

**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ»**



**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ
з дисципліни
“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЯХ”**

Київ – 2018

Підготовлено професором кафедри управління персоналом та економіки праці *Калиною А.В.*

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці (протокол №8 від 19 березня 2018 р.)

Схвалено Вченою радою ННІМЕФ Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол №3 від 19 березня 2018 р.)

Калина А.В. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Економіка праці в організаціях. – К.: МАУП, 2018. – 50 с.

Методична розробка містить пояснювальну записку, методичні вказівки до виконання самостійної роботи студентами, а також список рекомендованої літератури.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП),
2018

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Самостійна робота студентів - один з основних засобів оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від аудиторних навчальних занять.

Головною метою самостійної роботи студентів є активізація систематичної роботи студентів, індивідуалізація навчання, підвищення якості засвоєння навчальної дисципліни.

Питання, що виникають у студентів стосовно виконання запланованих завдань, вирішуються на консультаціях, які проводяться згідно з графіками, затвердженими кафедрою.

Дисципліна “Економіка праці в організації” розглядає питання економіки трудових відносин, формування і використання трудових ресурсів підприємства як суб’єкта ринкових відносин. Предмет економіки праці – це праця як доцільна сумісна діяльність людей, яка, з одного боку, є взаємодією між людиною і колективом, а з іншого – між людиною і її відносинами в процесі і з приводу виробництва.

Мета дисципліни полягає у формуванні у студентів системи теоретичних і практичних знань регулювання соціально-трудова відносин в організації, оплати праці, стимулювання оптимального використання ресурсів і підвищення продуктивності ефективності і доходності праці, планування праці в організаціях.

Завдання дисципліни:

- подання студентам сучасних знань щодо теоретичних аспектів проблем економіки праці в організаціях;
- формування у студентів практичних навичок і вмінь до управління працею в організаціях;
- розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, самостійності і відповідальності у роботі;
- формування професійних здібностей у майбутніх фахівців щодо вирішення проблем економіки праці в організаціях.

Змістові модулі:

Модуль I. Організація проведення економіко-управлінських робіт

- Сутність та значення економіки праці в організаціях
- Регулювання організаційно-економічних та соціально-трудова відносин в організаціях
- Планування праці в організаціях. Система трудових показників та звітність
- Управління продуктивністю праці
- Витрати на персонал і заробітна плата
- Диференціація заробітної плати в організаціях
- Сучасні системи винагород у працівників різних сфер діяльності

Модуль II. Планування основних трудових показників та управління працею в організаціях

- Аналіз і планування зростання продуктивності праці
- Аналіз і планування трудомісткості продукції та чисельності персоналу
- Аналіз і планування витрат на персонал
- Інформаційне забезпечення управління працею в організаціях
- Моніторинг соціально-трудова відносин в організаціях

Міжпредметні зв'язки:

Дисципліна вивчається на основі базової загальноекономічної та правової підготовки студентів, вивчення курсу “Економіка праці та соціально-трудова відносини”, “Демографія”, “Економічна теорія”, “Економічний аналіз”, “Трудове право”, “Соціальна політика”, “Економіка підприємств”, “Менеджмент продуктивності”.

Курс закладає фундамент для вивчення дисциплін, пов'язаних з галузевою специфікою спеціальності та спеціалізації.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
вивчення дисципліни
“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЯХ”

№ з/п	Назва модуля і теми
	Змістовий модуль I. Організація проведення економіко-управлінських робіт
1.	Сутність та значення економіки праці в організації
2.	Регулювання організаційно-економічних та соціально-трудова відносин в організації
3.	Планування праці в організації. Система трудових показників та звітність
4.	Управління продуктивністю праці
5.	Витрати на персонал і заробітна плата
6.	Диференціація заробітної плати в організації
7.	Сучасні системи винагород у працівників різних сфер діяльності
	Змістовий модуль II. Планування основних трудових показників та управління працею в організації
8.	Аналіз і планування зростання продуктивності праці
9.	Аналіз і планування трудомісткості продукції та чисельності персоналу
10.	Аналіз і планування витрат на персонал
11.	Інформаційне забезпечення управління працею в організації
12.	Моніторинг соціально-трудова відносин в організації

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

I. Успішність підготовки до практичних занять і складання іспиту значною мірою залежить від організації самостійної роботи. Ґрунтовне засвоєння програмного матеріалу потребує опрацювання кількох літературних джерел, наведених у списку рекомендованої літератури. Для здійснення самостійної роботи студентам рекомендується ознайомитись з нормативно-правовою базою та навчально-методичною літературою, перелік якої наведено в списку рекомендованої літератури, а також публікаціями періодичних видань.

При вивченні навчального матеріалу необхідно використовувати звіти підприємств і інші джерела економічної інформації, аналізуючи зміни показників за методикою, поданою в підручниках.

Самостійна робота з навчальної “Економіка праці в організації” включає:

- письмове виконання контрольних робіт (для студентів заочної форми навчання). Контрольна робота є комплексним завданням, в якому містяться два теоретичних і одне практичне завдання;
- підготовку до підсумкового контролю знань за контрольними питаннями;
- підготовку до практичних занять (для студентів денної форми навчання).

II. За кожною з тем курсу “Економіка праці в організаціях” студент повинен виконати наступні завдання:

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ЕКОНОМІКО-УПРАВЛІНСЬКИХ РОБІТ

Тема 1. Сутність та значення економіки праці в організації

Теми рефератів:

1. Особливості праці як об'єкта дослідження й вивчення.
2. Роль праці в розвитку людини й суспільства.
3. сутність категорії „праця” та її різновиди
4. Етапи становлення економіки праці в організації як науки.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Поясніть взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці в організації» з іншими дисциплінами та науками.
2. Які проблеми розглядає курс “Економіка праці в організації”?
3. Побудувати логічну схему впливу праці на результати виробництва.
4. Побудувати структурно-логічну схему дисципліни.
5. Розробити схему зв'язків “Економіки праці в організації” з іншими дисциплінами, зазначивши сфери перетину інтересів.
6. Написати есе “Місце “Економіки праці в організації” у фаховій підготовці студентів».

Література [8, 10, 17, 19, 20, 21, 32, 39-41]

Тема 2. Регулювання організаційно-економічних та соціально-трудова відносин в організації

Теми рефератів:

1. Соціально-трудова напрям економічної думки.
2. Сучасні напрями економіки-трудова досліджень.
3. Механізм, мета, суб'єкти соціальної політики.
4. Роль соціально-трудова відносин у формуванні економіки ринкового типу.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Які ви знаєте суб'єкти соціально-трудових відносин?
2. Коли проявляється беззмістовність праці?
3. Подумайте, які напрямки сучасних досліджень в галузі економіки праці та соціально-трудових відносин найбільш цікаві для вашої наукової роботи.
4. Побудувати схему еволюції організаційних відносин в організації.
5. Побудувати структурно-логічну схему елементів систем організаційно – економічних відносин.
6. Підготувати матеріали до проведення виробничої ситуації щодо ведення і укладення колективних переговорів і укладення колективного договору.

Тестові завдання

- 1) Тип і система відносин між роботодавцями і працівниками, за якого в межах соціального миру забезпечується узгодження їхніх соціально-трудових відносин – це:
 1. Трудовий договір
 2. Соціальне партнерство
 3. Колективний договір
 4. Всі відповіді правильні
- 2) Правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин *на підприємстві* (в організації) між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів – це:
 1. Трудовий договір
 2. Соціальне партнерство
 3. Колективний договір
 4. Колективна угода
- 3) Правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин *на рівні галузі* (галузева угода), *регіону* (регіональна угода) *або країни* (генеральна угода) між повноважними представниками найманих працівників та роботодавців – це:
 1. Трудовий договір

2. Соціальне партнерство
3. Колективний договір
4. Колективна угода.

