВОП і ЗП підприємства за місяць.

Задача 53

Розрахувати прямий фонд заробітної плати робітників-відрядників на підставі слідуєчих даних:

Назва виробу	Годинна тарифна ставка 1-го розряду (грн.)	Середній тарифний коефіцієнт	Планова трудомісткість виробу нормо/год.	Планова розцінка за одиницю виробу грн./ од	Планова кількість виробів тис. од.
А	4,7	1,41	36	35,53	60
Б	4,7	1,32	7	6,468	320
Разом					380

Задача 54

Розрахуйте чисельність технологів на підприємстві, якщо запланований річний обсяг виробництва устаткування, на який необхідно розробити технологічні процеси складає 4500000 грн.; умовно-річний виробіток одного технолога, розрахований за фактичним річним обсягом в грошовому виразі складає 25000 грн.; коефіцієнт додаткових робіт по розробці технологічного процесу, складає 1,2.

Задача 55

Розрахувати обліковий склад робітників, якщо явочна кількість робітників - 715 осіб, дні неявок на роботу за балансом робочого часу 36 днів, кількість днів роботи в році – 252.

Задача 56

На підприємстві працює 750 осіб робітників-відрядників. Корисний фонд робочого часу 1 робітника-відрядника в році складає 1885 год. Всі робітники зайняті виробництвом одного виду продукції, трудомісткість котрого складає 0,8 год.

1. Визначити можливий випуск продукції.
2. Розрахувати економію чисельності робітників при умові збільшення корисного фонду робочого часу 1 робітника до 2000 год.

Задача 57

Розрахуйте чисельність технологів на підприємстві, якщо запланований річний обсяг виробництва устаткування, на який необхідно розробити технологічні процеси складає 4500000 грн., умовно-річний виробіток одного технолога, розрахований за фактичним річним обсягом в грошовому виразі складає 25000 грн., коефіцієнт додаткових робіт по розробці технологічного процесу, складає 1,2.

Задача 58

Визначити планову чисельність основних робітників на дільниці, якщо випуск деталі на протязі року становить 150000 шт., трудомісткість виготовлення деталі по всіх операціях технологічного процесу 1,42 н./год. Ефективний фонд часу роботи одного робітника в році 1842 год./рік, коефіцієнт виконання норми 1,3.

Задача 59

У звітному періоді трудомісткість виробничої програми підприємства склала 165000 нормо-год. Передбачається, що в наступному році у зв'язку з деяким ускладненням вироблюваної продукції її загальна трудомісткість має збільшитися на 10%. Очікується, що річний фонд робочого часу одного робітника, який становив у звітному році 1820. нормо-год.,

за рахунок скорочення внутрішньо змінних простоїв має збільшитися приблизно на 20 %, передбачуване виконання норм виробітку кожним робітником, що дорівнювало в середньому за звітний рік 105% на 5 %

Визначити необхідну чисельність виробничих робітників-відрядників.

Задача 60

Визначити явочну чисельність основних робітників, якщо їм необхідно обслужити 12 печей, при нормі на одну піч – 3 робітника при роботі в 3 зміни.

Задача 61

Розрахувати планову чисельність робітників за професіями на основі наступних даних: виробнича програма складає 50000 шт./рік, трудомісткість виконання окремих видів робіт складає в розрахунку на один виріб: токарні - 10 н./год., свердильні – 17 нормо-год., фрезельні – 8 н./год., шліфувальні – 64 н./год., а річний дійсний фонд робочого часу одного середньоспискового робітника – 1780 год./рік. Чисельність допоміжних робітників складає – 30 % до числа основних робітників.

Задача 62

Підприємство виготовляє вироби з пластмаси шляхом лиття. Річний обсяг виробництва виробів 1200 тис. шт., а трудомісткість виробу – 0,55 н/год. Тривалість робочої зміни 8 год. при однозмінному режимі роботи. Внутрішньозмінні витрати часу з вини робітників – 0,5 %, а не регламентовані простої – 1,0 %. Процент виконання норм виробітку – 110 %. Робітник відпрацював – 242 дні (1849 годин).

Визначити необхідну чисельність робітників-відрядників.

Задача 63

У звітному році трудомісткість виробничої програми підприємства склала 500000 нормо-год. Передбачається, що в наступному році у зв'язку з деяким ускладненням вироблюваної продукції її загальна трудомісткість має збільшитися на 15%. Очікується, що річний фонд робочого часу одного робітника, який становив у звітному році 1800 нормо-год., за рахунок скорочення внутрішньо змінних простоїв має збільшитися приблизно на 18 %, передбачуване виконання норм виробітку кожним робітником, що дорівнювало в середньому за звітний рік 100% – на 5 %

Визначити необхідну чисельність виробничих робітників-відрядників.

Задача 64

Розрахувати планову чисельність робітників основного виробництва при таких вихідних даних:

- загальна трудомісткість виробничої програми в середньому на квартал складає 10000 н/год.
- корисний фонд робочого часу в розрахунку на одного середньоспискового працівника в плановому році дорівнює 1836 год.

Задача 65

Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу на підприємстві у звітному році склала 200 чоловік, випуск товарної продукції – 3000 тис. грн. У розрахунковому році обсяг товарної продукції має становити 3500 тис. грн., а продуктивність праці підвищиться на 10 %.

Визначити:

- 1) рівень продуктивності праці у звітному і розрахунковому роках;
- 2) чисельність промислово-виробничого персоналу, очікувану в розрахунковому році.

Задача 66

Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу на підприємстві у звітному році склала 175 чоловік, випуск товарної продукції 200 тис. грн., розрахунковому

році обсяг товарної продукції має становити 250 тис. грн., а продуктивність праці підвищиться на .10%.

Визначити:

- 1) рівень продуктивності праці у звітному і розрахунковому роках;
- 2) чисельність промислово-виробничого персоналу, очікувану в розрахунковому році.

Задача 67

На підприємстві раніше за допомогою універсального устаткування 160 робітників виробляли 15000 одиниць продукції. Після впровадження автоматичної лінії чисельність виробничого персоналу скоротилась до 140 чоловік .

Обчислити підвищення продуктивності праці внаслідок автоматизації виробництва продукції.

