

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЕКОНОМІКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИКОНАННЯ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ

для студентів спеціальності 051 “Економіка”
за освітньою програмою “Економіка підприємства”
денної форми навчання

Затверджено
на засіданні кафедри теоретичної та
прикладної економіки
Протокол № 4 від 08.11.2019 р.

Чернігів ЧНТУ 2019

Економіка та організація праці. Методичні рекомендації до виконання розрахункової роботи для студентів спеціальності 051 “Економіка” за освітньою програмою “Економіка підприємства” денної форми навчання / Укладачі: Самко О.О. – Чернігів: ЧНТУ, 2019. – 22 с.

Укладачі: Самко Олеся Олександрівна, кандидат економічних наук, доцент

Відповідальний за випуск: Дерій Жанна Володимирівна, завідувач кафедри теоретичної та прикладної економіки, доктор економічних наук, професор

Рецензент: Дубина Максим Вікторович, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Чернігівського національного технологічного університету

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	4
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ.....	5
ЗМІСТ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ.....	7
МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИКОНАННЯ ОКРЕМИХ РОЗДІЛІВ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ.....	7
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ...	7
РОЗДІЛ 2 ВІДТВОРЕННЯ НАСЕЛЕННЯ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ І ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУСПІЛЬСТВА	8
РОЗДІЛ 3 НОРМУВАННЯ, ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ	12
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	19
ДОДАТОК А.....	22

ПЕРЕДМОВА

Економіка праці – це галузь економічної науки, яка вивчає закономірності і способи раціонального формування, використання, відтворення і розвитку головної виробничої сили суспільства – людини (людського ресурсу), організації та стимулювання ефективної трудової діяльності працюючих з метою максимального задоволення їх матеріальних і духовних потреб.

Організація праці – це система заходів, що забезпечують раціональне використання робочої сили, зокрема: розстановка людей в процесі виробництва, розподіл, кооперація, нормування і стимулювання праці, організація і обслуговування робочих місць, створення сприятливих умов праці.

Отже, предметом дисципліни “Економіка та організація праці” є праця як доцільна діяльність людей, її раціональне та ефективне використання в процесі суспільного виробництва.

Мета дисципліни полягає у вивченні теоретико-методологічних основ організації і стимулювання ефективної діяльності людей та оцінювання її результатів.

Основними завданнями дисципліни є:

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

Самостійне вивчення предмета, як показує досвід, не тільки поглиблює знання студента, а й формує у нього вміння працювати з літературою, творчо мислити, користуватися набутими знаннями. Самостійна робота студента в процесі вивчення кожної теми курсу, в тому числі під час виконання розрахункової роботи, є одним з основних методів пізнання.

Дані методичні рекомендації призначені для надання допомоги студентам при виконанні розрахункової роботи з дисципліни, яке націлено на закріплення і поглиблення знань з дисципліни, розвиток вмінь самостійного опрацювання матеріалу.

Методичні рекомендації містять тематичний план дисципліни, необхідні теоретичні відомості, рекомендації та вихідні дані до завдань, рекомендовану літературу.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ

ТЕМА 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ ТА ЗНАЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

- 1.1. Праця як об'єкт дослідження. Характеристика компонентів процесу праці.
- 1.2. Класифікація видів праці.
- 1.3. Економіка та організація праці: предмет, мета, завдання.

ТЕМА 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

- 2.1. Населення як основа формування трудових ресурсів і трудового потенціалу суспільства.
- 2.2. Трудові ресурси та економічно активне населення.
- 2.3. Трудовий потенціал: поняття, складові.
- 2.4. Людський капітал як соціально-економічна категорія.

ТЕМА 3. РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

- 3.1. Поняття і особливості ринку праці.
- 3.2. Функції та сегментація ринку праці.
- 3.3. Елементи ринку праці.
- 3.4. Основні моделі ринку праці.
- 3.5. Особливості ринку праці в Україні.

ТЕМА 4. ЗАЙНЯТІСТЬ, БЕЗРОБІТТЯ, ЕФЕКТИВНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК, ПОШУК РАЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ

- 4.1. Поняття і види зайнятості.
- 4.2. Методологія оцінки зайнятості.
- 4.3. Оцінка безробіття, збалансованості та ефективності функціонування ринку праці.
- 4.4. Державна політика зайнятості.

ТЕМА 5. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

- 5.1. Поняття та основні завдання організації праці.
- 5.2. Зміст організації праці.
 - 5.2.1. Поділ та кооперування праці.
 - 5.2.2. Організаційні форми праці.
 - 5.2.3. Організація і обслуговування робочих місць.
 - 5.2.4. Умови праці та фактори, що їх визначають.
- 5.3. Ефективність заходів з удосконалення організації праці.

