

**ПрАТ «ВНЗ «МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**



НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни
“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЯХ”
(для бакалаврів)

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. Навчальна програма дисципліни “Економіка праці в організаціях”. - К.: МАУП, 2018. – 18 с.

Методична розробка містить пояснювальну записку, навчально-тематичний план, програмний матеріал дисципліни, методичні вказівки до виконання контрольної роботи, завдання для контрольних робіт, а також список рекомендованої літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2018

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Ринкові перетворення в економіці країни пов'язані зі змінами всієї системи господарювання. Сучасне виробництво потребує гнучкої та динамічної системи організації та оплати праці працівників, здатних адекватно реагувати на кон'юнктуру ринку і зміну зовнішнього та внутрішнього середовища.

Дисципліна “Економіка праці в організаціях” 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.

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

ПРОГРАМНИЙ МАТЕРІАЛ

до вивчення дисципліни

“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ”

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ЕКОНОМІКО-УПРАВЛІНСЬКИХ РОБІТ

Тема 1. Сутність та значення економіки праці в організації

Праця, взаємовідносини між людьми в процесі трудової діяльності як об'єкт вивчення дисципліни. Процес змін загальнотеоретичного базису економічної науки.

Визначення предмета “Економіка праці в організації”. Сутність і зміст дисципліни. Мета дисципліни як науки і навчальної дисципліни. Методи мікроекономіки праці. Стисла характеристика основних функцій і завдань дисципліни. Значення дисципліни для підготовки бакалаврів з економіки та її зв'язок з іншими економічними, технічними і спеціальними дисциплінами.

Література [8, 10, 17, 19, 20, 21, 31, 37, 39, 43, 45-46]

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

Сутність організаційно-економічних відносин. Суб'єкти і об'єкти організаційно-економічних відносин. Характеристика стану організаційно-економічних відносин в організації в умовах ринкової економіки: їх особливості і проблеми.

Система соціального партнерства як взаємопов'язаний і узгоджений механізм функціонування різних видів угод і колективних договорів.

Зміст колективного договору, умови його укладання та контроль за його виконанням.

Сутність трудового договору. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні дії трудового договору. Укладення трудового договору.

Контракт як особлива форма трудового договору. Особливості укладання та розірвання контракту.

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

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

Сутність, цілі та принципи планування праці. Види планування, їх сутність, мета та специфіка. Кількісні та якісні характеристики планів.

Система трудових показників. Загальні і локальні трудові показники. Методичні підходи щодо планування трудових показників. Взаємозв'язок і взаємозалежність трудових показників, їх роль у формуванні соціально-трудових відносин в організації. Форми звітності організацій з праці.

Література [8, 10, 11, 19, 21, 26, 31, 32, 37, 39]

Тема 4. Управління продуктивністю праці

Поняття продуктивності й продуктивності праці, їх особливості та взаємозв'язок. Принципи управління продуктивністю. Модель “пастки” низької продуктивності та шляхи виходу з неї (на прикладі однієї чи своєї організації).

Показники продуктивності праці на рівні організації. Методи вимірювання продуктивності праці, що використовуються в організації, їхні переваги і недоліки та сфера їх використання. Оптимізація умов та інтенсивності праці. Дисципліна праці і її вдосконалення.

Програми управління продуктивністю праці.

Література [10, 11, 13, 14, 21, 21, 26,28-32]

Тема 5. Витрати на персонал і заробітна плата

Вартість робочої сили та її формування.

Міжнародна класифікація витрат на робочу силу. Структура вартості робочої сили. Натуральні виплати (харчування, витрати на житло тощо), які надаються трудящим роботодавцями. Формування заробітної плати в організації та фактори, що на неї впливають. Принципи та елементи організації заробітної плати. Вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати.

Витрати роботодавців на соціальне страхування. Внески на соціальне забезпечення, встановлені законом.

Витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації. Професійне самовизначення як система.

Податки на заробітну плату працівника та на фонд заробітної плати колективу.

Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін (інфляційна спіраль), продуктивністю праці, структурою виробництва, доходами і прибутками організації.

Література [8, 9, 15, 18-22, 31-35, 37-39]

Тема 6. Диференціація заробітної плати в організації

Значення і необхідність диференціації заробітної плати на мікрорівні. Принципи диференціації заробітної плати.

Тарифна угода як складова колективного договору організації. Мінімальна заробітна плата та її роль у формуванні політики оплати праці в організації.

Встановлення розміру мінімальної тарифної ставки з диференціацією за видами, типами виробництва, формами оплати праці.

Тарифні сітки, їх побудова та призначення. Використання тарифних сіток як засобу диференціації оплати праці залежно від складності праці та виконуваних робіт. Характер зміни тарифних сіток.