Задача 68

Скласти баланс робочого часу одного робітника на плановий рік. Вихідна інформація для розрахунку: на підприємстві кількість робітників, котрі мають різну тривалість відпусток розподіляється таким чином:

194	особи мають відпустку	24 дні;
176		26 днів;
75		28 днів;
43		30 днів.

На важких умовах і в шкідливих умовах виробництва працює відповідно 185 і 30 осіб. Їм за законодавством встановлюється додаткова відпустка відповідно 2 і 4 дні.

Баланс робочого часу одного середньооблікового середньооблікового робітника на плановий рік

Показники	Плановий рік
1. Календарний фонд робочого часу, дні (D_k)	365
2. Вихідні і святкові дні, днів (D_v)	114
3. Номінальний фонд робочого часу, днів (D_n)	251
4. Неявки на роботу, дні ($D_{\text{неявки}}$) в т. ч.:	35,0
- чергові та додаткові відпустки	26,0
- відпустки на навчання	1,0
- відпустки у зв'язку з вагітністю	0,4
- по хворобі	6,0
- з дозволу адміністрації	1,6
5. Явочний фонд, днів ($D_{\text{яв}}$)	216,0
6. Середня тривалість робочого дня, год. (T)	8,0
7. Витрати часу в зв'язку із скороченням робочого дня, год. ($T_{\text{випр}}$)	0,2
8. Розрахункова тривалість робочого дня, год. (T_p)	7,8
9. Корисний фонд робочого часу, год. ($\Phi_{\text{пл}}$)	1684

Задача 69

На основі графіку відпусток на плановий рік отримано таку інформацію про тривалість відпусток

Тривалість відпусток, дні	Кількість робітників, осіб
24 дні	384
26	130
30	76
Разом	590

Задача 70

Розрахувати кількість робітників, зайнятих ремонтом і обслуговуванням устаткування, якщо норма обслуговування одного робітника складає 100 ум. од.

Кількість устаткування, одиниць **Коеф. переведення устаткування в ум. од.**

4	1
20	1,2
14	1,8
32	2,4
15	4,5
10	8,0

Цех працює в дві зміни.

Задача 71

Згідно даних таблиці 1 розрахувати економію кількості робітників на кінець року від зниження трудомісткості.

1	Показники	Одиниці виміру	Базис	Плановий рік, початок	Зміни до плану	Плановий рік
1	2	3	4	5	6	7
1.	Випуск продукції	тис. од.				
	А		100	60	-	60
	Б		200	320	-	320
2.	Ціна виробу	грн.				
	А		100	100	-	100
	Б		50	50	-	50
3.	Трудомісткість виробу	нормо/год				
	А		40	38	-2	36
	Б		10	8	-1	7

1. ОРІЄНТОВНА ТЕМАТИКА ДЛЯ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТАМИ РЕФЕРАТІВ ТА ДОПОВІДЕЙ З ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

1. Аналіз стану ринку праці в Україні (регіоні).
2. Вплив глобалізаційних процесів на реалізацію трудового потенціалу.
3. Договірне регулювання соціально-трудова відносин.
4. Зарубіжний досвід регулювання відносин у сфері праці.
5. Зарубіжний досвід соціального партнерства.
6. Застосування безтарифної оплати праці.
7. Зміст основних конвенцій Міжнародної організації праці з питань регулювання ринку праці.
8. Індивідуальний трудовий договір як форма регулювання відносин зайнятості.
9. Колективна форма організації праці: сутність і ефективність.
10. Людський капітал України як чинник економічного зростання.
11. Механізм регулювання соціально-трудова відносин зайнятості.
12. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.
13. Місце праці в структурі життєвих цінностей.
14. Напрямки розвитку соціальної політики в Україні.
15. Науково-технічний прогрес як головний чинник підвищення продуктивності праці.
16. Необхідність управління працею в ринкових умовах.
17. Нормування праці як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства.
18. Організація роботи з нормування праці на підприємстві.
19. Особливості нетрадиційних систем оплати праці.
20. Особливості оплати праці в зарубіжних країнах.
21. Особливості регулювання ринку праці в США і Японії.
22. Особливості формування ринку праці в Україні.
23. Оцінка ефективності інвестування в людський капітал.
24. Планування трудових показників на рівні підприємства.
25. Праця, її основні елементи, види, зміст, форми.
26. Поділ і кооперація як елемент організації праці.
27. Принципи реформування мінімального споживчого бюджету в Україні.
28. Пріоритетні чинники зростання продуктивності праці в сучасних умовах.
29. Проблеми становлення і розвитку соціально-трудова відносин в Україні.
30. Регулювання ринку праці в ринковій економіці.
31. Розвиток виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудова відносин.
32. Розвиток і рівень організації праці в зарубіжних країнах.
33. Роль держави в системі соціально-трудова відносин в Україні.
34. Роль профспілок у регулюванні соціально-трудова відносин в Україні.
35. Світовий досвід використання різноманітних програм із соціальної захищеності населення.
36. Соціальне партнерство у розв'язанні проблем зайнятості.
37. Соціальне партнерство як механізм регулювання соціально-трудова відносин
38. Соціально-демографічна ситуація в Україні.
39. Соціально-економічна оцінка рівня безробіття в країні (регіоні).
40. Соціально-економічні наслідки безробіття.

41. Соціально-трудова відносина та їхній вплив на ринкову економіку.
42. Способи вирішення конфліктів у соціально-трудова сфері.
43. Структура і принципи побудови системи соціального захисту населення в Україні.
44. Сучасні методи вимірювання рівня продуктивності праці.
45. Тенденція динаміки структури зайнятості в зарубіжних країнах
46. Трудова міграція населення.
47. Умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці.
48. Умови та чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів.
49. Управління продуктивністю праці.
50. Формування системи соціального партнерства в Україні.
51. Вплив демографічної ситуації в Україні на стан і розвиток трудових ресурсів.
52. Трудова потенціал України та його використання.
53. Сучасне розуміння держави як соціального партнера.
54. Роботодавці і наймані працівники: боротьба капіталу і праці.
55. Нова інституціональна економічна теорія і ринок праці.
56. Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість.
57. Соціально-економічні проблеми зайнятості в Україні.
58. Проблеми безробіття в Україні.
59. Державна політика зайнятості в Україні та проблеми її реалізації.
60. Диференціація доходів населення.
61. Нові Конвенції та Рекомендації МОП: необхідність прийняття.
62. Розвиток підприємництва – важливий фактор підвищення продуктивності.
63. Макроекономічні проблеми регулювання заробітної плати в Україні.
64. Удосконалення методів оцінки трудового внеску у колективний результат.
65. Передовий досвід організації оплати праці в умовах її колективної організації.
66. Економічні основи реформування оплати праці в Україні.
67. Роль чинного законодавства України у стимулюванні праці.
68. Система формування пенсійного забезпечення працівників в Україні.
69. Трудова законодавство України.