ТЕМА 6. ОРГАНІЗАЦІЯ І РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ

- 6.1. Поняття і структура трудового процесу.
- 6.2. Робочий час, його склад і структура.
- 6.3. Режими праці та відпочинку.

ТЕМА 7. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

- 7.1. Сутність та призначення нормування праці.
- 7.2. Види норм і нормативів праці.
- 7.3. Методи вивчення витрат робочого часу та нормування праці.

ТЕМА 8. ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

- 8.1. Сутнісна характеристика ефективності праці.
- 8.2. Продуктивність і рентабельність праці.
- 8.3. Показники і методи виміру продуктивності праці.
- 8.4. Фактори та резерви росту продуктивності праці.

ТЕМА 9. ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

- 9.1. Сутність, функції та принципи організації оплати праці.
- 9.2. Елементи організації оплати праці в Україні.
- 9.3. Тарифна система та її складові елементи.
- 9.4. Форми і системи тарифної оплати праці.
- 9.5. Безтарифна система оплати праці.
- 9.6. Фонд заробітної плати та фонд оплати праці.

ТЕМА 10. ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВОЇ СФЕРИ СУСПІЛЬСТВА

- 10.1. Сутність і види соціально-трудових відносин.
- 10.2. Соціально-трудові відносини як система.
- 10.3. Система соціального партнерства.
- 10.4. Соціальна політика: сутність, мета, напрями, механізм реалізації.

ЗМІСТ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ

Структура розрахункової роботи визначається логічною послідовністю розв'язання поставлених задач і містить:

Вступ.

Розділ 1 Теоретичні основи економіки та організації праці.

Розділ 2 Відтворення населення як основа формування трудових ресурсів і трудового потенціалу суспільства.

Розділ 3 Нормування, оцінка ефективності використання та оплата праці.

Висновки.

Література.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИКОНАННЯ ОКРЕМИХ РОЗДІЛІВ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ

ВСТУП

У вступі коротко обґрунтовується необхідність вивчення економіки та організації праці, актуальність дисципліни в сучасних умовах господарювання.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Необхідні теоретичні відомості

Розв'язання багатьох економічних проблем нерозривно пов'язане з питаннями економіки та організації праці. Сучасні умови господарювання зумовлюють гостру необхідність вивчення передумов та механізмів приведення стану трудових ресурсів у відповідність до вимог сучасного ринку праці, а чітка організація трудового процесу впливає на кінцевий результат виробництва. До того ж науково обґрунтована оплата праці стимулює працівника до підвищення продуктивності його праці.

З питаннями праці та її ефективної організації стикаються всі члени суспільства: звичайні фізичні особи, підприємства та господарські структури, органи влади. Вказані обставини зумовлюють необхідність вивчення даної дисципліни і розкриття питань, які безпосередньо її стосуються. В теоретичній частині розкриваються питання формування трудових ресурсів суспільства, проблеми збалансованості ринку праці, наукової організації праці, нормування та її оплати, важливі питання формування та регулювання соціально-трудова відносин.

Завдання 1

При виконанні даного розділу роботи студентам пропонується розглянути одне теоретичне питання формування трудових ресурсів, регулювання ринку праці, організації, нормування, оплати праці.

Номер варіанту погоджується з викладачем. Перелік питань до виконання завдання наведено в Додатку А. Обсяг розділу 5 – 10 сторінок друкованого тексту.

РОЗДІЛ 2 ВІДТВОРЕННЯ НАСЕЛЕННЯ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ І ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУСПІЛЬСТВА

Необхідні теоретичні відомості

Відтворення населення – це історично, соціально та економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення населення через зміну поколінь у результаті народження і смерті.

Основними характеристиками відтворення населення є види руху населення, типи і режими відтворення.

Рух населення характеризується особливостями зміни чисельності та складу населення в країні в цілому і в окремих регіонах. Виділяють чотири **види** руху населення:

– *природний* – це результат процесів народження і смерті людей (залежно від того, які процеси переважають, відбувається природний приріст або природне зменшення населення);

– *механічний (міграційний)* – зміна чисельності населення в результаті його просторового переміщення;

– *соціальний* – проявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення;

– *економічний* – пов'язаний зі зміною трудової активності населення.

