

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

ЕКОНОМІКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
здобувачів вищої освіти за освітньою програмою 051 “Економіка”
всіх форм навчання

Затверджено
на засіданні кафедри теоретичної та
прикладної економіки
Протокол № 11 від 04.06.2021 р.

Чернігів
НУ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
2021

Економіка та організація праці. Методичні рекомендації до самостійної роботи здобувачів вищої освіти за освітньою програмою 051 “Економіка” всіх форм навчання / Укладачі: Самко О.О., Хоменко І.О. – Чернігів: НУ «Чернігівська політехніка», 2021. – 35 с.

Укладачі: Самко Олеся Олександрівна, кандидат економічних наук, доцент
Хоменко Інна Олександрівна, доктор економічних наук, професор

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 НУ «Чернігівська політехніка»

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ПЕРЕДМОВА..... | 4 |
| ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ..... | 5 |
| ТЕМА 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ ТА ЗНАЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ | 7 |
| ТЕМА 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА...8 | |
| ТЕМА 3. РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ..... | 11 |
| ТЕМА 4. ЗАЙНЯТІСТЬ, БЕЗРОБІТТЯ, ЕФЕКТИВНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК, ПОШУК РАЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ..... | 13 |
| ТЕМА 5. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ..... | 15 |
| ТЕМА 6. ОРГАНІЗАЦІЯ І РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ..... | 18 |
| ТЕМА 7. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ..... | 19 |
| ТЕМА 8. ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ..... | 22 |
| ТЕМА 9. ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... | 24 |
| ТЕМА 10. ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВОЇ СФЕРИ СУСПІЛЬСТВА..... | 27 |
| РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА..... | 31 |
| ДОДАТОК А..... | 34 |

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 здобувачів вищої освіти 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 та організації праці.

Самостійне вивчення предмета, як показує досвід, не тільки поглиблює знання здобувача вищої освіти, а й формує у нього вміння працювати з літературою, творчо мислити, користуватися набутими знаннями. Самостійна робота здобувачів вищої освіти в процесі вивчення кожної теми курсу є одним з основних методів пізнання.

Дані методичні рекомендації призначені для надання допомоги здобувачам вищої освіти у самостійному вивченні дисципліни.

Методичні рекомендації містять тематичний план дисципліни, методичні рекомендації для самостійного опрацювання матеріалу кожної теми курсу, питання для самоперевірки, 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.

ТЕМА 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ ТА ЗНАЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Питання навчальної програми

1.1. Праця як об'єкт дослідження. Характеристика компонентів процесу праці.

Поняття праці. Особливості праці як об'єкта дослідження. Елементи праці та їх характеристика. Зміст і характер процесу праці обумовлюється співвідношенням трьох компонентів: працездатність, важкість та напруженість праці, інтенсивність праці. Характеристика компонентів праці. Відмінність інтенсивності та продуктивності праці.

1.2. Класифікація видів праці.

Поділ праці за характером та змістом праці, за предметом та продуктом праці, за засобами та способами праці, за умовами праці, за мірою абстрагування.

1.3. Економіка та організація праці: предмет, мета, завдання.

Поняття економіки праці. Поняття організації праці. Предмет дисципліни “Економіка та організація праці”. Мета курсу. До основних завдань економіки і організації праці на цьому рівні відносяться економічні, психофізіологічні та соціальні.

Методичні вказівки

Вивчення теми слід розпочати з ознайомлення з предметом, об'єктом і завданнями дисципліни.

«Економіка та організація праці» розглядає працю та основні елементи її організації в розвитку та динаміці. Отже, предметом вивчення дисципліни 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.

Слід розглянути особливості праці як об'єкта вивчення дисципліни. Праця відіграє важливу роль у розвитку людського суспільства й людини. З одного боку, праця є діяльністю, що забезпечую розвиток людини як особистості, з другого боку, вона є необхідною умовою її існування.

Праця – це доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей.

Процес праці передбачає наявність *наступних умов або складових частин*: предмету праці, засобів праці, самої праці, робочої сили, технології діяльності та організації праці.

Процес праці – явище складне і багатоаспектне. Основними *формами його виявлення* виступають: витрати людської енергії, взаємодія працівника із засобами виробництва, виробнича взаємодія працівників один з одним.

Варто ознайомитись з роллю, яку виконує праця в суспільстві, а також розглянути *основні ознаки праці*, до яких відносяться:

- усвідомленість та цілеспрямованість дій;
- енерговитратність;
- наявність корисного, суспільно визнаного результату.