2. ТЕМАТИКА КУРСОВИХ РОБІТ З ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

1. Людський розвиток як мета соціально-економічного прогресу.
2. Праця як фактор та складова підприємницької діяльності.
3. Праця як системна складова підприємницької діяльності.
4. Гуманізація праці як фактор підвищення ефективності підприємницької діяльності.
5. Праця як провідний чинник підприємницької діяльності.
6. Праця як основа розвитку людства.
7. Трудовий потенціал України, шляхи його посилення.
8. Людський капітал України, шляхи його зростання.
9. Людський капітал підприємництва, шляхи його зростання.
10. Ринок праці України та шляхи його розвитку.
11. Соціально-трудові відносини та їх вдосконалення.
12. Соціальне партнерство та його розвиток.
13. Шляхи підвищення ефективності використання персоналу підприємства.
14. Шляхи вдосконалення організації праці у сфері підприємницької діяльності.
15. Шляхи вдосконалення організації праці в умовах глобалізації.
16. Шляхи вдосконалення нормування праці на підприємстві.
17. Ефективність праці та шляхи її підвищення.
18. Продуктивність праці та фактори її підвищення.
19. Оплата праці та шляхи її вдосконалення.
20. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах господарювання.
21. Персонал підприємства та раціональність його формування й використання.
22. Планування праці в сфері підприємницької діяльності.
23. Аудит праці та шляхи його вдосконалення.
24. Моніторинг праці та шляхи його вдосконалення.
25. Зайнятість та шляхи її підвищення.
26. Прибуток ,як джерело формування людського капіталу.
27. Колективно-договірне регулювання оплати праці на підприємстві.
28. Організація нормування праці на підприємстві.
29. Організація праці на підприємстві.
30. Технологія управління персоналом на підприємстві.
31. Кадрова політика на підприємстві.
32. Ефективність управління персоналом на підприємстві.
33. Система преміювання персоналу на підприємстві.
34. Організація оплати праці на підприємстві.
35. Тарифна система оплати праці.
36. Організація стимулювання праці на підприємстві.
37. Виявлення резервів підвищення продуктивності праці.
38. Безтарифна система оплати праці.
39. Сутність та оцінювання трудового потенціалу підприємства.
40. Сутність та структура фонду оплати праці підприємства.
41. Організація оплати праці за контрактною системою найму.
42. Сутність нематеріального стимулювання праці на підприємстві.
43. Організація матеріального стимулювання праці на підприємстві.
44. Відрядна форма оплати праці та її системи.
45. Погодинна форма оплати праці та її системи.
46. Формування та оцінювання людського капіталу підприємства.
47. Сутність та методи виміру продуктивності праці.
48. Організація підвищення кваліфікації фахівців і керівників на підприємстві.
49. Інформаційне та методичне забезпечення аналізу трудових показників підприємства.
50. Сутність та методика планування трудових показників на підприємстві.
51. Організація внутрішнього аудиту персоналу на підприємстві.

52. Форми і методи первинної підготовки кваліфікованих кадрів.
53. Структура доходів найманого працівника.
54. Спеціальні системи преміювання працівників підприємств.
55. Структура фонду робочого часу та контроль за його використанням.
56. Внутрішньоорганізаційний ринок праці на підприємстві.
57. Аналіз показників чисельності, складу та руху населення області.
58. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів області.
59. Актуальні проблеми формування трудового потенціалу суспільства.
60. Удосконалення та розвиток соціально-трудова відносин в області.
61. Шляхи вдосконалення соціально-трудова відносин на підприємстві.
62. Сучасні методи регулювання соціально-трудова відносин.
63. Удосконалення державного регулювання соціально-трудова відносин в Україні.
64. Удосконалення механізму соціального партнерства.
65. Перспективи співпраці України з Міжнародною організацією праці.
66. Стан і можливі заходи щодо зниження безробіття в Україні.
67. Стан і напрямки вдосконалення молодіжного сектору ринку праці в Україні.
68. Стан і перспективи розвитку ринків праці за видами економічної діяльності
69. Сучасний стан та вдосконалення механізму регулювання зайнятості населення в Україні.
70. Сучасний стан та напрями покращення використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки України.
71. Трудова міграція на сучасному етапі ринкової трансформації економіки України.

3. ПИТАННЯ, ЯКІ ВІНОСЯТЬСЯ НА МОДУЛЬНУ КОНТРОЛЬНУ РОБОТУ №1-2

1. Праця, як об'єкт наукових досліджень (історичний аспект).
2. Роль праці в житті суспільства. Особливості праці як об'єкта дослідження.
3. Основні наукові підходи до визначення сутності праці.
4. Функції праці.
5. Елементи процесу праці.
6. Характер, зміст та види праці.
7. Еволюція праці як чинника виробництва.
8. Праця як соціальний інститут. Основні риси соціального інституту.
9. Соціологія праці. Інституціоналізація праці. Інститути праці.
10. Задоволеність працею, її структура та чинники.
11. Гуманізація праці.

12. Населення як демоекономічна категорія та суб'єкт соціально-економічних відносин.
13. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.
14. Структура населення за вітчизняною методикою та класифікацією МОП. Економічно активне та економічно неактивне населення.
15. Система відтворення населення та ресурсів для праці. Основні показники природного руху населення.
16. Поняття про трудовий потенціал. Елементи трудового потенціалу працівників підприємства.
17. Фактори, які впливають на розвиток трудового потенціалу суспільства.
18. Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу людини.
19. Система управління персоналом підприємства.
20. Людський капітал як соціально-економічна категорія.
21. Демографічний прогноз для України (аналітичні дані).