Показники природного руху населення розподіляють на абсолютні та відносні. До *абсолютних показників* відносяться:

– кількість народжених;

– кількість померлих;

– середня тривалість життя;

– кількість зареєстрованих шлюбів;

– кількість розлучень у даній країні за певний період.

Відносні показники природного руху населення розраховуються по відношенню до його загальної або середньорічної чисельності. Остання представляє собою середню арифметичну величину чисельності населення на початок і кінець року ($Ч_{\text{нас}}^{\text{п.р.}}$, $Ч_{\text{нас}}^{\text{к.р.}}$):

$$Ч_{\text{нас}}^{\text{серр.}} = \frac{Ч_{\text{нас}}^{\text{п.р.}} + Ч_{\text{нас}}^{\text{к.р.}}}{2}. \quad (2.1)$$

Відносні показники природного руху населення включають:

1) *загальний коефіцієнт народжуваності*, що визначається відношенням кількості народжених ($Ч_{\text{нар}}$) на даній території за певний період часу (зазвичай рік) до середньорічної чисельності населення ($Ч_{\text{нас}}^{\text{серр.}}$) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$k_{\text{нар}} = \frac{\mathcal{C}_{\text{нар}}}{\mathcal{C}_{\text{нас}}^{\text{сер.р.}}} \cdot 1000. \quad (2.2)$$

2) *коефіцієнт смертності* – відношення кількості померлих ($\mathcal{C}_{\text{пом}}$) на даній території за рік до середньорічної чисельності населення в розрахунку на 1000 осіб:

$$k_{\text{см}} = \frac{\mathcal{C}_{\text{пом}}}{\mathcal{C}_{\text{нас}}^{\text{сер.р.}}} \cdot 1000; \quad (2.3)$$

3) *коефіцієнт шлюбності* – відношення кількості зареєстрованих шлюбів ($\mathcal{C}_{\text{шл}}$) на даній території за рік до середньорічної чисельності населення в розрахунку на 1000 осіб:

$$k_{\text{шл}} = \frac{\mathcal{C}_{\text{шл}}}{\mathcal{C}_{\text{нас}}^{\text{сер.р.}}} \cdot 1000; \quad (2.4)$$

4) *коефіцієнт розлучень* – відношення кількості розлучень ($\mathcal{C}_{\text{р}}$) на даній території за рік до середньорічної чисельності населення в розрахунку на 1000 осіб:

$$k_{\text{р}} = \frac{\mathcal{C}_{\text{р}}}{\mathcal{C}_{\text{нас}}^{\text{сер.р.}}} \cdot 1000. \quad (2.5)$$

Чисельність і склад населення у всіх країнах світу визначаються за допомогою переписів.

Механічний рух населення характеризується просторовим переміщенням населення (міграцією).

Показники механічного руху населення розподіляють на абсолютні та відносні. *Абсолютні* включають:

- число прибулих на дану територію за певний період часу;
- число вибулих із даної території за певний період часу;
- сальдо міграції (механічний приріст) – різниця між кількістю прибулих і кількістю вибулих;
- міграційний оборот (валова міграція) – сума прибулих і вибулих на дану територію за певний період часу.

Відносні показники механічного руху населення включають:

1) *коефіцієнт прибуття*, що визначається відношенням кількості прибулих ($\mathcal{C}_{\text{приб}}$) на дану територію за певний період часу (зазвичай рік) до середньорічної чисельності населення ($\mathcal{C}_{\text{нас}}^{\text{сер.р.}}$) даної території в розрахунку на 1000 осіб:

$$k_{\text{приб}} = \frac{\mathcal{C}_{\text{приб}}}{\mathcal{C}_{\text{нас}}^{\text{сер.р.}}} \cdot 1000; \quad (2.6)$$

2) *коефіцієнт вибуття* – відношення кількості вибулих ($\mathcal{C}_{\text{виб}}$) із даної території за рік до середньорічної чисельності населення даної території в

розрахунку на 1000 осіб:

$$k_{\text{виб}} = \frac{Ч_{\text{виб}}}{Ч_{\text{сер.р.нас}}} \cdot 1000; \quad (2.7)$$

3) *коефіцієнт механічного приросту* – відношення різниці прибулих і вибулих з даної території за рік до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 осіб:

$$k_{\text{мех.прир.}} = \frac{Ч_{\text{приб}} - Ч_{\text{виб}}}{Ч_{\text{сер.р.нас}}} \cdot 1000; \quad (2.8)$$