Література [2, 4, 7, 9, 11, 19, 20, 21, 22, 25, 27-29, 34-38, 40]

Тема 3. Планування праці в організації. Система трудових показників та звітність

Теми рефератів:

1. Планування у сфері праці.
2. Планування трудових показників.
3. Планування соціального розвитку трудових колективів.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Що являє собою “планування у сфері праці”?
2. Розкрийте методи та процес планування трудових показників.
3. Підготувати реферативний матеріал публікацій з проблеми “Теорія і методологія планування праці”.

Література [8, 10, 11, 19, 21, 26, 31, 32, 39-41]

Тема 4. Управління продуктивністю праці

Теми рефератів:

1. Значення і роль продуктивності в умовах ринкової економіки.
2. Вплив науково-технічного прогресу на зростання продуктивності праці
3. Ефективність праці.
4. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності.
5. Програми управління продуктивності праці в організації.
6. Оцінка резервів підвищення продуктивності праці
7. Зарубіжні підходи аналізу продуктивності.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. У чому відмінність поняття «продуктивність» і «продуктивність праці»?

2. Які застосовують методи вимірювання продуктивності праці?
3. Підготуватися до виступу і дискусії з питань:
 - Модель факторів продуктивності і продуктивності праці.
 - Оцінка впливу внутрішньовиробничих факторів на зростання продуктивності праці.
4. Побудувати логічну схему взаємозв'язку факторів і резервів продуктивності праці.

Аналітична вправа №1

Провести дослідження сучасних аспектів стимулювання праці працівників.

Методичні вказівки до виконання аналітичної вправи №1

Для виконання завдання необхідно виявити недоліки і суперечності діючої системи стимулювання праці працівників та розробити рекомендацій щодо їх вирішення.

Аналітична вправа №2

Провести дослідження кореляційної залежності між темпами збільшення продуктивності праці і реальної заробітної плати в Україні

Методичні вказівки до виконання аналітичної вправи №2

Для виконання завдання необхідно провести розрахунок показників, виявлення і оцінка взаємозв'язку збільшення продуктивності праці з інфляцією в країні, визначення наслідків і шляхів їх подолання.

Аналітична вправа №3

Провести дослідження стану та динаміки продуктивності праці на українських підприємствах

Методичні вказівки до виконання аналітичної вправи №3

Для виконання завдання необхідно виявити основні причини змін, зокрема стримування підвищення продуктивності праці, оцінити наслідки

уповільнення, визначити основні шляхи подолання уповільнення продуктивності праці).

Розрахункова задача №1

Використовуючи програму «Microsoft Excel» розрахувати:

- індекси продуктивності праці кожного підприємства та загальний процент зростання продуктивності праці всіх підприємств;
- створити проміжні підсумки за рівнем зростання продуктивності праці;
- визначити мінімальний, середній і максимальний рівень зростання продуктивності праці;
- побудувати графіки рівнів зростання продуктивності праці.

Робота підприємств характеризується даними таблиці 1.

Таблиця 1

Підприємство	Базисний період		Звітний період	
	Обсяг виробництва, грн.	Чисельність працюючих, осіб	Обсяг виробництва, грн.	Чисельність працюючих, осіб
№ 1	2 040 000	560	1 950 000	480
№ 2	2 500 000	495	3 540 000	650
№ 3	3 600 000	640	3 800 000	650
№ 4	2 800 000	520	2 400 000	480
№ 5	4 200 000	660	4 400 000	670
№ 6	5 300 000	680	5 400 000	680
№ 7	4 800 000	590	5 200 000	600
№ 8	3 200 000	420	3 000 000	380
№ 9	4 600 000	520	4 700 000	520
№ 10	6 100 000	920	6 200 000	930

Форма для результатів проведених розрахунків

А	В	С	Д	Е	Ф	Г	Н
Підприємство	Обсяг виробництва базовий	Чисельність базова	Обсяг виробництва звітний	Чисельність звітна	Виробіток базовий	Виробіток звітний	I пр.
1							
...							
Всього							

Розрахункова задача №2

Робота підприємства характеризується показниками, які наведено в таблиці 2.

Таблиця 2

Показник	Базисний період	Звітний період
Валова продукція, грн.	1 060 000	1 250 000
Обсяг незавершеного виробництва, грн.	55 000	65 000
Матеріальні витрати, грн.	650 000	750 000
У тому числі: сировина та основні матеріали, грн.	590 000	710 000
Амортизаційні відрахування, грн.	65 000	80 000
Фонд зарплати всього персоналу, грн.	160 000	165 000

Чисельність персоналу, осіб	усього	790	860
Прибуток, грн.		185 000	195 000

Визначити зростання продуктивності праці за валовою, товарною, чистою, умовно-чистою продукцією та нормативною вартістю обробки, пояснити причини різниці показників.

Методичні вказівки до виконання розрахункової задачі №2

З теоретичного погляду найповніше уявлення щодо вкладу підприємства у створення продукції дає показник вартості чистої продукції - новоствореної вартості. Величина чистої продукції розраховується як різниця між обсягом валової продукції і витратами на сировину, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергію, амортизаційні відрахування (елементи уречевленої праці):

$$Чп = Qв - Мв \quad \text{або} \quad Чп = Зп + Пр,$$

де Чп — обсяг чистої продукції;

Qв — обсяг валової продукції;

Мв — матеріальні ви і раї й;

Зп — заробітна плата з нарахуваннями на соціальне страхування;

Пр — прибуток підприємства.

Чиста продукція точно характеризує новостворену продукцію, якщо продукція реалізується за ринковими цінами, проте нині великий вплив чинять монопольні ціни, які змінюють реальний вклад підприємства у створення нової вартості.

У галузях з високим рівнем технічної оснащеності для розрахунку продуктивності праці застосовується показник умовно-чистої продукції, який містить, окрім заробітної плати з нарахуваннями, прибуток, а також суму амортизаційних відрахувань (частину минулої праці).

Проте використання цього показника обмежене у зв'язку з тим, що за значної різниці в рентабельності окремих виробів і великих відмінностей

частки прибутку в оптовій ціні підприємства не можна мати точних і надійних результатів зіставлення реального вкладу підприємства щодо випуску продукції і відповідної величини прибутку.

Ширше застосовується на підприємствах показник продуктивності праці, розрахований на основі показника нормативно-чистої продукції.

Сутність нормативного методу визначення чистої продукції полягає в тому, що на кожний вид продукції, котра випускається підприємством, поряд з оптовою ціною встановлюється також норматив чистої продукції. Обсяг нормативно-чистої продукції (НЧП) по підприємству визначається множенням обсягу випуску кожного виду продукції в натуральному вимірнику (штук, кг тощо) на норматив і складанням одержаних результатів. Нормативи чистої продукції мають бути стабільними, тому обсяги нормативно-чистої продукції порівнюються протягом певного періоду.

Обсяг нормативно-чистої продукції розраховується так:

$$\text{НЧП} = \sum \Pi_i * \text{Нч.п}_i$$

де Π_i — план випуску i -х виробів, шт.;

Нч.п_i — норматив чистої продукції на i -й виріб, грн;

n — кількість найменувань виробів за планом.