22. Сутність соціально-трудова відносин, стадії, чинники та складові системи соціально-трудова відносин.
23. Сторони та суб'єкти соціально-трудова відносин.
24. Принципи та типи соціально-трудова відносин.
25. Методи регулювання соціально-трудова відносин.
26. Соціальна політика та соціальний захист населення.
27. Якість трудового життя та гідна праця.
28. Фактори розвитку соціально-трудова відносин в Україні.

29. Суть і значення соціального партнерства та його роль у розвитку соціально-орієнтованої економіки.
30. Принципи, сторони і форми соціального партнерства.
31. Завдання та основні органи соціального партнерства. Механізм соціального партнерства та його організаційне забезпечення.
32. Моделі соціального партнерства.
33. Суть і значення соціального діалогу, його рівні, сторони та органи.
34. Українська модель соціального партнерства.

35. Поняття ринку праці та його ознаки. Елементи ринку праці.
36. Функції ринку праці.
37. Індивідуальна робоча сила, індивідуальний попит. Методи стимулювання та методи скорочення попиту на робочу силу. Сукупний попит.
38. Пропозиція робочої сили.
39. Кон'юнктура та особливості ринку праці, типи кон'юнктури.
40. Ціна робочої сили.

41. Класифікація ринку праці.
42. Сегментація ринку праці, ознаки сегментації.
43. Регулювання ринку праці.
44. Японська, американська та шведська моделі ринку праці.
45. Українська модель ринку праці.
46. Сучасний стан та динаміка ринку праці.

47. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин.
48. Економічна та соціальна сутність зайнятості. Види і форми зайнятості.
49. Державне регулювання зайнятості.
50. Безробіття як економічна категорія. Чинники формування безробіття. Види безробіття.
51. Призначення державних, територіальних і базових програм зайнятості населення. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості.
52. Соціальний захист населення від безробіття.

53. Поняття, зміст і завдання організації праці. Основні напрямки організації праці на підприємстві.
54. Різноманітні форми організації праці на підприємстві.
55. Поділ і кооперація праці. Основні види поділу праці. Форми кооперації праці.
56. Організація робочих місць. Планування робочого місця. Оснащення робочих місць.
57. Класифікація робочих місць.
58. Обслуговування робочих місць, основні функції.
59. Умови праці і фактори їх формування. Основні фактори виробничого середовища.
60. Атестація робочих місць. Карта умов праці.
61. Дисципліна праці. Охорона і безпека праці.
62. Принципи державної політики в галузі охорони праці.
63. Соціально-економічна ефективність заходів з організації праці.

64. Економічна сутність нормування праці. Значення нормування праці.
65. Наукова обґрунтованість норм праці.
66. Види норм праці. Класифікація норм праці.
67. Класифікація витрат робочого часу.
68. Методи нормування трудових процесів.
69. Проектування раціональних трудових процесів.
70. Хронометраж робочого часу.
71. Методи вивчення витрат робочого часу спостереженням.
72. Управління організацією праці на підприємстві.

4. ПИТАННЯ, ЯКІ ВІНОСЯТЬСЯ НА МОДУЛЬНУ КОНТРОЛЬНУ РОБОТУ №3-4

1. Сутнісна характеристика ефективності праці. Загальний механізм визначення ефективності виробництва.
2. Групи показників ефективності виробництва.
3. Ефективність використання ресурсів праці.
4. Продуктивність праці як економічна категорія.
5. Показники виробітку та трудомісткості.
6. Рентабельність персоналу. Коефіцієнти прибутковості праці.
7. Проблеми підвищення ефективності виробництва.
8. Методи вимірювання та показники продуктивності праці.

9. Цілі та джерела підвищення продуктивності праці.
10. Модель «пастки» спадної продуктивності.
11. Фактори (чинники) і резерви продуктивності праці.
12. Поняття та класифікація факторів і умов зростання продуктивності праці.
13. Сутність резервів підвищення продуктивності праці та їх класифікація.
14. Внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці.
15. Вплив продуктивності праці на результати операційної діяльності підприємства.
16. Програми управління продуктивністю праці: призначення та зміст.

17. Політика формування доходів населення. Доходи – показники результатів економічної діяльності суб'єктів господарювання.
18. Трактатування поняття «дохід» в економічній літературі.
19. Рівень доходів членів суспільства як важливий показник їх добробуту. Фактори, що безпосередньо впливають на величину доходів населення.
20. Доходи населення, їх види та структура. Рациональні форми політики доходів.
21. Політика доходів персоналу.
22. Сутність ціни праці як економічна категорія. Залежність ціни праці в залежності від зміни динаміки вартості робочої сили і попиту й пропозиції на робочу силу.
23. Оплата праці як елемент витрат на виробництво.
24. Сутність рівня життя населення та фактори, що на нього впливають.
25. Державні соціальні стандарти та гарантії. Прожитковий мінімум.
26. Бідність та її показники.

27. Заробітна плата в економічній системі. Функції, елементи і принципи організації заробітної плати.
28. Структура заробітної плати форми і системи заробітної плати.
29. Елементи організації заробітної плати на підприємстві.
30. Тарифна система оплати праці.
31. Причини розрізнення в заробітній платі.
32. Преміювання працівників. Участь працівників у прибутках.
33. Необхідність та форми державного регулювання заробітної плати в економічній системі.
34. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві.
35. Структура доходу працівника організації.
36. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві.

37. Сукупність і значення планування праці. Основні принципи планування праці. Головні завдання планування праці.
38. Цілі, завдання та методи планування показників з праці.
39. Трудові показники. Основні завдання аналізу трудових показників.
40. Фактори виробництва, що впливають на формування трудових показників.
41. Основні завдання планування праці. Види планів з праці.
42. Структура бізнес-плану. Показники праці як складова бізнес-плану.