Праця може класифікуватись *за такими ознаками*: за характером та змістом праці, за предметом та продуктом праці, за засобами та способами праці, за умовами праці.

Доцільно розглянути поняття і напрями гуманізації праці.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення предмета дисципліни «Економіка та організація праці»?
2. Якої мети досягають при вивченні дисципліни «Економіка та організація праці»?
3. Розкрийте місце дисципліни «Економіка та організація праці» в системі економічних наук.
4. Охарактеризуйте сутність праці.
5. У чому полягають особливості праці як об'єкта дослідження й вивчення?
6. Охарактеризуйте основні форми виявлення процесу праці.
7. За якими ознаками класифікується праця?
8. Яку роль виконує праця в розвитку людини і суспільства?
9. Охарактеризуйте складові процесу праці.
10. Охарактеризуйте категорію «гуманізація праці».

Рекомендована література до теми:

основна [1, с. 7-34; 16, с. 9-38; 21, с. 6-15]

додаткова [26, с. 8-14; 32, с. 9-53; 34, с. 9-15, 28-36]

ТЕМА 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

Питання навчальної програми

2.1. Населення як основа формування трудових ресурсів і трудового потенціалу суспільства.

Людські ресурси. Населення. Відтворення населення. Основними характеристиками відтворення населення є види руху населення, типи і режими відтворення. Рух населення та його основні види. У природному русі населення

розрізняють два типи його відтворення: традиційний (екстенсивний) і сучасний (інтенсивний). Їх характеристика. Три режими відтворення населення. Показники природного руху населення та методика їх обрахунку.

2.2. Трудові ресурси та економічно активне населення.

Підходи до класифікації населення, що відрізняються критерієм, покладеним в основу цієї класифікації. Працездатний вік. Трудові ресурси суспільства. Методи розрахунку чисельності трудових ресурсів. Баланс трудових ресурсів. Економічно активне населення (ЕАН). Зайняті економічною діяльністю. Безробітні. Економічно неактивне населення. «Робоча сила» та категорії населення, що не входять до її складу.

2.3. Трудовий потенціал: поняття, складові.

Поняття трудового потенціалу. Характеристика його компонентів. Трудовий потенціал працівника. Трудовий потенціал підприємства. Трудовий потенціал суспільства.

2.4. Людський капітал як соціально-економічна категорія.

Людський капітал. Якість людського капіталу. Спільні риси та відмінності між людським та фізичним капіталом.

Методичні вказівки

Для засвоєння матеріалу даної теми необхідно знати, що людські ресурси є одним з найважливіших видів економічних ресурсів. Основою формування людських ресурсів є населення.

Населення – це сукупність людей, що природно-історично склалася, постійно відновлюється і проживає на визначеній території.

Населення залежно від цілей аналізу класифікують за різними ознаками та різними методиками.

Міжнародною організацією праці рекомендована класифікація населення, відповідно до якої воно поділяється на *економічно активне, економічно неактивне* та *осіб молодше 15 і старше 70 років*. В свою чергу, економічно активне населення представляє собою сукупність зайнятих і безробітних.

Також слід вивчити структуру населення з точки зору його поділу на ті категорії, що входять до складу «робочої сили», та ті, що не входять до її складу.

За традиційною методикою населення країни поділяється на дві групи: *трудові ресурси і населення, що не входить до трудових ресурсів*. При цьому потрібно ознайомитись з поняттями працездатності та працездатного віку в Україні.

З точки зору економіки праці найбільший інтерес становлять *трудові ресурси*, які представляють собою частку населення країни, яка відповідно до свого фізичного розвитку, розумових здібностей і знань здатна працювати в економіці.

Доцільно розглянути фази і типи відтворення трудових ресурсів.

Останнім часом значна увага приділяється поняттю «трудоий потенціал». У зв'язку з цим слід ознайомитись з такими категоріями, як: «трудоий потенціал суспільства», «трудоий потенціал працівника» та дати характеристику параметрів «трудоого потенціалу колективу».

Важливим питанням є відтворення населення як процес постійного поновлення населення через зміну поколінь у результаті народжування і смерті. При цьому слід приділити увагу вивченню природного, механічного, соціального та економічного рухів населення, акцентуючи увагу на кількісній оцінці показників природного руху та міграції. Серед показників природного руху слід виділити:

- коефіцієнт народжуваності;
- коефіцієнт смертності;
- коефіцієнт шлюбності;
- коефіцієнт розлучень.

До показників механічного руху відносяться такі:

- коефіцієнт прибуття;
- коефіцієнт вибуття;
- коефіцієнт механічного приросту;
- коефіцієнт механічного обороту.