4) *коефіцієнт міграційного обороту* – відношення суми прибулих і вибулих з даної території за рік до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 осіб:

$$k_{\text{мігр.об.}} = \frac{Ч_{\text{приб}} + Ч_{\text{виб}}}{Ч_{\text{сер.р.нас}}} \cdot 1000. \quad (2.9)$$

Економічний рух населення характеризується зміною економічної активності населення. Основними відносними показниками економічної активності є:

1) *рівень економічної активності* – це відносний її показник, який відображає її «популярність» порівняно з іншими видами активності (неактивності). Він розраховується як відношення чисельності економічно активного населення до загальної чисельності населення віком 15—70 років:

$$P_{\text{ЕА}} = \frac{Ч_{\text{ЕАН}}}{Ч_{\text{Н15-70}}} * 100\% ; \quad (2.10)$$

2) *рівень зайнятості* – це відносний її показник, який показує її поширеність серед дорослих людей. Він розраховується як відношення чисельності зайнятого населення до загальної чисельності населення віком 15—70 років:

$$P_3 = \frac{Ч_3}{Ч_{\text{Н15-70}}} * 100\% ; \quad (2.11)$$

3) *рівень безробіття* – це відносний показник безробіття, який показує його поширеність серед економічно активного населення. Він розраховується як відношення чисельності безробітного населення до чисельності економічно активного населення:

$$P_{\text{Б}} = \frac{Ч_{\text{Б}}}{Ч_{\text{ЕАН}}} * 100\% . \quad (2.12)$$

Завдання 2

2.1 На основі вихідних даних, наведених в таблиці 2.1, розрахувати відносні показники природного та механічного руху населення.

2.2 На основі вихідних даних, наведених в таблиці 2.2, розрахувати відносні показники економічної активності населення.

Вихідні дані

Таблиця 2.1 – Абсолютні показники природного і механічного руху населення

№	Показники	Номер варіанту*									
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Кількість народжених за рік, осіб	23353	17915	15301	37383	44394	14641	18292	18901	16983	20195
2	Кількість померлих за рік, осіб	30635	28492	15594	59781	81948	23760	16155	30127	18385	30946
3	Кількість зареєстрованих шлюбів за рік, од.	14498	11508	7375	23493	29887	9003	9192	12260	9986	13679
4	Кількість розлучень за рік, од.	7231	5945	2664	13462	18275	4616	2831	7259	4125	6976
5	Кількості прибулих на окрему територію за рік, тис. осіб	53,5	40,0	35,0	20,0	10,0	34,0	25,0	17,0	23,0	57,4
6	Кількість вибулих з окремої території за рік, тис. осіб	50,0	41,7	34,9	21,8	10,9	36,1	26,4	17,4	23,1	56,0
7	Загальна чисельність населення на початок року, тис. осіб	1971,1	1672,2	1036,4	3398,4	4538,9	1305,5	1242,6	1832,9	1382,6	1737,3
8	Загальна чисельність населення на кінець року, тис. осіб	1967,3	1660,0	1036,2	3374,2	4500,5	1294,2	1243,4	1821,3	1381,1	1727,9

*Примітка. Варіант завдання погоджується з викладачем.

Таблиця 2.2 – Абсолютні показники економічної активності населення

№	Показники	Номер варіанту*									
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Чисельність населення країни у віці від 15 до 70 років, млн. чол.	150	120	124	165	135	136	127	138	146	137
	Чисельність економічно активного населення, млн. чол.	116	114	100	108	112	105	107	111	103	102
	Чисельність зайнятого населення, млн. чол.	80	68	79	95	60	73	77	85	87	78

*Примітка. Варіант завдання погоджується з викладачем.

РОЗДІЛ 3 НОРМУВАННЯ, ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

Необхідні теоретичні відомості

Нормування праці – система засобів і методів установлення міри праці, необхідної для об’єктивної оцінки її ефективності та відповідного рівня її оплати.

Головне завдання нормування – встановлення необхідних витрат живої праці (витрати робочого часу), матеріалізованої праці (обладнання, предмет праці) та умов виконання роботи (організація робочого місця, поділ і кооперування, умови праці і т.д.).

У нормуванні праці робітників і службовців застосовуються такі **види норм праці**:

- норми часу;
- норми виробітку;
- норми обслуговування;
- норми керованості;
- норми чисельності;
- нормовані завдання.

Оскільки загальним вимірником праці слугує робочий час, усі норми праці є похідними від норм часу.

Норма часу – кількість робочого часу, необхідна для виконання одиниці певної роботи (операції) одним або групою працівників відповідної кваліфікації в найбільш раціональних для підприємства організаційних, технічних і господарських умовах з урахуванням передового виробничого досвіду.