Тарифні ставки оплати праці та їх використання для диференціації заробітної плати різних груп робітників залежно від їхньої кваліфікації, форм оплати праці. Розробка та застосування єдиної тарифної сітки.

Критерії диференціації оплати праці в залежності від кваліфікації, посадових функцій працівників. Схема посадових окладів. Основні принципи встановлення посадових окладів різних категорій працюючих.

Значення мінімальних та максимальних розмірів посадових окладів за кожною посадою. Управління системою пільг та виплат. Особливості застосування доплат та надбавок. Формування та диференціація компенсаційних пакетів в організаціях різного профілю.

Література [3, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 19, 21-23, 26, 31-35, 43, 45-46]

Тема 7. Сучасні системи винагород у працівників різних сфер діяльності

Характеристика діючих форм і систем заробітної плати та умови їх застосування.

Розрахунок заробітку працівників за діючими системами.

Застосування коефіцієнтів співвідношення місячних посадових окладів працівників різних рівнів управління і мінімальної заробітної плати.

Контрактна форма оплати праці і умови її застосування.

Методи визначення відрядних розцінок та розподіл заробітку між членами бригади. Розрахунок і використання КТУ.

Нетрадиційні системи оплати праці, принципи їх побудови та специфіка застосування.

Експертна система оцінки результатів праці. Системи плати за знання і компетенцію. Преміювання як один з елементів організації оплати праці.

Розвиток систем винагород у сфері праці.

Гнучка система оплати праці, її сутність і застосування. Сутність безтарифної системи оплати праці.

Система “оцінки заслуг”. Система участі працівників у прибутках та партнерство. Оцінка ефективності діючих систем преміювання.

Вплив на трудову мотивацію працівників нематеріальних факторів праці.

Література [8, 10, 12, 15, 18, 19, 20-23, 26, 31-33, 43, 45-46]

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

Тема 8. Аналіз і планування продуктивності праці

Показники рівня і динаміки продуктивності праці. Мета планування продуктивності праці.

Класифікація факторів продуктивності праці.

Природні й суспільні умови підвищення продуктивності праці.

Резерви зростання продуктивності праці. Взаємозв'язок факторів і резервів продуктивності праці.

Класифікація резервів зростання продуктивності праці. Резерви ефективного використання робочого часу. Методи виявлення і практичної реалізації резервів робочого часу. Планування фонду робочого часу.

Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання.

Планування підвищення продуктивності праці на основі зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу.

Розробка плану продуктивності праці на підприємстві. Основні етапи планування продуктивності праці. Аналіз рівня і динаміки продуктивності праці. Визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді.

Література [8-11, 13, 14, 20, 21, 26, 28- 32, 35, 39, 43, 45-46]

Тема 9. Аналіз і планування трудомісткості продукції та чисельності персоналу

Аналіз трудомісткості. Резерви зниження трудомісткості продукції. Планування трудомісткості за окремими її видами і в цілому. План організаційно-технічних заходів – основа розрахунку планової трудомісткості.

Кадри підприємства і необхідність встановлення оптимальних співвідношень між окремими категоріями працівників.

Методи розрахунку чисельності робітників (на основі трудомісткості виробничої програми, за робочими місцями, нормами обслуговування, нормативами чисельності). Планування чисельності керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців за типовими нормативами, нормами підпорядкованості, навантаження.

Визначення додаткової потреби організації в працівниках.

Література [8-10, 11, 14, 18-20, 21, 26, 31, 32, 37, 45-46]

Тема 10. Аналіз і планування витрат на персонал

Планування фонду споживання. Оптимальне співвідношення між фондом споживання і фондом нагромадження.

Фонд оплати праці, його формування згідно до нової Інструкції по статистиці заробітної плати.

Аналіз використання засобів на оплату праці персоналу і регулювання доходів працівників організації.

Методи планування фонду заробітної плати за нормативами.

Детальне планування фонду заробітної плати робітників за елементами його структури.

Планування фонду заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Планування середньої заробітної плати і співвідношення темпів її зростання з темпами підвищення продуктивності праці.

Література [6, 8-12, 14, 15, 19, 21, 26, 31, 32, 37-39]

Тема 11. Інформаційне забезпечення управління працею в організації

Сутність інформаційного забезпечення управління працею на мікрорівні. Значення економічного аналізу в сфері праці. Аналіз внутрішньофірмового ринку праці і трудових відносин – основа стратегії окремих організацій. Інформація щодо сфери праці і зайнятості.

Аналіз статистичної сукупності даних щодо процесів, які здійснюються в сфері праці.