Вивчення теми передбачає ознайомлення з системою балансів трудових ресурсів, оскільки вони мають важливе значення для раціонального формування і розподілу трудових ресурсів.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте населення як суб'єкт економічних і соціальних відносин.
2. Які складові входять до структури населення за методикою МОП?
3. Охарактеризуйте структуру населення за традиційною методикою.
4. Дайте визначення категорії «економічна активність населення».
5. Хто входить до складу «робочої сили»?
6. Які категорії населення відносяться до «трудоих ресурсів»?
7. Дайте характеристику категоріям «трудоий потенціал суспільства», «трудоий потенціал працівника».
8. Якими параметрами можна охарактеризувати «трудоий потенціал колективу»?
9. Охарактеризуйте типи відтворення населення.
10. Назвіть режими відтворення та види руху населення.
11. Назвіть абсолютні та відносні показники природного руху населення.
12. Дайте визначення категорії «міграція». Які є різновиди міграції?
13. Назвіть абсолютні і відносні показники механічного руху населення.

Рекомендована література до теми:

основна [1, с. 37-75; 16, с. 39-75, 21, с. 16-29]
додаткова [22, с. 11-41; 26, с. 16-44; 34, с. 16-26]

ТЕМА 3. РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

Питання навчальної програми

3.1. Поняття і особливості ринку праці.

Ринок праці. Об'єкт ринкової угоди на ринку праці. Специфічні риси товару на ринку праці. Умови виникнення ринку праці. Умови ефективного функціонування ринку праці.

3.2. Функції та сегментація ринку праці.

Характеристика функцій ринку праці. Сегментація ринку праці. Первинний і вторинний ринок праці. Класифікація ринків праці за різними ознаками.

3.3. Елементи ринку праці.

Елементами ринку праці виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Попит на робочу силу. Його види та характеристика. Пропозиція робочої сили. Її види та характеристика. Ціноутворення на ринку праці. Кон'юнктура ринку праці та її типи.

3.4. Основні моделі ринку праці.

Моделі ринку праці, які пов'язані з особливостями політики зайнятості, що проводиться в окремих країнах. Японська модель та її характеристика. Модель США. Шведська модель.

3.5. Особливості ринку праці в Україні.

Особливості сучасного ринку праці України, основні його ознаки.

Методичні вказівки

Вивчення даної теми доцільно розпочати з визначення категорії «ринок праці» та його взаємозв'язку з іншими ринками. Слід вивчити головні умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці.

Ринок праці – складна система економічних відносин з обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу.

Необхідно зробити уточнення щодо об'єкта купівлі-продажу на ринку праці, яким є товар «індивідуальна робоча сила». Доцільно розглянути його специфічні властивості.

Основними *елементами ринку праці* виступають:

- товар (індивідуальна робоча сила);
- попит;
- пропозиція;
- ціна робочої сили.

Співвідношення попиту, пропозиції і ціни робочої сили визначають *кон'юнктуру ринку праці*, яка може бути:

- трудодефіцитна – якщо попит перевищує пропозицію.
- трудонадлишкова – якщо пропозиція перевищує попит.
- рівноважна – коли попит відповідає пропозиції.

Ринок праці виконує такі *функції*: суспільного поділу праці, інформаційну, посередницьку, ціноутворюючу, стимулюючу, оздоровлюючу, регулюючу.

Важливим є вивчення *сегментації ринку праці*, яка представляє собою розподіл, розбивання ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління. Дослідження сегментованості ринку праці привело до виникнення теорії двоїстості ринку праці, згідно з якою він поділяється на дві частини: первинний і вторинний.

Ринок праці також сегментується за такими принципами: територіальний (географічний), професійно-кваліфікаційний, соціальний, за ланками національної економіки, за кількісним співвідношенням покупців та продавців товару «робоча сила», за умовами конкуренції.

В сучасних умовах господарювання, коли економічна система не спроможна вирішити ряд економічних і соціальних проблем, створюється механізм функціонування ринку праці з елементами державного та профспілкового втручання. Механізм функціонування ринку праці складається з *суб'єктів, об'єктів, цілей, інструментів та засобів впливу*.

Важливо приділити увагу вивченню *інфраструктури ринку праці*. Вона включає державні і недержавні заклади працевлаштування та сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці. *Основною функцією інфраструктури ринку праці* є регулювання відносин між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудова конфліктів.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте сутність поняття «ринок праці».
2. Назвіть умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці.
3. Які основні функції ринку праці?
4. Що таке сегментація ринку праці? Назвіть основні ознаки сегментації.
5. У чому полягає практичне значення двоїстості ринку праці?
6. Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
7. Що таке кон'юнктура ринку праці? Назвіть її види.