43. Методи планування трудових показників.
44. Аналіз використання праці і її оплати. Взаємозв'язок трудових показників, заробітної плати і показників виробничої програми.
45. Основні завдання аналізу праці і заробітної плати.
46. Показники ефективності використання живої праці, методика їх розрахунку і аналізу.
47. Показники оцінки ефективного використання минулої праці.
48. Показники чисельності і кваліфікаційного складу та структури, способи їх визначення й аналізу.
49. Показники використання робочого часу та умов праці, методика їх визначення й аналізу.
50. Показники ефективності використання фонду оплати праці, методика їх визначення й аналізу.
51. Методика аналізу і оцінки ділової активності персоналу підприємства.
52. Аудит соціально-трудової сфери, завдання, об'єкти і суб'єкти аудиту. Призначення аудиту у сфері праці.
53. Сутність, особливості та методика проведення аудиту на вітчизняних підприємствах.
54. Види аудиту у сфері праці. Алгоритм здійснення аудиту в сфері праці. Оформлення результатів аудиторської перевірки.
55. Контролінг: основні поняття, цілі і завдання. Модель концепції контролінгу.
56. Функції контролінгу. Організація інформаційного забезпечення контролінгу.
57. Контролінг – основа моніторингу. Мета збирання інформації про трудову діяльність населення.
58. Координація статистичної інформації про соціально-трудові відносини.
59. Відповідність трудового законодавства України міжнародним нормам.
60. Моніторинг соціально-трудових відносин у суб'єктів господарювання.
61. Моніторинг оплати праці та доходів і рівня життя.
62. Моніторинг послідовності контрольних процедур на стадії виплат заробітної плати працівникам підприємства.
63. Звітність та строки її подання, для моніторингу.
64. Оформлення результатів моніторингу.
65. Використання японських контрольних карток у практиці моніторингу.
66. Спостереження у моніторингу соціально-трудової сфери за доходами та рівнем цін на споживчі товари та послуги.
67. Моніторинг умов та охорони праці та соціально-психологічного клімату у трудових колективах.
68. Поняття Міжнародної організації праці (МОП).
69. Історія і причини створення Міжнародної організації праці. Керівні органи Міжнародної організації праці і їх структура.
70. Основні цілі і завдання МОП. Основні цілі і завдання МОП.
71. Розробка програм, спрямованих на покращання умов функціонування соціально-трудових відносин.
72. Основні цілі МОП у сфері зайнятості. Основна мета політики МОП.
73. Основні причини виникнення й існування міжнародної трудової міграції та її соціально-економічні наслідки.
74. Мета державної міграційної політики та нормативно-правові документи, що діють в Україні.
75. Міжнародний досвід регулювання СТВ: Німеччина, Франція, Японія.
76. Риси міжнародного досвіду у регулюванні СТВ, які можна впровадити в Україні.

5. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ, ЩО ВІНОСИТЬСЯ НА ЕКЗАМЕН З ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

1. Роль праці в житті суспільства. Особливості праці як об'єкта дослідження.
2. Основні наукові підходи до визначення сутності праці. Функції праці.
3. Елементи процесу праці.
4. Характер, зміст та види праці.
5. Праця як соціальний інститут. Основні риси соціального інституту.
6. Соціологія праці. Інституціоналізація праці. Інститути праці.
7. Задоволеність працею, її структура та чинники. Гуманізація праці.
8. Населення як демоекономічна категорія та суб'єкт соціально-економічних відносин. Структура населення за вітчизняною методикою та класифікацією МОП. Економічно активне та економічно неактивне населення.
9. Система відтворення населення та ресурсів для праці. Основні показники природного руху населення.
10. Поняття про трудовий потенціал. Елементи трудового потенціалу працівників підприємства.
11. Фактори, які впливають на розвиток трудового потенціалу суспільства.
12. Система управління персоналом підприємства.
13. Людський капітал як соціально-економічна категорія.
14. Сутність соціально-трудова відносин, стадії, чинники та складові системи соціально-трудова відносин.
15. Сторони та суб'єкти соціально-трудова відносин.
16. Принципи та типи соціально-трудова відносин.
17. Методи регулювання соціально-трудова відносин.
18. Якість трудового життя та гідна праця.
19. Фактори розвитку соціально-трудова відносин в Україні.
20. Суть і значення соціального партнерства та його роль у розвитку соціально-орієнтованої економіки.
21. Принципи, сторони і форми соціального партнерства.
22. Завдання та основні органи соціального партнерства. Механізм соціального партнерства та його організаційне забезпечення.
23. Моделі соціального партнерства.
24. Суть і значення соціального діалогу, його рівні, сторони та органи.
25. Поняття ринку праці та його ознаки. Елементи ринку праці.
26. Функції ринку праці.
27. Індивідуальна робоча сила, індивідуальний попит. Методи стимулювання та методи скорочення попиту на робочу силу. Сукупний попит.
28. Пропозиція робочої сили.
29. Кон'юнктура та особливості ринку праці, типи кон'юнктури.
30. Класифікація ринку праці.
31. Сегментація ринку праці, ознаки сегментації.
32. Японська, американська та шведська моделі ринку праці.
33. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудова відносин. Економічна та соціальна сутність зайнятості. Види і форми зайнятості.
34. Безробіття як економічна категорія. Чинники формування безробіття. Види безробіття.
35. Призначення державних, територіальних і базових програм зайнятості населення. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості.
36. Поняття, зміст і завдання організації праці. Основні напрямки організації праці на підприємстві.
37. Поділ і кооперація праці. Основні види поділу праці. Форми кооперації праці.
38. Організація робочих місць. Планування робочого місця. Оснащення робочих місць. Класифікація робочих місць.