Тестові завдання

- 1) Ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції – це:
 1. продуктивність праці
 2. трудомісткість
 3. норматив чистої продукції
 4. прибуток

- 2) Кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць – це
1. продуктивність праці
 2. трудомісткість
 3. норматив чистої продукції
 4. виробіток
- 3) Показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції – це:
1. продуктивність праці
 2. трудомісткість
 3. норматив чистої продукції
 4. виробіток
- 4) Трудомісткість обслуговування виробництва (Тоб) включає:
1. всі затрати праці основних робітників — як відрядників, так і почасовиків
 2. включає всі затрати праці допоміжних робітників
 3. це всі затрати праці основних і допоміжних робітників
 4. затрати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців
- 5) Виробнича трудомісткість включає:
1. всі затрати праці основних робітників — як відрядників, так і почасовиків
 2. включає всі затрати праці допоміжних робітників
 3. це всі затрати праці основних і допоміжних робітників
 4. затрати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців
- 6) Трудомісткість управління виробництвом включає:
1. всі затрати праці основних робітників — як відрядників, так і почасовиків
 2. включає всі затрати праці допоміжних робітників

3. це всі затрати праці основних і допоміжних робітників
4. затрати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців

7) Нормативна трудомісткість - це:

1. затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, розраховані згідно з чинними нормами.
2. фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи.
3. це затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.
4. всі відповіді правильні.

8) Фактична трудомісткість - це:

1. затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, розраховані згідно з чинними нормами.
2. фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи.
3. це затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.
4. всі відповіді правильні.

9) Планова трудомісткість - це:

1. затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, розраховані згідно з чинними нормами.
2. фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи.
3. це затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом

здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.

всі відповіді правильні.

Література [10, 11, 13, 14, 21, 21, 26, 31, 32, 39-41]

Тема 5. Витрати на персонал і заробітна плата

Теми рефератів:

1. Державні норми і гарантії у сфері оплати праці.
2. Державне регулювання оплати праці в різних країнах.
3. Сучасна структура заробітної плати в Україні – вияв кризи в організації праці.
4. Податки на заробітну плату.
5. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін, доходами та прибутками організації.
6. Ефективність оплати праці працівників.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Що таке вартість робочої сили? Що входить до вартості робочої сили?
2. Охарактеризуйте заробітну плату як економічну категорію.
3. Охарактеризуйте принципи та елементи організації заробітної плати.
4. Підготуватися до виступу і дискусії з питання:
5. Формування доходу працівників;
6. Вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати;
7. Підготувати матеріал з публікацій з цих проблем.
8. Підготувати есе “Соціально-економічна сутність заробітної плати в ринкових умовах”.

Аналітична вправа №1

Провести дослідження рівня середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати найманих працівників в Україні.

Методичні вказівки до виконання аналітичної вправи №1

Для виконання завдання необхідно проаналізувати та оцінити їх рівень та тенденції змін за видами економічної діяльності та за регіонами, визначити можливості їх зближення. Статистичний матеріал подати в табличній формі.

Аналітична вправа №2

Провести дослідження структури витрат і заощаджень населення України.

Методичні вказівки до виконання аналітичної вправи №2

Для виконання завдання необхідно проаналізувати та оцінити тенденції змін структури витрат домогосподарств залежно від їх чисельного складу та кількості дітей, середньодушових сукупних витрат, виявити можливості удосконалення структури витрат і заощаджень. Статистичний матеріал подати в табличній формі.

Аналітична вправа №3

Провести дослідження впливу змін вартості життя на рівень доходів населення України.

Методичні вказівки до виконання аналітичної вправи №3

Для виконання завдання необхідно оцінити залежність реальних доходів населення від рівня інфляції і на цій основі дослідити систему компенсаційних заходів і механізм здійснення індексації. Статистичний матеріал подати в табличній формі.

Література [8, 9, 15, 18-22, 31-33, 39]

Тема 6. Диференціація заробітної плати в організації

Теми рефератів:

1. Характеристика заробітної плати у нас та в інших країнах.
2. Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) і його призначення.
3. Виплати соціального характеру. Виплати із суспільних фондів споживання.

4. Пропозиції щодо покращення організації заробітної плати в Україні в сучасних умовах.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Які елементи включає механізм організації оплати праці на макро- і макрорівнях?
2. Які ви знаєте форми і системи заробітної плати? Подумайте, в яких виробничих умовах доцільніше застосовувати кожен з них.
3. Яка роль мінімальної заробітної плати в соціально-трудовах відносинах. Чим небезпечне невиправдане зниження або навпаки завищення мінімальної заробітної плати?
4. Побудувати логічну схему диференціації заробітної плати працівників.
5. Підготувати матеріал з публікацій з проблем диференціації заробітної плати.
6. Підготуватися до виступу і дискусії з питання:
 - Удосконалення тарифної системи;
 - Створення єдиних уніфікованих умов оплати праці працівників;
 - Редукція праці – як об'єктивний економічний процес;
 - Чинники впливу на диференціацію заробітної плати.
7. Підготувати реферативний матеріал публікацій з проблеми удосконалення тарифного нормування в сучасних умовах.
8. Розкрийте сутність тарифної системи.
9. Які основні елементи тарифної системи?
10. Для чого використовуються довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників?
11. За якими розділами додаються характеристики професій працівників?
12. Охарактеризуйте сутність тарифної сітки.
13. З якою метою на підприємстві зіставляють середній розряд робітників і робіт?
14. Що визначає тарифна ставка?

15. Розкрийте сутність диференціації тарифної ставки.
16. Чому питома вага тарифної частини заробітку має бути максимальною?
17. Як установлюється посадовий оклад керівників, професіоналів, фахівців?
18. Які застосовуються доплати й надбавки?
19. У чому полягає удосконалення тарифної системи?
20. Охарактеризуйте ЄТС (єдина тарифна сітка).
21. У чому сутність безтарифної (пайової) системи оплати праці.

Розрахункова задача №1

Визначити середній тарифний коефіцієнт і середній розряд групи робітників-відрядників кількістю 45 осіб, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, з них 10 осіб — 2-го розряду, 15 — 3-го розряду, 15 осіб — 4-го розряду, 5 осіб – 5-го розряду.

Методичні вказівки до виконання розрахункової задачі №1

За допомогою тарифної сітки можна встановити рівні середньої кваліфікації робітників та складності роботи. Середня кваліфікація робітників заводу в цілому, цеху або дільниці характеризується середнім тарифним розрядом. Середній тарифний коефіцієнт групи робітників (K_c) обчислюється тільки в тому разі, якщо праця робітників даного цеху, дільниці, заводу оплачується по одній і тій самій тарифній сітці:

$$K_c = \sum K * Ч_r / \sum Ч_r$$

де K — тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

$Ч_r$ — чисельність робітників того самого розряду;

$\sum Ч_r$ — загальна чисельність робітників.

Після обчислення середнього тарифного коефіцієнта визначається середній тарифний розряд за формулами:

$$P_c = P_m + (K_c - K_m) / (K_b - K_m) \text{ або } P_c = P_b - (K_b - K_c) / (K_b - K_m)$$

де P_m , P_b — тарифні розряди, які відповідають меншому й більшому із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт;

Км, Кб — менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт.