8. Що таке сукупний попит та сукупна пропозиція праці?
9. Що собою представляє поточний попит та поточна пропозиція праці?
10. Охарактеризуйте складові механізми функціонування ринку праці.
11. Дайте характеристику категорії «інфраструктура ринку праці».

Рекомендована література до теми:

основна [1, с. 216-273; 16, с. 76-137; 21, с. 32-46]

додаткова [22, с. 134-165; 26, с. 207-210, 213-218; 31, с. 10-35, 80-120, 152-157; 32, с. 72-84; 34, с. 69-80]

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

Питання навчальної програми

4.1. Поняття і види зайнятості.

Закон України “Про зайнятість населення”. Поняття зайнятості згідно даного Закону. Базові принципи забезпечення зайнятості. Функції зайнятості населення. Види зайнятості. Повна зайнятість. Продуктивна зайнятість. Раціональність зайнятості. Ефективна зайнятість. Класифікаційні ознаки форм зайнятості.

4.2. Методологія оцінки зайнятості.

Індикатори оцінки зайнятості: соціально-економічного та демографічного розвитку; зайнятості населення за категоріями; стану ринку праці та його інфраструктурної забезпеченості. Статистичні показники оцінки у сфері зайнятості населення та ринку праці.

4.3. Оцінка безробіття, збалансованості та ефективності функціонування ринку праці.

Визначення безробіття за національною та міжнародною методологією. Класифікаційні ознаки і види безробіття. Показники оцінки збалансованості та ефективності функціонування ринку праці. Оцінка ефективності роботи служби зайнятості. Продуктивність праці як показник ефективності функціонування ринку праці.

4.4. Державна політика зайнятості.

Політика зайнятості. Активна політика зайнятості. Пасивна політика зайнятості. Основні проблемами у сфері пропозиції робочої сили в Україні. Основні напрями сучасної державної політики зайнятості населення. основні моделі державної політики зайнятості: європейська, скандинавська, американська.

Для засвоєння цієї теми необхідно насамперед ознайомитись з категоріями: «зайнятість» та «безробіття».

Згідно українського законодавства **зайнятість** - не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Зайнятість населення класифікується за такими ознаками: за способом участі працівника в суспільній праці, за формами власності підприємств, за легітимністю працевлаштування, за формами організації, за мірою охоплення економічно активного населення. Основними видами зайнятості є: *повна, продуктивна, раціональна і ефективна зайнятість*.

Слід ознайомитись із системою показників, яка відображає рівень ефективності зайнятості.

Згідно українського законодавства **безробіттям** називається соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Класифікація безробіття здійснюється за різними ознаками: за повнотою обліку, за характером вияву, за поширеністю, за соціально-професійним складом безробітних та ін. У вивченні явища і проблем безробіття велика увага приділяється аналізу його видів. Критеріями вирізнення видів безробіття є причини його виникнення та тривалість, а основними видами безробіття вважаються *структурне, фрикційне і циклічне* безробіття. Рівень структурного і фрикційного безробіття разом, за визнанням більшості економістів, складає природний рівень безробіття.

Слід акцентувати увагу на тому, що важливою проблемою зайнятості в Україні є *приховане* безробіття. Основна причина цього явища – спад виробництва і неадекватне йому скорочення зайнятості.

Основні показники названих соціально-економічних явищ можна поділити на дві групи: абсолютні, відносні. Серед *відносних показників* виділяють такі основні:

- рівень економічної активності населення;
- рівень зайнятості;
- рівень безробіття.

Слід розглянути напрями і принципи державного регулювання зайнятості в Україні, а також особливості діяльності органів, які забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення. Метою державної політики зайнятості в Україні є створення умов для повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості та зменшення безробіття.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає соціально-економічна суть зайнятості?
2. Які законодавчі акти регулюють зайнятість в Україні?
3. На яких принципах ґрунтуються відносини зайнятості в Україні?
4. Назвіть основні види та форми зайнятості.
5. Якими показниками можна на макрорівні оцінити рівень ефективності зайнятості?
6. Які є види безробіття? Охарактеризуйте основні з них.
7. Що таке природний рівень безробіття?
8. Охарактеризуйте показники економічної активності, зайнятості та безробіття.
9. Поясніть, що таке приховане безробіття? В яких формах воно може проявлятися?
10. Як оцінюються втрати від неповного використання ресурсів праці внаслідок безробіття?
11. Назвіть основні завдання Державної служби зайнятості.