39. Обслуговування робочих місць, основні функції.
40. Умови праці і фактори їх формування. Основні фактори виробничого середовища.
41. Атестація робочих місць. Карта умов праці.
42. Дисципліна праці. Охорона і безпека праці.
43. Економічна сутність нормування праці. Значення нормування праці.
44. Види норм праці. Класифікація норм праці.
45. Класифікація витрат робочого часу.
46. Методи нормування трудових процесів. Проектування раціональних трудових процесів.
47. Хронометраж робочого часу. Методи вивчення витрат робочого часу спостереженням.
48. Управління організацією праці на підприємстві.
49. Сутнісна характеристика ефективності праці. Загальний механізм визначення ефективності виробництва.
50. Групи показників ефективності виробництва.
51. Ефективність використання ресурсів праці. Продуктивність праці як економічна категорія.
52. Показники виробітку та трудомісткості. Рентабельність персоналу. Коефіцієнти прибутковості праці.
53. Проблеми підвищення ефективності виробництва.
54. Методи вимірювання та показники продуктивності праці.
55. Цілі та джерела підвищення продуктивності праці.
56. Фактори (чинники) і резерви продуктивності праці.
57. Внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці.
58. Програми управління продуктивністю праці: призначення та зміст.
59. Політика формування доходів населення. Доходи – показники результатів економічної діяльності суб'єктів господарювання.
60. Рівень доходів членів суспільства як важливий показник їх добробуту. Фактори, що безпосередньо впливають на величину доходів населення.
61. Доходи населення, їх види та структура. Раціональні форми політики доходів.
62. Сутність ціни праці як економічна категорія. Залежність ціни праці в залежності від зміни динаміки вартості робочої сили і попиту й пропозиції на робочу силу.
63. Оплата праці як елемент витрат на виробництво.
64. Державні соціальні стандарти та гарантії. Прожитковий мінімум.
65. Заробітна плата в економічній системі. Функції, елементи і принципи організації заробітної плати.
66. Структура заробітної плати форми і системи заробітної плати.
67. Елементи організації заробітної плати на підприємстві.
68. Тарифна система оплати праці.
69. Преміювання працівників. Участь працівників у прибутках.
70. Необхідність та форми державного регулювання заробітної плати в економічній системі.
71. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві.
72. Структура доходу працівника організації. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві.
73. Сукупність і значення планування праці. Основні принципи планування праці. Головні завдання планування праці.
74. Трудові показники. Основні завдання аналізу трудових показників.
75. Фактори виробництва, що впливають на формування трудових показників.
76. Основні завдання планування праці. Види планів з праці. Структура бізнес-плану. Показники праці як складова бізнес-плану.
77. Методи планування трудових показників.
78. Взаємозв'язок трудових показників, заробітної плати і показників виробничої програми.

79. Аналіз використання праці і її оплати. Взаємозв'язок трудових показників, заробітної плати і показників виробничої програми.
80. Показники ефективності використання живої праці, методика їх розрахунку і аналізу.
81. Показники чисельності і кваліфікаційного складу та структури, способи їх визначення й аналізу.
82. Показники використання робочого часу та умов праці, методика їх визначення й аналізу.
83. Показники ефективності використання фонду оплати праці, методика їх визначення й аналізу.
84. Методика аналізу і оцінки ділової активності персоналу підприємства.
85. Аудит соціально-трудової сфери, завдання, об'єкти і суб'єкти аудиту. Призначення аудиту у сфері праці.
86. Сутність, особливості та методика проведення аудиту на вітчизняних підприємствах.
87. Види аудиту у сфері праці. Алгоритм здійснення аудиту в сфері праці. Оформлення результатів аудиторської перевірки.
88. Контролінг: основні поняття, цілі і завдання. Модель концепції контролінгу. Функції контролінгу. Організація інформаційного забезпечення контролінгу.
89. Контролінг – основа моніторингу. Мета збирання інформації про трудову діяльність населення.
90. Моніторинг соціально-трудових відносин у суб'єктів господарювання.
91. Використання японських контрольних карток у практиці моніторингу.
92. Спостереження у моніторингу соціально-трудової сфери за доходами та рівнем цін на споживчі товари та послуги.
93. Моніторинг умов та охорони праці та соціально-психологічного клімату у трудових колективах.
94. Поняття Міжнародної організація праці (МОП). Історія і причини створення Міжнародної організації праці. Керівні органи Міжнародної організації праці і їх структура.
95. Розробка програм, спрямованих на покращання умов функціонування соціально-трудоких відносин.
96. Основні цілі МОП у сфері зайнятості. Основна мета політики МОП.
97. Основні причини виникнення й існування міжнародної трудової міграції та її соціально-економічні наслідки.
98. Мета державної міграційної політики та нормативно-правові документи, що діють в Україні.
99. Міжнародний досвід регулювання СТВ: Німеччина, Франція, Японія.
100. Риси міжнародного досвіду у регулюванні СТВ, які можна впровадити в Україні.

13. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

Згідно положення про ООП, знання студентів оцінюється як з теоретичної, так і з практичної підготовки за такими критеріями:

- * оцінку «**відмінно**» (90-100 балів, А) заслуговує студент, який:
 - ✓ всебічно і глибоко володіє навчально-програмовим матеріалом;
 - ✓ вміє самостійно виконувати завдання, передбачені програмою, використовує набуті знання і вміння у нестандартних ситуаціях;
 - ✓ засвоїв основну і ознайомлений з додатковою літературою, яка рекомендована програмою;
 - ✓ засвоїв взаємозв'язок основних понять дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини» та усвідомлює їх значення для професії, яку він набуває;
 - ✓ вільно висловлює власні думки, самостійно оцінює різноманітні життєві явища і факти, виявляючи особистісну позицію;
 - ✓ самостійно визначає окремі цілі власної навчальної діяльності, виявив творчі здібності і використовує їх при вивченні навчально-програмового матеріалу, проявив нахил до наукової роботи.
- * оцінку «**добре**» (82-89 балів, В) – заслуговує студент, який:
 - ✓ повністю опанував і вільно (самостійно) володіє навчально-програмовим матеріалом, в тому числі застосовує його на практиці, має системні знання в достатньому обсязі відповідно до навчально-програмового матеріалу, аргументовано використовує їх у різних ситуаціях;
 - ✓ має здатність до самостійного пошуку інформації, а також до аналізу, постановки і розв'язування проблем професійного спрямування;
 - ✓ під час відповіді допустив деякі неточності, які самостійно виправив, добирає переконливі аргументи на підтвердження вивченого матеріалу.
- * оцінку «**добре**» (74-81 бал, С) заслуговує студент, який:
 - ✓ в цілому навчальну програму засвоїв, але відповідає на екзамені з певною кількістю помилок;
 - ✓ вміє порівнювати, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, в цілому самостійно застосовувати на практиці, контролювати власну діяльність;
 - ✓ опанував навчально-програмовий матеріал, успішно виконав завдання, передбачені програмою, засвоїв основну літературу, яка рекомендована програмою.
- * оцінку «**задовільно**» (64-73 бали, D) – заслуговує студент, який:
 - ✓ знає основний навчально-програмовий матеріал в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії;
 - ✓ виконує завдання непогано, але зі значною кількістю помилок;
 - ✓ ознайомлений з основною літературою, яка рекомендована програмою;
 - ✓ допускає на заняттях чи екзамені помилки при виконанні завдань, але під керівництвом викладача знаходить шляхи їх усунення.
- * оцінку «**задовільно**» (60-63 бали, E) – заслуговує студент, який:
 - ✓ володіє основним навчально-програмовим матеріалом в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії, а виконання завдань задовольняє мінімальні критерії. Знання мають репродуктивний характер.
- * оцінка «**незадовільно**» (35-59 балів, FX) – виставляється студенту, який:
 - ✓ виявив суттєві прогалини в знаннях основного програмового матеріалу, допустив принципові помилки у виконанні передбачених програмою завдань.
- * оцінка «**незадовільно**» (35 балів, F) – виставляється студенту, який:
 - ✓ володіє навчальним матеріалом тільки на рівні елементарного