Норма виробітку – кількість одиниць продукції, яка має бути виготовлена одним або кількома працівниками відповідної кваліфікації за даний відрізок часу (годину, зміну) у певних організаційно-технічних умовах.

$$N_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{зм}}}{N_{\text{ч}}}; \quad (3.1)$$

В економіці праці розрізняють два показники продуктивності: виробіток і трудомісткість.

Виробіток представляє собою кількість продукції, яка вироблена в одиницю робочого часу або приходиться на одного середньооблікового працівника (робітника) за одиницю часу (місяць, квартал, рік). Виробіток визначається відношенням кількості виробленої продукції (Q) до витрат робочого часу на виробництво цієї продукції (T):

$$V = \frac{Q}{T}. \quad (3.2)$$

Чим більша величина цього показника, тим вища продуктивність праці, тому він називається *прямим показником продуктивності праці*.

Трудомісткість є оберненим по відношенню до виробітку показником і представляє собою витрати робочого часу на одиницю продукції:

$$t_m = \frac{T}{Q}. \quad (3.3)$$

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

Технологічна трудомісткість ($t_m^{\text{тех}}$) визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість обслуговування ($t_m^{\text{обсл}}$) визначається витратами праці допоміжних робітників, які зайняті обслуговуванням виробництва.

Виробнича трудомісткість ($t_m^{\text{в}}$) складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість управління ($t_m^{\text{у}}$) визначається витратами праці керівників, фахівців, технічних виконавців.

Повна трудомісткість продукції відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу.

Технологічна трудомісткість виробничої програми ($T_{\text{техн}}^{\text{ВП}}$) визначається за формулою:

$$T_{\text{техн}}^{\text{ВП}} = \sum_{i=1}^n N_i * t_i ; \quad (3.4)$$

де N_i – кількість виробів i -того виду, що випускається на підприємстві (натуральних одиниць);

t_i – технологічна трудомісткість одиниці виробу i -того виду, що випускається на підприємстві (годин).

Для безперебійного процесу виробництва і праці необхідний вірний розрахунок чисельності робітників, а також всього персоналу підприємства. Одним з методів розрахунку необхідної чисельності робітників є її визначення

на основі сумарної технологічної трудомісткості виробничої програми (формула 3.5):

$$Ч_{OP} = \frac{T_{техн}}{\Phi_{рч}^{1р} * K_{ВН}} ; \quad (3.5)$$

де $T_{техн}$ – сумарна технологічна трудомісткість виробничої програми, годин;
 $\Phi_{рч}^{1р}$ – фонд робочого часу одного основного робітника, годин/особу;
 $K_{ВН}$ – коефіцієнт виконання норм виробітку.

Для підвищення продуктивності праці важлива ефективна мотивація, однією з форм якої є адекватна виконуваній роботі оплата праці. Тому для підприємства дуже важливим є вірний розрахунок розміру заробітної плати працівника за тією її формою і системою, що найбільш відповідає специфіці роботи.

Розрізняють дві основні форми оплати праці: відрядну і погодинну, а в межах кожної з них – системи оплати праці.

Відрядна заробітна плата являє собою винагороду працівнику або колективу за працю, мірою якої є виготовлена продукція, роботи, послуги, а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки. **Відрядна розцінка** ($P_{відр}$) – це розмір оплати праці за виготовлення одиниці продукції (виробу чи його частини) або за виконання певної операції. Вона розраховується за формулою:

$$P_{відр} = \frac{t_{шт}}{60} \cdot T_{ст}^i , \quad (3.6)$$

або

$$P_{відр} = \frac{T_{ст}^i}{N_{вир}} , \quad (3.7)$$

де $t_{шт}$ – норма часу на одиницю продукції, хв./шт.;
 $N_{вир}$ – норма виробітку, шт./годину;
 $T_{ст}^i$ – годинна тарифна ставка i -того розряду, грн.;

Норма виробітку для розрахунку розцінки застосовується, як правило, в масовому і великосерійному виробництві, а норма часу – в дрібносерійному та одиничному, коли протягом зміни робітник виконує різні операції з виробництва різних робіт (виробів).

У межах відрядної форми виділяють декілька систем оплати праці:

– **пряма відрядна** – праця оплачується за розцінками за одиницю виконаної роботи:

$$ЗП_{відр.}^{прям.} = \sum_{i=1}^n P_{відр_i} \cdot N_i , \quad (3.8)$$

де $P_{відр_i}$ – відрядна розцінка на одиницю продукції i -го виду, грн.;

N_i – кількість одиниць продукції i -го виду, шт.;

n – кількість різновидів продукції.