Таблиця 3

ХАРАКТЕРИСТИКА НАЙПОШИРЕНІШИХ ТАРИФНИХ СІТОК

Розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Коефіцієнт	1	1,08	1,23	1,35	1,54	1,8	1,89	2,01
Зростання тарифних коефіцієнтів: відносне, %	—	8	13	10	14	16	5	6
абсолютне	—	0,8	0,15	0,12	0,19	0,26	0,9	0,12
Коефіцієнт	1	1,08	1,23	1,35	1,53	1,78		
Зростання тарифних коефіцієнтів: відносне, %	—	8	13	10	14	16		
абсолютне	—	0,8	0,15	0,12	0,18	0,25		

Розрахункова задача №2

Треба визначити середній тарифний коефіцієнт і середній тарифний розряд робіт, якщо відомо, що за планом на місяць необхідно виконати роботи з нормальними умовами праці таких обсягів:

Розряд	Нормо-год.
2	600
3	450
4	300

Методичні вказівки до виконання розрахункової задачі №2

Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається як середня арифметична величина тарифних коефіцієнтів, зважених за обсягами робіт,

$$K_c = \frac{\sum K * TP}{\sum TP}$$

де K - тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

TP — трудомісткість робіт, віднесених до даного розряду, нормо-год;

$\sum TP$ — сумарна трудомісткість робіт, нормо-год.

Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається так само, як і для робітників.

Література [3, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 19, 21-23, 26, 31-33, 39-40]

Тема 7. Сучасні системи винагород у працівників різних сфер діяльності

Теми рефератів:

1. Застосування нормування праці в оцінці результатів та стимулювання праці.
2. Система організації оплати та стимулювання праці за виконання і перевиконання норм виробітку, виробничих завдань та напружених нормованих завдань.
3. Особливості стимулювання індивідуальних результатів праці при колективній формі її організації.
4. Організація преміювання робітників.
5. Методи стимулювання підвищення ефективності праці керівників, фахівців та технічних службовців.
6. Удосконалення оплати праці.
7. Удосконалення форм і систем оплати праці.
8. Контрактна система оплати праці.
9. Участь працівників у прибутках.
10. Участь працівників у прибутках за результатами загальної діяльності підприємства.
11. Участь працівників у прибутках на основі відносин власності.

Розрахункова задача №1

Визначити місячний заробіток робітника, зайнятого на роботах з нормальними умовами праці, за відрядно-прогресивною системою оплати праці на основі даних таблиці 4.

Таблиця 4

Показник	Варіант			
	1	2	3	4
Місячна норма годин за графіком	176	176	176	176
Розряд роботи	VI	V	V	IV
Норма часу на одну деталь, хв	8	7	9	8
Фактичний місячний виробіток, деталей	1850	1975	1860	1860
Вихідна база (процент виконання норм часу)	100	100	100	100
Розмір збільшення відрядних розцінок на продукцію, вироблену понад вихідну базу, %	50	50	50	50

Методичні вказівки до виконання розрахункової задачі №1

Відрядно-преміальна система оплати праці. Сутність її полягає в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії устанавлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

Конкретні показники й умови преміювання, а також розміри премій устанавлюються керівником підприємства за згодою комітету профспілки.

Загальний заробіток робітника при застосуванні відрядно-преміальної оплати його праці за виконання і перевиконання завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку можна розрахувати за формулою (Зз):

$$З_3 = З_в + \frac{З_в * (П_1 + П_2 * П_пл)}{100}$$

де $З_в$ — заробіток за відрядними розцінками, грн.;

$П_1, П_2$ — відсоток премії за виконання завдання і технічно обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання завдань або норм;

$П_пл$ — відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

Розрахункова задача №2

Визначити непряму відрядну розцінку та місячний заробіток робітника-наладчика на основі даних таблиці 5.

Таблиця 5

Показник	Варіант				
	1	2	3	4	5
Норма виробітку на один обслуговуваний верстат у зміну, шт.	105	110	115	120	130
Кількість обслуговуваних верстатів, шт.	2	3	4	5	6
Денна тарифна ставка наладчика, грн.	15,5	18,6	20,4	25,8	30,7
Виготовлено деталей за місяць на всіх верстатах, шт.	4600	6500	12000	14000	16000

Методичні вказівки до виконання розрахункової задачі №2

Непряма відрядна система заробітної плати. Її застосовують для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від

результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують. Ця система зацікавлює допоміжних робітників у поліпшенні обслуговування верстатів, агрегатів автоматичних ліній для безперебійної і ритмічної їх роботи. За цією системою у промисловості можуть оплачуватися слюсарі-ремонтники, електрики, наладчики устаткування.

Загальний заробіток може визначатися двома способами:

1) множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому непряма відрядна розцінка визначається за формулою ($R_{непр}$):

$$R_{непр} = \frac{T_{ден.доп}}{N_{об} \times V_{п}}$$

де $T_{ден.доп}$ - денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн;

$N_{об}$ - кількість робочих місць, які обслуговуються за установленими нормами;

$V_{п}$ - планова норма виробітку, яка установлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується;

2) множенням тарифної ставки допоміжного робітника на середній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він обслуговує за даний період.

Розрахункова задача №3

Використовуючи програму «Microsoft Excel», визначити заробіток члена бригади з урахуванням КТУ для розподілу приробітку і премії. Загальна сума заробітної плати бригади — 2827,10 грн. за місяць, у тому числі заробітна плата за тарифом 2121,10 грн., відрядний приробіток і премія – 706 грн.

Розрахувати заробіток кожного робітника, величину податку на заробітну плату робітника, розмір заробітної плати розрахованої для видачі; визначити

мінімальний, середній і максимальний рівень заробітної плати робітників;
побудувати графіки рівнів заробітку членів бригади.

Таблиця 6

Професія	Розряд робітника	Годинна тарифна ставка, грн.	Відпрацьований час, год.	Тарифна заробітна плата, грн.	КТУ	Розрахункова тарифна заробітна плата з урахуванням КТУ, грн.	Відрядний прирібок плюс премія, грн.	Місячна заробітна плата, грн.
Токар	VI	2,02	168		1,5			
Токар	VI	2,02	150		0,9			
Токар	V	1,74	168		1,2			
Токар	V	1,74	168		0,5			
Токар	IV	1,54	160		1,0			
Токар	IV	1,54	130		0,8			
Токар	III	1,40	150		1,0			
Фрезерувальник	IV	1,54	142		1,3			
Стругальник	III	1,40	168		0,6			
Стругальник	II	1,23	160		1,2			
Разом								

Методичні вказівки до виконання розрахункової задачі №3

Слід визначити:

— тарифна заробітна плата кожного члена бригади. Вона визначається множенням годинної тарифної ставки кожного робітника на кількість

відпрацьованих ним годин за розрахунковий місяць;

— розрахункові величини, які використовуються для встановлення КТУ на приробіток і премію. Для їх визначення тарифна заробітна плата кожного робітника множиться на величину встановленого йому КТУ, і всі результати підсумовуються;

— приробіток і премія, які припадають на одиницю суми розрахункових величин;

— відрядний приробіток і премія, які нараховуються кожному робітникові;

— заробітну плату кожного робітника з нарахованим йому відрядним приробітком і премією за звітний місяць.

Тарифна заробітна плата кожного члена бригади визначається множенням погодинної тарифної ставки кожного робітника на кількість відпрацьованих ним годин за розрахунковий місяць ($\text{гр.3} * \text{гр.4} = \text{гр.5}$).

Розрахункова тарифна зарплата з урахуванням КТУ визначається множенням тарифної заробітної плати кожного працівника на величину встановленого йому КТУ ($\text{гр.5} * \text{гр.6} = \text{гр.7}$). Підсумувавши зарплату всіх робітників з урахуванням КТУ, одержимо “разом”.

Відрядний приробіток і премія, які припадають на одиницю суми розрахункових величин.