- розпізнавання і відтворення окремих фактів або не володіє зовсім;
- ✓ допускає грубі помилки при виконанні завдань, передбачених програмою;
 - ✓ не може продовжувати навчання і не готовий до професійної діяльності після закінчення університету без повторного вивчення даної дисципліни.

Відповідно до наведеного вище, оцінка знань, умінь та практичних навичок студентів з навчальної дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини» здійснюється відповідно до наступного графіка:

Модуль 1		Модуль 2	
Поточний контроль за змістовий модуль 1	Поточний контроль за змістовий модуль 2	Поточний контроль за змістовий модуль 1	Поточний контроль за змістовий модуль 1
Підсумковий контроль за модуль: залік		Підсумковий контроль за модуль: екзамен	

Протягом семестру студенти вивчають один модуль з дисципліни. Модуль складається з двох змістових модулів. Після виконання кожного змістового модуля (лекції та практичні заняття) здійснюється поточний контроль у вигляді письмової роботи. Студенти, які не відвідували лекції або не в повному обсязі виконали практичні завдання, до поточного контролю за змістовий модуль не допускаються.

Поточне оцінювання здійснюється за трьома складовими:

- контроль за виконання модульних завдань;
- контроль систематичності та активності роботи студента протягом семестру;
- контроль самостійної роботи.

Загальна кількість балів за семестр з навчальної дисципліни становить **від 0 до 100 балів** і складає середнє арифметичне балів за змістові модулі, кожен із яких оцінюється **від 0 до 100 балів**.

Оцінювання модульних завдань. Після виконання програми змістового модулю у визначений деканатом термін здійснюється поточний модульний контроль у вигляді письмової роботи, яка оцінюється у межах **від 0 до 50 балів**. Якщо з об'єктивних причин студент не пройшов модульний контроль у визначений термін, то він має право за дозволом деканату пройти його протягом двох тижнів після виникнення заборгованості.

Оцінювання активності під час аудиторних занять та самостійної роботи. Оцінювання активності під час аудиторних занять здійснюється у межах **від 0 до 50 балів**. Якщо студент відвідав менше 50 відсотків занять, то систематичність та активність його роботи оцінюється в 0 балів.

Виконання індивідуальної та самостійної роботи студентів полягає в опануванні теоретичного матеріалу тем дисципліни та виконанні практичних завдань. Як засіб контролю застосовується: усне опитування, участь в обговоренні дискусійних питань і експрес-контроль.

Підготовка та захист реферату (не більше одного протягом одного модуля) – оцінка здійснюється на основі якості підготовки реферату, його презентації та захисту. Оцінювання здійснюється в межах 0-10 балів.

Студент, який у результаті поточного оцінювання отримав більше 60 балів, має право не складати екзамен з дисципліни. У такому випадку в заліково-екзаменаційну відомість заноситься загальна підсумкова оцінка. Якщо студент хоче покращити підсумкову оцінку за модуль із дисципліни, він повинен складати екзамен.

Студент, який в результаті підсумкового оцінювання за модулем отримав менше 60 балів зобов'язаний здавати екзамен з дисципліни. Відповідь студента під час екзамену оцінюється від 0 до 100 балів.

14. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Підсумковий контроль проводиться за навчальним матеріалом, визначеним робочою навчальною програмою дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини» в повному обсязі за навчальний рік.

2. До підсумкового контролю з навчальної дисципліни лектор (кафедра) не допускає студента, який не виконав усіх обов'язкових робіт, передбачених робочою навчальною програмою.

3. Екзамен з дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини» не є обов'язковим для студента, який склав усі модульні контролю передбачені навчальною програмою та за їх результатами атестований оцінками «задовільно», «добре», «відмінно».

4. Усний іспит проводиться для всієї групи, час підготовки до відповіді – 30-40 хв. Оголошення результатів відбувається відразу.

5. При порушенні студентом дисципліни під час проведення екзамену (списування, підказка, підміна завдання тощо) викладач усуває його від складання екзамену, виставляє йому нуль балів і державну семестрову оцінку «незадовільно».

6. Студент, який на екзамені одержав незадовільну оцінку і не підлягає умовам відрахування з університету, або не складав його з якихось причин, складає екзамен перед комісією. Комісія створюється завідувачем кафедри. Вона оцінює знання студента по 100-бальній системі та переводить її у державну семестрову оцінку. Екзаменаційна оцінка, виставлена комісією, є остаточною.

Шкала оцінювання підсумкових балів за підсумками модульних контрольних робіт

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою, для:	
		екзамену, курсового проекту (роботи), практики	заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C	задовільно	
64-73	D		
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

На «відмінно» оцінюється відповідь, коли студент виявляє високу теоретичну підготовку, вміння аналізувати додаткову літературу, логічно та послідовно викладати фактичний матеріал, робити висновки. У процесі виконання практичних задач чи аналізу поставлених завдань студент показує вміння планувати, ставити та інтерпретувати отримані результати відповідно до досягнень науки.