Сутність, об'єкт і цілі аудиту в сфері праці.

Етапи проведення аудиторської перевірки соціально-трудових відносин.

Література [8, 10, 11, 19, 21, 28, 32, 34]

Тема 12. Моніторинг соціально-трудових відносин в організації

Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин.

Соціально-трудові процеси в організації та їх регулювання. Регулювання соціально-трудових відносин в колективі, оплати праці, інтенсивності праці, соціальної захищеності найманих працівників відповідно до обставин, що змінюються.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин в організації. Соціально-захисна функція колективного договору. Проблеми і політика в області регулювання заробітної плати.

Література [4, 10, 11, 18-22, 25, 27-29, 32-34, 39-44, 46]

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, сформувані 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 відпустки 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-трудова 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 за ходів громадського і державного регулювання соціально-трудова 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-трудова 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” від 5 липня 2012 року № 5067-VI.
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. Акіліна О. В., Ільч Л. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. - 2-ге вид., доп. і перероб. - К.: Алерта, 2012. - 820 с.
9. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Навч. посіб. - К.: ЦНЛ, 2014. - 440 с.
10. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник/ [Грішнова О. А.]. - 5-те вид., оновл. - К.: Знання, 2017. - 390 с.
11. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб./ [Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін.]. - К.: ЦУЛ, 2016. - 328 с.
12. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навч. посіб./ Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Корецький М.Х., Михайлова Г.О. - К.: ЦНЛ, 2005. - 240 с.
13. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навч. посібн./ Ковальова В.М. - К.: ЦНЛ, 2016. - 256 с.
14. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб./ [Ред. Назарова Г. В.]. - К.: Знання, 2012. - 573 с.
15. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2006. - 432 с.
16. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібн. - 2-ге вид. без змін. - К.: КНЕУ, 2016. - 300 с.
17. Ляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. - К.: Знання, 2010. - 476 с.
18. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. - К.: Персонал, 2014. - 498 с.
19. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб./ [Лукашевич В. М.]. - 2-ге вид., перероб. та доп. - Л.: Новий світ-2000, 2012. - 424 с.

Додаткова література

20. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. — 3-те вид. - К.: «Знання-Прес», 2012.
21. Богоявленська Ю.В., Ходаківський Є.І. Економіка та менеджмент праці: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2005. - 332 с.
22. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості. – К.: КНЕУ, 2003.
23. Волгин Оплата труда: производство, социальная 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. Герасемчук В.І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) – К.: Вид-во ТОВ “Принт Експрес”, 2001.
26. Грузінова Л.П. Трудові спори: навч. Посібник. – К.: МАУП, 2012.
27. Дячун О.В. Організація, нормування та оплата праці: навч. Посібник. – Л.: Афіша, 2001.
28. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Зб. завдань і вправ: Навч. посібн./ Дарченко Н.Д., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Мікрюков О.М. - К.: ЦНЛ, 2007. - 252 с.
29. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб./ [Качан Є. П., Дяків О. П., Надвичний С. А. та ін.]. - К.: Знання, 2008. - 407 с.
30. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підруч./ [Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін.]. - К.: КНЕУ, 2009. - 711 с.
31. Жуков В.І., Скуратівський В.А. Соціальне партнерство в Україні Навч. посіб – К.: Вид-во УАДУ, 2001.
32. Жуков В.І., Скуратівський В.А. Соціальне партнерство в Україні: Навчальний посібник — К.: Вид-во УАДУ, 2001.
33. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. - К.: КНЕУ, 2001. - 158 с.
34. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспекты эффективности): учеб. пособие. – 3-е изд. перераб. и доп. – К.:МАУП, 2001.
35. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. - Суми: ВТД "Університетська книга", 2016. - 264 с.
36. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. для вузов. — М.: Экзамен, 2001.
37. Пащенко І. Н. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. - Львів: Магнолія 2006, 2009. - 260 с.
38. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. Пособие. – М.: ИНФРА – М, 2001.
39. Современная экономика труда: Монография / Руководитель авторск. кол-ва и научн. ред. В.В.Куликов. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). - М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.
40. Соціальне партнерство / С.В. Бакуменко І.Є. Левенець (кер. авт. кол.): Навчальний посібник. – К., 1999.

41. 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.
42. Управление человеческими ресурсами / Под. ред. М.Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002.
43. Червінська Л. П. Економіка праці: Навч. посібн./ [Червінська Л. П.]. - К.: ЦУЛ, 2010. - 288 с.
44. Шталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учеб. Пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
45. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. — М.: “ЭКЗАМЕН”, 2002.
46. Экономика труда: Учебн. /под. ред. проф. П. Э. Шлендер и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристь, 2002.