Відрядний приробіток і премія, які нараховуються кожному робітникові:
 $\text{гр. 8} = 0,286 * \text{гр. 7}$;

Заробітна плата кожного робітника з нарахованим йому відрядним приробітком і премією за звітний місяць: $\text{гр. 9} = \text{гр. 5} + \text{гр. 8}$.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. У чому різниця між формами та системами заробітної плати? Охарактеризуйте їх.
2. Які премії використовуються для підвищення ефективності роботи персоналу?

3. Охарактеризуйте нетрадиційні системи оплати праці, системи винагород.
4. Застосування контрактної форми оплати праці.
5. Підготувати реферативний матеріал публікацій з проблеми “Розвиток систем винагороди за працю”.

Література [8, 10, 12, 15, 18, 19, 20-23, 26, 31-33, 39-40]

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II. ПЛАНУВАННЯ ОСНОВНИХ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Тема 8. Аналіз і планування продуктивності праці

Теми рефератів:

1. Соціально-економічне значення зростання продуктивності праці.
2. Зміст поняття «продуктивність» та «рентабельність».
3. Чому інтенсивність праці та рівень екстенсивного її використання мають обмежений вплив на зростання продуктивності праці?
4. Джерела зростання продуктивності праці.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Які існують показники вимірювання продуктивності праці?
2. Які ви знаєте умови підвищення продуктивності праці? охарактеризуйте їх.
3. Що таке резерви зростання продуктивності праці? Розкрийте їх зміст.

Тестові завдання

- 1) Зовнішні фактори продуктивності включають:
 1. політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства;
 2. урядові рішення та інституційні механізми;
 3. наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини;
 4. всі відповіді правильні.
- 2) Технічний прогрес здійснюється за такими напрямками:
 1. упровадження комплексної механізації та автоматизації;

2. удосконалення технології виробництва;
 3. хімізація виробництва;
 4. всі відповіді правильні.
- 3) Відношенням кількості електроенергії, використаної у виробничому процесі за певний період, до середньооблікової чисельності робітників визначається:
1. електроозброєність праці;
 2. енергоозброєність праці;
 3. фондоозброєність;
 4. фондвіддача.
- 4) Споживання всіх видів енергії на одного робітника за певний період – це:
1. електроозброєність праці;
 2. енергоозброєність праці;
 3. фондоозброєність;
 4. фондвіддача.
- 5) Відношенням середньорічної балансової вартості виробничих основних фондів до середньооблікової чисельності робітників або працівників визначається:
1. електроозброєність праці;
 2. енергоозброєність праці;
 3. фондоозброєність;
 4. фондвіддача.
- 6) Відношенням річного обсягу випуску продукції у грошовому виразі до середньорічної (без урахування зносу) балансової вартості основних виробничих фондів визначається:
1. електроозброєність праці;
 2. енергоозброєність праці;
 3. фондоозброєність;
 4. фондвіддача.
- 7) Відношенням кількості автоматизованого устаткування або його потужностей до кількості або потужностей усього використовуваного

устаткування, а також часткою автоматизованих операцій або продукції, виробленої на автоматизованому устаткуванні характеризується:

1. рівень автоматизації робіт;
2. рівень механізації робіт;
3. електроозброєність праці;
4. енергоозброєність праці.

8) Заходами щодо удосконалення організаційних форм виробництва й управління можуть бути:

1. розукрупнення великих виробничо-господарських комплексів, утворення за рахунок конверсії оборонної промисловості нових виробництв; приватизація державної власності;

2. розвиток середнього і малого підприємництва; надання повної економічної свободи державним підприємствам;

3. диверсифікація виробництва; залучення іноземного капіталу для спільної підприємницької діяльності; розроблення системи спеціальних пільг для орендаторів, кооператорів, спільного підприємництва;

4. всі відповіді правильні.

9) Невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці – це:

1. преміювання працівників;
2. енергоозброєність;
3. рівень автоматизації робіт;
4. резерви зростання продуктивності праці.

10) Метою планування зростання продуктивності є:

1. розрахунок основних техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства на стадії підготовки і порівняння варіантів проекту плану;

2. найповніший облік ефективності впровадження заходів плану технічного й організаційного розвитку виробництва;

3. визначення ролі й завдань окремих служб, відділів та інших виробничих підрозділів у підвищенні продуктивності праці; аналіз динаміки зростання продуктивності праці;

4. всі відповіді правильні.

Література [8-11, 13, 14, 20, 21, 26, 31, 32, 39-41]

Тема 9. Аналіз і планування трудомісткості продукції та чисельності персоналу

Теми рефератів:

1. Кадри підприємства і необхідність встановлення оптимальних співвідношень між категоріями працівників на Україні та за кордоном.
2. Визначення додаткової потреби організації в працівниках.
3. Планування трудомісткості продукції на підприємстві.
4. Аналіз та вдосконалення структури персоналу на підприємстві.
5. Планування персоналу як складова планування діяльності і розвитку підприємства.
6. Методичні основи устанавлення мінімальної чисельності працівників.
7. Планування додаткової потреби в працівниках.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Які види трудомісткості ви знаєте? Чим вони визначаються і для чого використовуються?
2. Що таке резерви зростання продуктивності праці, а що таке резерви зниження трудомісткості продукції?
3. Що являє собою структура персоналу на підприємстві?
4. Які основні напрями планування персоналу?
5. Як визначається при укрупнених розрахунках загальна потреба підприємства в кадрах?
6. Як здійснюється розроблення балансу робочого часу одного робітника?
7. Охарактеризуйте методи розрахунку чисельності робітників.

8. Як розраховується чисельність керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців?
9. Як визначається додаткова потреба в кваліфікованих робітниках?
10. Як визначається додаткова потреба у фахівцях?
11. Розкрийте мету і сутність аналізу виконання плану з чисельності і складу персоналу.

Розрахункова задача №1

Визначити середнє за списком число основних робітників-відрядників за нормами виробітку (див. таблицю 7).

Методичні вказівки до виконання розрахункової задачі №1

На апаратурних і агрегатних роботах чисельність основних робітників, зайнятих контролем і спостереженням за агрегатами, визначається за нормами обслуговування (у хімічній, нафтопереробній, металургійній промисловості та ін.):

$$Ч_{пл} = \frac{М \times З}{Н_о} \times Коб$$

де М - кількість одиниць устаткування;

З - кількість змін;

Коб - коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової (у перервних виробництвах визначається відношенням номінального часу до явочного, в безперервних - відношенням календарного до явочного);

Н_о - норма обслуговування, тобто кількість одиниць устаткування, яке має обслуговуватися одним робітником або бригадою робітників.

Таблиця 7

Показники	Варіант				
	1	2	3	4	5
Річна виробнича програма, тис. шт. виробів	160	250	150	175	90
Планова норма виробітку за годину, одиниць	16	25	9	15	15
Плановий процент виконання норм	110	118	116	120,5	120,5
Реальний фонд робочого часу одного робітника у рік	1800	1820	1830	1840	1850

Розрахункова задача №2

Визначити номінальний та ефективний фонди робочого часу у днях, якщо календарний фонд у плановому році становитиме 366 днів, кількість вихідних днів – 52, субот – 51, святкових днів, які не збігаються із вихідними – 2. Середня тривалість відпусток із розрахунку на одного робітника становить в умовах п'ятиденної роботи 17,2 дня, середня тривалість навчальних відпусток – 2,1 дня; невиходи у зв'язку з виконання державних обов'язків – 0,2; через хворобу – 5,6; у зв'язку з пологами і вагітністю – 3,3 дня.