На «добре» оцінюється відповідь, коли студент виявляє високий рівень теоретичних знань програмового матеріалу, вміння послідовно його викласти та застосувати засвоєні

знання у процесі постановки і виконання практичної роботи, але допускає невеликі помилки у проведенні розрахунків, несуттєві неточності у відповідях.

На «задовільно» оцінюється відповідь, коли студент в основному вірно висвітлює питання, але допускає суттєві помилки у ході розв'язування завдань і показує задовільні знання теоретичного матеріалу.

На «незадовільно» оцінюється відповідь, коли студент виявив поверхневі, фрагментарні знання з теоретичного курсу дисципліни та фактичне невміння застосувати його на практиці.

15. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю в Україні від 10.12.71 № 322-У111 зі змінами, внесеними згідно з Указами Президії Верховної Ради УРСР, Законами УРСР, Законами України.
2. Господарський кодекс України.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» від 22.11.2023 № 3494-ІХ
4. Закон України «Про зайнятість населення»
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
5. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.
6. Закон України "Про колективні договори і угоди". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
7. Закон України "Про охорону праці". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
8. Закон України "Про оплату праці". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
9. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>.
10. Закон України "Про організації роботодавців". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.
11. Закон України “Про соціальний діалог в Україні”. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-17>.
12. Інструкція по статистиці заробітної плати. – Наказ Мінстату України від 17.01.2004р. № 5.
13. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник. – Суми : Сумський державний університет, 2024. – 349 с.
14. Економіка праці і соціально-трудова відносина [Електронний ресурс] : підручник для здобувачів ступеня бакалавра, за спеціальністю 051 «Економіка» / О. І. Ляш, Н. О. Черненко, О. А. Шевчук, О. О. Трофименко, С. С. Гринкевич, Я. І. Глущенко ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл: 7,33 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. – 371 с.
15. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / [А. М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711
16. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
17. Богданова Т.І., Іванова Л.В. Економіка праці і соціально-трудова відносина. Навчальний посібник для студентів 3 курсу всіх спеціальностей всіх форм навчання. – Одеса. ОДЕУ, 2009.

18. Буряк П.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навч. посібник. К.:«Центр навчальної літератури». -2004.- 402с.
19. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. – К.: Вид-во КНЕУ, 2003. – 252 с.
20. Гриньова В. М., Шульга Г. Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. – К., 2010. – 310 с.
21. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
22. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — 5-те вид. – К., 2011. — 390 с.
23. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / За ред. Є. П. Качана. – К., 2008. – 407 с.
24. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с
25. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник / Назарова Г.В. та ін.–К.: Знання, 2012. –573 с.
26. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Навч. посіб./За ред.. Мікловди В.П., Кубиній Н.Ю. – Ужгород: Карпатська вежа, 2013. – 282с.
27. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Практикум: Навч. посіб. / За ред. Є. П. Качана. – К., 2011. – 302 с.
28. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432с.
29. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2017. – 189 с.
30. Збрицька Т.П., Татаревська М.С., Сорока О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навчальний посібник з грифом МОН. – Одеса, ОДЕУ, 2010.
31. Іваницька С., Галайда Т., Навчальний посібник із дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» для студентів галузей знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» й 07 «Управління та адміністрування» усіх форм навчання. – Полтава: ПолтНТУ ім. Юрія Кондратюка, 2019. – 217 с.
32. Ільїч Л.М., Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / Л.М. Ільїч, О.В. Акіліна — К. : Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. — 952 с
33. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.,2009.– 711с.
34. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
35. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія – Полтава РВВ ПУСКУ, 2008.
36. Костишина Т.А. Проблеми ефективного використання кадрового потенціалу промислових підприємств споживчої кооперації України // Проблеми ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: Доповіді Міжнар.наук.-практ.конф. – Київ, 28-29 листопада 2007 р.: У 2-х т. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – Т.2. - С.184-194.

37. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці як чинник мобільності на ринку праці // Науковий вісник ПУСКУ. Серія "Економічні науки". – Полтава: РВЦ ПУСКУ. - №2(27), 2008. – С. 217-221

38. Костишина Т.А. Інноваційні підходи до ринкової трансформації оплати праці в споживчій кооперації України // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Т.1 (109). – №3. – Хмельницький, 2008. – С. 133-137

39. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система управління оплатою праці: сутність, критеріальні ознаки // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. – №32. – Одеса: ОДЕУ, 2008. – С. 214-220.

40. Костишина Т.А. Оплата праці в контексті європейської інтеграції // Вісті. – К.: - №44 від 2.11.06. – С. 10.

41. Либанова Є. М., Мельничук Д. П. Ринок праці в економічній системі. – Житомир, 2002. — 260 с.

42. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. — К.: Видавництво Європейського ун-ту, 2004. – 188с.

43. Назарова Галина Валентинівна. Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька ; [за заг. ред. Г. В. Назарової]. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2010. – 323 с.

44. Назарова Г.В. Управління розвитком діяльності промислових підприємств / Г.В. Назарова, О.В. Іванісов, О.Ф. Доровської. –Х.:ХНЕУ, 2010. – 239 с.

45. Никифоренко В.Г., Сорока О.В. Трудовий потенціал управлінських кадрів: формування та розвиток. Одеса. Пальміра, 2009.

46. Никифоренко В.Г. Стратегічне управління людськими ресурсами. Навчальний посібник. – Одеса. Пальміра, 2009.

47. Никифоренко В.Г. (у співавторстві). Механизмы управления развитием социально-экономических систем. Разд. 2.3.2. Управління розвитком персоналу організації, орієнтованих на економіку знань. Донецк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. – 686 с.

48. Никифоренко В.Г. Організаційна складова управління розвитком людських ресурсів. Одеса. Атлант, 2010.

49. Орлов О.О. Планування діяльності підприємства. Підручник. – К.: Скарби, 2002. – 334 с.

50. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / В. М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. – 2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014– 307 с.

51. Уманський О. М., Сумцов В. Г., Гордієнко В. Д. Соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 480 с.

52. Управління розвитком людських ресурсів в Україні. Колективна монографія за редакцією Никифоренка В.Г. Одеса. Пальміра. 2009.

53. Червінська Л. П. Економіка праці. Навч. посібн. – К.: Центр навчальної літератури, 2010. – 286 с.