Відрядна форма оплати праці поряд з простою системою має кілька

різновидів (складних систем), що встановлюють залежність заробітку від декількох показників і відрізняються один від одного способом розрахунку. Сюди входять наступні системи: відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна;

– **відрядно-преміальна** – робітнику, окрім заробітку за прямою відрядною розцінкою, виплачується премія за виконання і перевиконання певних конкретних чисельних та якісних показників:

$$ЗП_{\text{відр.}}^{\text{прем.}} = \sum_{i=1}^n P_{\text{відр}_i} \cdot N_i \cdot \left(1 + \frac{\Pi}{100}\right), \quad (3.9)$$

де $\Pi = \Pi_1 + \Pi_2 \cdot \Pi_{\text{п/в}}$ – розмір премії у відсотках до тарифного заробітку, що складається з премії за виконання завдання (Π_1) та премії за його перевиконання (Π_2) в розрахунку за кожен відсоток перевиконання ($\Pi_{\text{п/в}}$);

– **відрядно-прогресивна** система оплати праці передбачає виплату за прямими відрядними розцінками у межах виконаних норм, а при виробітку більше норм – за підвищеними розцінками:

$$ЗП_{\text{відр.}}^{\text{прогр.}} = \sum_{i=1}^n (P_{\text{відр}_i} \cdot N_{\text{вир}_i} + P_{\text{прогр}_i} \cdot (N_{\text{ф}_i} - N_{\text{вир}_i})), \quad (3.10)$$

де $N_{\text{вир}_i}$ – місячна норма виробітку i -го виробу, що є вихідною базою для нарахування доплат;

$N_{\text{ф}_i}$ – фактичний обсяг випуску i -го виду продукції, шт.;

$P_{\text{прогр}_i}$ – підвищена (прогресивна) розцінка за один виріб, грн.:

$$P_{\text{прогр}_i} = P_{\text{відр}_i} \cdot k_{\text{п}}, \quad (3.11)$$

де $k_{\text{п}}$ – коефіцієнт збільшення розцінки, який визначається зі шкали в залежності від процента перевиконання вихідної бази. Така шкала розробляється і затверджується підприємствами самостійно.

– **непряма відрядна** система оплати праці застосовується в основному для робітників, зайнятих на обслуговуючих і допоміжних роботах (водії автотранспортних засобів, наладчики, ремонтники тощо).

– **акордна** система оплати праці застосовується для окремих груп працівників. Її сутність полягає в тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт, виходячи з чинних на підприємстві норм часу і розцінок. Для визначення заробітку попередньо складаються калькуляції, де вказується зміст і порядок виконання робіт, і на основі норм і розцінок визначається загальна сума заробітної плати за всю роботу.

Погодинна заробітна плата – це винагорода за фактично відпрацьований час відповідно до тарифних ставок або окладів.

В межах погодинної форми оплати праці використовуються такі системи:

– **проста погодинна** – оплата праці, розмір якої залежить від тривалості роботи (година, день, місяць) і кваліфікації (розряду) робітника незалежно від обсягу та якості виконаної роботи. Тривалість роботи визначається табелем

обліку відпрацьованого часу, а кваліфікація – присвоєним тарифним розрядом:

$$ЗП_{\text{погод.}}^{\text{пр.}} = T_{\text{ст.}} \cdot T_{\text{факт.}}, \quad (3.12)$$

де $T_{\text{факт.}}$ – фактично відпрацьований час, год.;

– **погодинно-преміальна** – система оплати праці, при якій на додаток до заробітку за відпрацьований час робітники одержують премію за досягнення певних результатів (показників) роботи:

$$ЗП_{\text{погод.}}^{\text{прем.}} = T_{\text{ст.}} \cdot T_{\text{факт.}} + П, \quad (3.13)$$

де $П$ – премія за досягнення певних показників, грн.

Премії можуть встановлюватися як у твердих сумах, так і у відсотках від окладу. Сума премії додається до заробітної плати працівника і виплачується разом із заробітною платою;

– **окладна** – система, за якою оплачується робота працівників, що має стабільний характер. Окладна система праці передбачає оплату за встановленими посадовими окладами за місяць і використовується в основному для оплати праці керівників, фахівців і службовців:

$$ЗП_{\text{погод.}}^{\text{окл.}} = T_{\text{ст.}}^{\text{ден.}} \cdot D_{\text{факт.}}, \quad (3.14)$$

де $T_{\text{ст.}}^{\text{ден.}}$ – денна ставка (оклад), грн.;

$D_{\text{факт.}}$ – фактичний час роботи, дн.