Методичні вказівки до виконання розрахункової задачі №2

Для визначення чисельності основних робітників необхідно також визначити *реальний фонд робочого часу*. Для цього розробляють баланс робочого часу одного робітника. Баланс робочого часу одного працівника встановлює середню кількість годин, яку працівник повинен відпрацювати протягом планового періоду. Вона визначається множенням середньої кількості явочних днів працівника протягом планового періоду на середню тривалість робочого дня одного працівника.

В балансі обчислюють три види робочого часу: *календарний* — кількість днів протягом планового року; *номінальний* — календарна кількість днів у плановому році з відрахуванням вихідних і святкових днів; *плановий реальний, або ефективний, фонд робочого часу*, який одержуємо після відрахування з номінального фонду цілоденних втрат робочого часу, пов'язаних із планованими черговими відпустками, неявками з причини хвороби, відпустками у зв'язку з вагітністю та пологами, виконанням службових і державних обов'язків. Якщо до планового реального фонду часу одного робітника додати фактичну відпустку з дозволу адміністрації, прогули і цілодобові простої, то одержимо звітний баланс робочого часу одного робітника.

Література [8-10, 11, 14, 18-20, 21, 26, 31, 32, 39-41]

Тема 10. Аналіз і планування витрат на персонал

Теми рефератів:

1. Державне регулювання доходів населення.
2. Регулювання доходів персоналу в організації.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Розкрийте методи планування фонду заробітної плати.
2. Охарактеризуйте сутність детального планування фонду заробітної плати.
3. Підготувати реферативний матеріал з проблеми «планування витрат роботодавця на персонал».

Аналітична вправа

Провести дослідження ролі мінімальної заробітної плати в соціально-трудовах відносинах

Методичні вказівки до виконання аналітичної вправи

Для виконання завдання необхідно оцінити взаємозв'язок з прожитковим мінімумом і реальною заробітною платою, оцінка сучасного рівня і тенденцій

змін в Україні та країнах світу.

Література [6, 8-12, 14, 15, 19, 21, 26, 31, 32, 39-41]

Тема 11. Інформаційне забезпечення управління працею в організації

Теми рефератів:

1. Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудова відносини.
2. Вибіркове обстеження домогосподарства.
3. Вибіркове обстеження та перепис організації.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Які ви знаєте джерела інформації про зайнятість і соціально-трудова відносини?
2. Що являє собою економічний аналіз у трудовій сфері?

Тестові завдання

- 1) Об'єкти дослідження аналізу трудових показників:
 1. трудові показники — забезпеченість робочою силою та продуктивність праці;
 2. фактори та шляхи інтенсифікації й підвищення ефективності використання праці;
 3. вплив трудових показників на кінцеві результати діяльності;
 4. всі відповіді правильні.
- 2) Аудит у сфері праці можна розглядати в аспекті:
 1. організаційно-технологічному;
 2. соціально-психологічному;
 3. економічному;
 4. всі відповіді правильні.
- 3) Розробку внутрішньофірмового документа (наказ, розпорядження), а також плану представлення та програм розгляду інформації, що аналізується,

передбачає один з етапів:

1. підготовчий,
2. збір інформації,
3. аналіз і обробка інформації;
4. оцінка ефективності аудиторської перевірки.

4) Анкетування та інтерв'ю працівників здійснюється:

1. на підготовчому етапі,
2. під час збору інформації,
3. під час аналізу та обробка інформації;
4. під час оцінки ефективності аудиторської перевірки.

5) Аналіз витрат на визначені функції в грошовій формі порівняно з грошовими витратами – це:

1. аналіз “вартість — ефективність”;
2. рівень механізації робіт;
3. електроозброєність праці;
4. енергоозброєність праці.

Література [8, 10, 11, 19, 21, 32, 39-41]

Тема 12. Моніторинг соціально-трудових відносин в організації

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Охарактеризуйте сутність, основні принципи та особливості моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Назвіть та охарактеризуйте основні напрямки моніторингу соціально-трудової сфери?

Тестові завдання

- 1) Постійний або періодичний перегляд виконання адміністрацією певної програми з метою оцінки поточних результатів, виявлення труднощів, негативних тенденцій та розробки рекомендацій для їх усунення – це:

1. моніторинг;

2. аудит;
 3. продуктивність праці;
 4. фондвіддача.
- 2) Принцип, на якому ґрунтується моніторинг:
1. принцип тотожності;
 2. принцип єдності об'єкта спостереження;
 3. принцип комплексності;
 4. всі відповіді правильні.
- 3) Це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудої сфері:
1. моніторинг соціально-трудої сфери;
 2. продуктивність праці;
 3. охорона праці;
 4. продуктивна зайнятість.
- 4) Методичні завдання моніторингу:
1. розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження;
 2. відслідковування і аналіз конкретних зрушень в соціально-трудої сфері суспільства (вивчення трудових відносин, рівня та якості життя населення, оцінок, установок і поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробка прогнозів тощо);
 3. забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів;
 4. всі відповіді правильні.
- 5) Наукові завдання моніторингу:
1. розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження;

2. відслідковування і аналіз конкретних зрушень в соціально-трудоій сфері суспільства (вивчення трудових відносин, рівня та якості життя населення, оцінок, установок і поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробка прогнозів тощо);

3. забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів;

4. всі відповіді правильні.

Література [4, 10, 11, 18-22, 25, 27-29, 34-38, 40]

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Виконання контрольної роботи студентами заочної форми навчання є складовою навчального процесу й активною формою самостійної роботи студентів,

Мета контрольної роботи - поглибити та систематизувати здобуті в процесі вивчення курсу теоретичні знання, сформувати вміння самостійно працювати з навчальною, спеціальною літературою, законодавчими актами та статистичними матеріалами і застосовувати теоретичні знання та набуті навички на практиці для дослідження й аналізу соціально-економічних процесів.

Контрольна робота повинна мати обсяг не менше 15-ти сторінок тексту (комп'ютерний набір - 14-й кегль, 1,5 інтервал, шрифт Times New Roman). Всі сторінки, окрім титульної, мають бути пронумеровані. Обов'язковою умовою написання роботи є зміст, що містить питання завдання із зазначенням сторінок, вступ та висновки, які повинні відображати власне ставлення студента до матеріалу, який вивчається, безпосередньо відповіді на питання без розриву сторінки та з зазначенням посилань на літературні джерела, а також список використаної літератури, який має містити не менше 10 джерел.

Варіант контрольної роботи студент вибирає за першою літерою свого прізвища (див. табл.)

Перша літера прізвища студента	Номер варіанту контрольної роботи
А, Б, В	1
Г, Д, Е, Є	2
Ж, З, І	3
Й, К, Л	4
М, Н, О	5
П, Р, С	6
Т, У, Ф	7
Х, Ц, Ч	8
Ш, Щ	9
Ю, Я	10

ВАРІАНТИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Варіант 1

1. Зміст колективного договору, умови його укладання та контроль за його виконанням.
2. Показники продуктивності праці на рівні організації.
3. *Задача.* Дано тарифну сітку:

тарифні розряди:	1	2	3	4	5	6
тарифні коефіцієнти:	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0

Визначте діапазон тарифної сітки, абсолютне та відносне збільшення її тарифних коефіцієнтів. Чи стимулює ця тарифні сітка підвищення кваліфікації? Чому?

Варіант 2

1. Програми управління продуктивністю праці.
2. Формування заробітної плати в організації та фактори, що на неї впливають.
3. *Задача.* Дано тарифну сітку:

тарифні розряди:	1	2	3	4	5	6
тарифні коефіцієнти:	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0

Визначте діапазон тарифної сітки, абсолютне та відносне збільшення її тарифних коефіцієнтів. Чи стимулює така тарифні сітка підвищення кваліфікації? Чому?

Варіант 3

1. Податки на заробітну плату працівника організації. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін (інфляційна спіраль), продуктивністю праці, структурою виробництва, доходами і прибутками організації.
2. Характеристика діючих форм і систем заробітної плати та умови їх застосування.
3. *Задача.* Розрахувати суму виплат за результатами річної діяльності підприємства фахівцям одного з цехів, якщо при неперервному стажі від одного до двох років виплачується 15% середньої заробітної плати, від 2 до 3 – до 20%, від 3 до 5 – 25% (таблиця).

Стаж роботи	Чисельність працівників, осіб	Сума річної заробітної плати, грн.
від 1 до 2 років	6	18400
від 2 до 3 років	10	32600

від 3 до 5 років	11	38700
------------------	----	-------

Варіант 4

1. Контрактна форма оплата праці і умови її застосування.
2. Показники рівня і динаміки продуктивності праці. Резерви зростання продуктивності праці.
3. *Задача.* За даними таблиці визначити індекси продуктивності праці кожного підприємства та загальний процент зростання продуктивності праці всіх підприємств. Визначити мінімальний, середній і максимальний рівень зростання продуктивності праці. Побудувати графік рівня зростання продуктивності праці.

Підприємство	Базисний період		Звітний період	
	Обсяги виробництва, грн.	Чисельність працюючих, осіб	Обсяги виробництва, грн.	Чисельність працюючих, осіб
№1	2040000	560	1950000	480
№2	2500000	495	3540000	650
№3	3600000	640	3800000	650
№4	2800000	520	2400000	480
№5	4200000	660	4400000	670
№6	5300000	680	5400000	680
№7	4800000	590	5200000	600
№8	3200000	420	3000000	380
№9	4600000	520	4700000	520
№10	6100000	920	6200000	930

Варіант 5

1. Планування чисельності керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.
2. Фонд оплати праці, його формування.
3. *Задача.* Визначити рівень та індекси годинного, денного, річного виробітку на одного робітника цеху на основі даних таблиці.

Показник	Базисний період	Звітний період
Нормативно-чиста продукція, грн.	33600	38780
Відпрацьовано робітниками:		
Людино-годин	184000	180500
Людино-днів	23000	23000
Середньооблікова чисельність робітників цеху, осіб	100	110

Варіант 6

1. Етапи проведення аудиторської перевірки соціально-трудових відносин.

2. Визначення планового фонду заробітної плати. Розрахунок фонду прямої заробітної плати.

3. *Задача.* У балансі робочого часу звітного періоду відпустка у зв'язку з пологами становила 1,2 дня, невиходи через хворобу – 7,8 дня, питома вага жінок у загальній чисельності робітників – 40%. У плановому періоді передбачається: питома вага жінок – 50%, зменшення невиходів через хворобу на 20%. Визначити середню тривалість відпусток у зв'язку з пологами і невиходом через хворобу на плановий період.

Варіант 7

1. Соціально-трудові процеси в організації та їх регулювання.

2. Визначення планового фонду заробітної плати. Розрахунок доплат.

3. *Задача.* Визначити номінальний та ефективний фонди робочого часу у днях, якщо календарний фонд у плановому році становитиме 366 днів, кількість вихідних днів – 52, субот – 51, святкових днів, які не збігаються із вихідними – 2. Середня тривалість відпусток із розрахунку на одного робітника становить в умовах п'ятиденної роботи 17,2 дня, середня тривалість навчальних відпусток – 2,1 дня; невиходи у зв'язку з виконання державних обов'язків – 0,2; через хворобу – 5,6; у зв'язку з пологами і вагітністю – 3,3 дня.

Варіант 8

1. Визначення рівня середньої заробітної плати та аналіз використання фонду заробітної плати.

2. Системи групової (колективної) заробітної плати як сучасні форми матеріального стимулювання працівників.

3. *Задача.* Розрахувати планову чисельність робітників з обслуговування обладнання, виходячи з даних таблиці.

Види робіт	Кількість обладнання
Наладка обладнання	50
Обслуговування обладнання	90
Обслуговування неавтоматичного обладнання	12 тис.од. ремонтної складності

Норми обслуговування для одного робітника: обладнання-автомати – 10 шт., напівавтомати – 15 шт., неавтоматичного обладнання – 800 од. ремонтної складності.

У плановому році обсяг робіт з обслуговування збільшується у середньому на 20%. Підрозділ працює у дві зміни; Коб – 1,15.

Варіант 9

1. Організація преміювання працівників.
2. Почасова форма оплати праці.
3. *Задача.* Робітник механоскладального цеху промислового підприємства за звітний період (квітень і жовтень) відпрацював 316 годин і за цей час виготовив 1836 одиниць виробів (продукції). Згідно з встановленою нормою за цей час має бути виготовлено 1700 одиниць виробів (продукції). Визначте виконання норм цим робітником.

Варіант 10

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників і його застосування
2. Державне регулювання заробітної плати.
3. *Задача.* Бригада мулярів будівельного управління кількістю 12 чоловік за 40 робочих днів (два місяці) виконала цегельну кладку будови обсягом 520 м² при нормі 484 м². Визначте середній відсоток виконання норм виробітку кожним робітником бригади.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Праця, взаємовідносини між людьми в процесі трудової діяльності як об'єкт вивчення дисципліни.
2. Суть, мета і завдання дисципліни. Взаємозв'язок дисципліни “Економіка праці в організації” з економічними дисциплінами.
3. Система заходів громадського і державного регулювання соціально-трудоких відносин.

4. Система соціального партнерства як взаємопов'язаний і узгоджений механізм функціонування різних угод і колективних договорів.
5. Колективні договори і угоди – основа соціального партнерства. Зміст колективного договору та відповідальність за його невиконання
6. Трудовий контракт: переваги, структура, значення в соціально-трудових відносинах.
7. Сутність і значення планування праці. Трудові показники.
8. Види планів з праці. Показники праці як складова бізнес-плану.
9. Методи планування трудових показників. Планування продуктивності праці, чисельності персоналу, фонду заробітної плати.
10. Планування соціального розвитку трудових колективів.
11. Звітність з питань праці.
12. Поняття продуктивності й продуктивності праці, їх особливості і взаємозв'язок
13. Модель “пастки” низької продуктивності.
14. Показники продуктивності праці на рівні організації.
15. Методи вимірювання продуктивності праці, що використовуються в організації, їх переваги і недоліки та сфера застосування.
16. Трудомісткість: суть та види.
17. Оптимізація умов та інтенсивності праці. Дисципліна праці та її вдосконалення.
18. Програми управління продуктивністю праці.
19. Вартість робочої сили та її структура.
20. Соціально-економічна суть заробітної плати.
21. Принципи організації заробітної плати.
22. Складові заробітної плати.
23. Державне регулювання заробітної плати.
24. Тарифна угода як складова колективного договору організації.
25. Тарифна система та її призначення.

26. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників і його застосування.
27. Тарифні сітки: їх побудова та призначення.
28. Тарифні ставки оплати праці.
29. Особливості застосування доплат та надбавок.
30. Удосконалення тарифної системи.
31. Державне регулювання заробітної плати.
32. Законодавчі й нормативні документи державного регулювання заробітної плати
33. Тарифна угода як складова колективного договору організації.
34. Тарифна система та її призначення.
35. Елементи тарифної системи.
36. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників і його застосування.
37. Посадові (робочі) інструкції, їх розроблення.
38. Тарифні сітки: їх побудова та призначення.
39. Визначення рівнів середньої кваліфікації робітників та складності роботи.
40. Суть тарифної ставки оплати праці.
41. Годинна, денна, місячна тарифна ставка.
42. Особливості застосування доплат та надбавок.
43. Удосконалення тарифної системи.
44. Характеристика діючих форм і систем заробітної плати та умови їх застосування.
45. Сутність та специфічні умови застосування відрядної форми заробітної плати.
46. Пряма відрядна система оплати праці.
47. Відрядно-преміальна система оплати праці.
48. Відрядно-прогресивна система оплати праці.
49. Непряма відрядна система оплати праці.