Завдання 3.

На основі даних, наведених в таблицях 3.1-3.3, розрахувати:

3.1 Чисельність основних робітників, необхідних для виконання завдання, на основі розрахунку технологічної трудомісткості виробничої програми.

3.2 Рівень продуктивності праці одного працівника промислово-виробничого персоналу підприємства.

3.3 Розмір заробітної плати одного робітника за розрахунковий місяць.

Таблиця 3.1 – Показники діяльності підприємства

№	Показники	Номер варіанту*				
		0,5	1,6	2,7	3,8	4,9
1	2	3	4	5	6	7
1	Кількість вироблених одиниць виробу, натуральних одиниць:					
	К	300000	320000	310000	280000	295000
	L	51000	53000	52000	50000	55000
	M	120000	135000	118000	125000	115000
2	Технологічна трудомісткість одиниці виробу, нормо-год:					
	К	0,25	0,20	0,22	0,28	0,30

Продовження таблиці 3.1						
1	2	3	4	5	6	7
	L	0,70	0,65	0,68	0,72	0,75
	M	0,43	0,41	0,42	0,5	0,40
3	Річний фонд робочого часу одного робітника, год./особу	1780	1800	1820	1830	1840
4	Середній відсоток виконання норм виробітку, %	1,1	1,15	1,2	1,16	1,12
5	Обсяг валової продукції за рік, тис. грн.	2510	3000	2650	2800	3100
6	Чисельність працівників промислово-виробничого персоналу підприємства, осіб	150	165	178	185	170
7	Денна норма виробітку одного робітника, од./особу	25				
8	Фактичний виробіток одного робітника за місяць, од./особу	600	630	585	610	590
9	Кількість робочих днів в розрахунковому місяці	20	21	20	21	20
10	Тарифний розряд виконуваної роботи	2	3	4	5	6
11	Тривалість робочої зміни, год.	7,9	8,0	8,1	7,9	8,0
12	Форма і система оплати праці	відрядно-преміальна	відрядно-прогресивна	відрядно-преміальна	відрядно-прогресивна	відрядно-преміальна
13	Відсоток премії за повне виконання норми виробітку, % (для відрядно-преміальної системи оплати праці)	15	20	18	25	22
14	Відсоток премії за кожен відсоток перевиконання норми виробітку, % (для відрядно-преміальної системи оплати праці)	1,1	1,5	1,2	1,8	1,3

**Примітка.* Варіант завдання погоджується з викладачем. Годинна тарифна ставка робітника першого розряду обирається згідно діючого законодавства.

Таблиця 3.2 – Тарифні коефіцієнти у відповідності до тарифних розрядів

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,1	1,35	1,5	1,7	2,0

Таблиця 3.3 – Шкала підвищення відрядної розцінки в залежності від виконання плану (для відрядно-прогресивної системи оплати праці)

Відсоток виконання плану	k_n
100-110	1,0
110-115	1,1
115-120	1,15
120-130	1,2
130-150	1,3
> 150	1,5

ВИСНОВКИ

Після опрацювання теоретичного питання, виконання розрахунків і проведеного аналізу робиться загальний висновок по розрахунковій роботі, в якому висвітлюються основні результати розрахунків та висновки по кожному із практичних завдань.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України “Про відпустки” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1997. - № 2. - ст. 4. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/504/96-вр>
2. Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – №48. – ст. 409. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2017-14>
3. Закон України “Про зайнятість населення” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 2013. - № 24 - ст.243. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/5067-17>
4. Закон України “Про колективні договори і угоди” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. - (ВВР), 1993. - № 36. - ст.361. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/3356-12>
5. Закон України “Про оплату праці” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – 1995. – №17. – Режим доступу: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
6. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
7. Балабанюк Ж.М. Аналіз показників руху персоналу організації [Електронний ресурс] / Ж.М. Балабанюк // Ефективна економіка. – 2011. – №8. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=650>
8. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3-тє вид. – К.: Знання-Прес, 2010. – 387 с.
9. Васильков В.Г. Організація виробництва: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 524 с.
10. Веснин В.Р. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ТК Велби. Изд-во Проспект, 2008 – 240 с.
11. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник / О.В. Волкова. – К.: ЦУЛ, 2007. – 624 с.
12. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 8-е изд., доп. – М.: НОРМА, 2013. – 448 с.
13. Генкин Б.М. Основы организации труда: учеб. пособие / Генкин Б.М., Свистунов В.М. – М.: Норма, 2013. – 400 с.
14. Гриньова В.М. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрямки розвитку: Монографія / В.М. Гриньова, В.В. Самойленко. – Харків: ВД “УНЖЕК”, 2007. – 168 с.
15. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – 390 с.
16. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / Г.В. Назарова, С.Ю. Гончарова, Н.О. Москаленко [та ін.]; за ред. Г.В. Назарової. – К.: Знання, 2012. – 573 с.
17. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посіб. / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.

18. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник / Т.П. Збрицька, М.С. Татаревська, О.В. Сорока. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: ОДЕУ, 2010. – 478 с.
19. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
20. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Н.І. Єсінова. – К.: Кондор, 2011. – 432 с.
21. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2010. – 432 с.
22. Збрицька Т.П. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська. – Одеса: Атлант, 2013. – 427 с.
23. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с.
24. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – 1971. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>
25. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
26. Левчук Ю.С. Теоретичні аспекти зайнятості населення / Ю.С. Левчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №5. – С. 160-164.
27. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала: учеб. / Т.И. Леженкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Московский финансово-промышленный университет “Синергия”, 2013. – 352 с.
28. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник / Е.М. Лібанова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
29. Мазин А.Л. Экономика труда. Учебное пособие: 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 619 с.
30. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Изд. Юрайт, 2013. – 423 с.
31. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практ. пособие. – 7-е изд. – М.: Кнорус, 2012. – 320 с.
32. Петюх В.М. Ринок праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2000. – 128 с.
33. Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 264 с.
34. Приймак В.І., Ковалевич Н.М. Економіко-математичні методи оцінювання природного рівня безробіття / В.І. Приймак, Н.М. Ковалевич // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №6, Т. 2. – С. 13-19.
35. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – 391 с.
36. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учеб. пособие. – М.: Кнорус, 2013. – 224 с.

37. Социально-экономический потенциал устойчивого развития: Учебник / Под ред. проф. Л.Г. Мельника (Украина) и проф. Л. Хенса (Бельгия). – 2-е изд., стер. – Сумы: ИТД “Университетская книга”, 2009. – 1120 с.

38. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід. Навчальний посібник / За ред. Н.С. Власенко, Н.В. Григорович, Н.В. Рубльової. – К: ТОВ “Август Трейд”, 2006 – 320 с.

39. Шлендер П.Э. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: учебное пособие / П.Э. Шлендер. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. – 319 с.

40. Шубала І.В. Теоретичні дослідження змісту понять “зайнятість” та “ефективна зайнятість” / І.В. Шубала // Збірник наукових праць ЛНТУ. – Луцьк, 2010. – Випуск 7(28). – Ч.2. – (Економічні науки. Серія “Економічна теорія та економічна історія”).

ПИТАННЯ ДО ВИКОНАННЯ ПЕРШОГО РОЗДІЛУ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ “ЕКОНОМІКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ”

1. Населення та основні проблеми його відтворення в Україні.
2. Трудові ресурси та управління ними в економічній системі.
3. Трудовий потенціал системі економічних ресурсів.
4. Система соціально-трудова відносин.
5. Розвиток механізму функціонування системи соціально-трудова відносин у суспільстві.
6. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин.
7. Поняття та показники якості трудового життя.
8. Соціальний захист та його основні напрями у сфері праці.
9. Соціальні гарантії.
10. Моделі ринків праці.
11. Сегментація та гнучкість ринку праці.
12. Інфраструктура ринку праці.
13. Регулювання ринку праці.
14. Сучасний стан ринку праці в Україні.
15. Трансформація зайнятості в перехідний період.
16. Державне регулювання зайнятості в Україні.
17. Міжнародний досвід зайнятості.
18. Планування соціального розвитку трудових колективів.
19. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.
20. Діяльність Міжнародної організації праці.
21. Проблеми інтеграції соціально-трудова відносин України в систему відносин, визнану Міжнародною організацією праці.
22. Індекс людського розвитку.
23. Соціально-економічна концепція людського розвитку.
24. Рівень життя, нерівність і людський розвиток.
25. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
26. Освіта, культура, інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку.
27. Розвиток концепції людського капіталу.
28. Інвестиції в людський капітал.
29. Найсуттєвіші складові закордонного досвіду в оплаті праці.
30. Методи управління персоналом.