50. Акордна система оплати праці.
51. Сутність та специфічні умови застосування почасової форми оплати праці.
52. Оплата праці за місячними посадовими окладами.
53. Гнучка та безтарифна системи оплати праці.
54. Контрактна системи оплати праці.
55. Оплата праці в бригадах. Загальний заробіток бригади.
56. Оплата праці в бригадах. Визначення бригадної розцінки.
57. Оплата праці в бригадах. Методи розподілу колективного заробітку.
58. Преміювання робітників.
59. Преміювання професіоналів, фахівців, технічних службовців.
60. Участь працівників у прибутку.
61. Системи змінної заробітної плати як сучасні форми матеріального стимулювання працівників.
62. Системи групової (колективної) заробітної плати як сучасні форми матеріального стимулювання працівників.
63. Система плати за знання та компетентність як сучасні форми матеріального стимулювання працівників.
64. Природні і суспільні умови підвищення продуктивності праці.
65. Класифікація факторів продуктивності праці.
66. Резерви зростання продуктивності праці.
67. Оцінка резервів підвищення продуктивності праці
68. Методика планування продуктивності праці
69. Розробка плану продуктивності праці на підприємстві.
70. Аналіз трудомісткості продукції.
71. Методи розрахунку чисельності робітників. Планування чисельності працівників за трудомісткістю
72. Методи розрахунку чисельності робітників. Планування чисельності працівників за нормами виробітку

73.Методи розрахунку чисельності робітників. Планування чисельності працівників за нормами обслуговування і за кількістю робочих місць

74.Планування чисельності керівників, професіоналів, спеціалістів, технічних службовців. Визначення відповідності між фактичною чисельністю і плановою.

75.Штатно-номенклатурний метод визначення кількості професіоналів і фахівців.

76.Визначення додаткової потреби в робітниках.

77.Визначення додаткової потреба в професіоналах, фахівцях, технічних службовцях.

78.Планування заробітної плати за нормативами.

79.Визначення планового фонду заробітної плати. Розрахунок фонду прямої заробітної плати.

80.Визначення планового фонду заробітної плати. Розрахунок доплат.

81.Визначення рівня середньої заробітної плати.

82.Аналіз використання фонду заробітної плати.

83.Економічний аналіз і аудит в сфері праці

84.Напрями, етапи і методи проведення аудиту в сфері праці.

85.Ефективність аудиту в трудовій сфері.

86.Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.

87.Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини.

88.Соціально-трудові процеси на підприємствах.

89.Соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

90.Регулювання й удосконалювання соціально-трудових відносин.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правові акти

1. Закон України “Про зайнятість населення” /Законодавство України про працю на 25 травня 1999 р. – К.: Істина, 1999.
2. Закон України “Про колективні договори і угоди” / Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К.: Істина, 1999.
3. Закон України “Про оплату праці”/ Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К.: Істина, 1999.
4. Кодекс законів України про працю. /Кодекси України: В4т. – К.: АТЗТ, Право – 1997. – Т4 станом на вересня 1997 р.
5. Конвенція МОП 131 (від 3 червня 1970 р.) “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахування країн, що розвиваються”.
6. Конвенція МОП 142 (від 23 червня 1975 р.) “Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів”.
7. Конвенції МОП 168 (від 21 червня 1988 р.0 “Про сприяння зайнятості і захист від безробіття”.

Основна література

8. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е. Экономика и социология труда: Учебн. для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999.
9. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці. – К.: “Знання Прес”, 2013
- 10.Есинова Е.Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения. – К.: Факел, 2013.
- 11.Завіновська Г.Т. Економіка праці. К.: КНЕУ, 2015.
- 12.Інструкція по статистиці заробітної плати, зареєстрована в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 року № 114/8713 / Газета "Праця і зарплата, № 7 за 2004 рік.
- 13.Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. – К.: МАУП, 2003.

- 14.Калина А.В., Конева М.И., Яценко В.А. Современный экономический анализ и прогнозирование. – К.: МАУП, 2014.
- 15.Колот А.М. Мотивація персоналу. – К.: КНЕУ, 2012.
- 16.Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: фірма “Праця”, 1997.
- 17.Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003.
- 18.Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебн. пособие / Под ред. А.И. Рофе. – М.: ЛИСК, 1997.
- 19.Экономика труда и социально-трудоуые отношения /под ред. Г.Г. Мельникова, Р.П. Колосовой. – М. Из-во Московск. ун-та. Изд-во ЧЕРО, 1996
- 20.Экономика труда: Учебн. /под. ред. проф. П. Э. Шлендер и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристь, 2002.

Додаткова література

- 21.Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда: Учебник. — М.: Финстатинформ, 1999.
- 22.Близюк В., Власенко Т. Людський капітал України як фактор економічного зростання. // Україна: аспекти праці. – 2013. – №6.
- 23.Волгин Оплата труда: производство, сициальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения). – М.: Экзамен, 2003.
- 24.Гейц И.В. Нормирование и регламент (режимы) рабочего времени: учеб. – метод. Пособие. – М.: Дело и Сервис, 2002.
- 25.Грузінова Л.П. Трудові спори: навч. Посібник. – К.: МАУП, 2002.
- 26.Дячун О.В. Організація, нормування та оплата праці: навч. Посібник. – Л.: Афіша, 2001.
- 27.Жуков В.І., Осовий Г.В., Привалов Ю.П. Проблеми колективного договірною регулювання трудових відносин в Україні / Ін-т соціол. НАНУ – К., 1999.

28. Жуков В.І., Скуратівський В.А. Соціальне партнерство в Україні Навч. посіб – К.: Вид-во УАДУ, 2001.
29. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. для вузов. — М.: Экзамен, 2001.
30. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред. І.К. Бондар, Г.В. Ярошенко, В.І. Науменка, Н.А. Соколенко. — К.: Знання, 1999.
31. Петюх В.М. Ринок праці: навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 1999.
32. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. Пособие. – М.: ИНФРА – М, 2001.
33. Рынок труда и доходы населения: Учеб. пособие / Под ред. Н.А. Волгина. — М.: Филинь, 1999.
34. Поплавська О. Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання // Україна: аспекти праці. – 2004. – №1.
35. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. — М.: ИНФРА-М, 1996.
36. Соціальне партнерство / С.В. Бакуменко І.Є. Левенець (кер. авт. кол.): Навчальний посібник. – К., 1999.
37. Соціальне партнерство на ринку праці України / Ю.М. Маршавін (кер-к авт. колективу), С.В. Бакуменко, В.М. Данюк, О.С. Зінченко, а.М. Колот, С.В. Мартиненко: Навчальний посібник. – К., 1998.
38. Українець С.Я. Соціально-трудова відносина в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. 1999.
39. Экономика труда: Учебник / В.В.Адамчук, Ю.П.Кокин, Р.А.Яковлев. Под ред. В.В.Адамчука.- М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999.
40. Экономика труда: (социально-трудова відносина) / Под. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. — М.: “ЭКЗАМЕН”, 2002.
41. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996.