Рекомендована література до теми:

основна [1, с. 276-321; 16, с. 153-194; 21, с. 47-57]

додаткова [4; 22, с. 166-208; 26, с. 210-213, 218-229; 31, с. 35-46, 51-79; 32, с. 196-208; 34, с. 82-96]

ТЕМА 5. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

Питання навчальної програми

5.1. Поняття та основні завдання організації праці.

Поняття організації праці. Основне завдання організації праці.

5.2. Зміст організації праці.

5.2.1. Поділ та кооперування праці.

Завдання організації праці. Поділ праці: форми, види, межі. Поділ працівників підприємства за професіями, спеціальностями, кваліфікацією. Технологічні обмеження, економічна доцільність, психофізіологічні та соціальні наслідки поділу праці. Поняття кооперування праці та його форми.

5.2.2. Організаційні форми праці.

Умови раціонального внутрішньовиробничого поділу праці. Суміщення професій. Колективна форма праці. Виробнича бригада. Спеціалізовані й комплексні бригади. Загальні та специфічні принципи проектування організації праці в бригадах.

5.2.3. Організація і обслуговування робочих місць.

Розміщення кадрів. Поняття робочого місця. Види робочих місць. Поняття організації робочих місць. Основні складові організації робочого місця: оснащення, планування та обслуговування. Обслуговування робочого місця та його складові. Поняття атестації і раціоналізації робочих місць.

5.2.4. Умови праці та фактори, що їх визначають.

Умови праці. Фактори, які визначають умови праці. Взаємозв'язок чинників виробничого середовища, умов праці та їх оцінки. Десять груп факторів виробничого середовища, які впливають на працездатність людини.

5.3. Ефективність заходів з удосконалення організації праці.

Ефективність удосконалення організації праці. Основні цілі розрахунку економічної ефективності впровадження заходів наукової організації праці (НОП). Основні загальні показники економічної ефективності заходів з НОП. Соціальна ефективність впровадження заходів з НОП.

Методичні вказівки

Вивчення даної теми доцільно розпочати зі з'ясування сутності організації праці та визначення основних її елементів.

Організація праці на підприємстві – це сукупність процесів і дій по встановленню чи вдосконаленню порядку здійснення трудового процесу і пов'язаних з ним взаємозв'язків працівників між собою та із засобами виробництва.

При проектуванні трудових процесів (при побудові робіт) типовою є ситуація альтернативного вибору між різними формами організації праці, прийомами та методами виконання робіт. В таких випадках, приймаючи рішення, слід керуватися економічними, соціальними і психолого-фізіологічними критеріями.

При аналізі змісту організації праці слід враховувати особливості виробничого рівня, на якому вона відбувається.

Поділ праці як спеціалізація трудової діяльності був і є основним фактором зростання продуктивності праці. В певній формі поділ праці існує на всіх рівнях людської діяльності: від світового господарства до сім'ї і робочого місця.

Поділ праці на підприємстві – це диференціація видів трудової діяльності між підрозділами та працівниками підприємства, поділ трудового процесу на підприємстві на ряд часткових функцій і операцій, це спеціалізація працівників у процесі економічної діяльності.

Розрізняють такі основні види поділу праці всередині підприємства:

- функціональний;
- технологічний;
- професійний;

– кваліфікаційний.

Важливим елементом організації праці на підприємстві є *організація робочих місць* з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної і високоякісної праці при якомога менших фізичних зусиллях і мінімальному нервовому напруженні працівника.

Робоче місце – це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності. Робоче місце як місце зайнятості людини визначає умови праці (нормальні, важкі, шкідливі), режими праці й відпочинку, характер праці (різноманітний, монотонний та ін.).

Залежно від специфіки виробництва робочі місця можна класифікувати за різними ознаками: за професіями, за кількістю виконавців, за мірою спеціалізації, за рівнем механізації, за кількістю обладнання, що обслуговується, за специфікою умов праці.

Організація робочих місць – це підпорядкована цілям виробництва система заходів по їх оснащенню засобами і предметами праці, плануванню, розміщенню їх у певному порядку, обслуговуванню, атестації й раціоналізації.

Важливе значення мають умови праці. **Умови праці** – це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці.

Доцільно ознайомитись з поняттями «охорона праці на підприємстві» та «дисципліна праці» та основними їх напрямками.

Охорона праці на підприємстві – це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огородження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо) та навчально-інформаційних заходів, які забезпечують нормальні умови і безпеку праці.

Дисципліна праці є об'єктивно необхідною формою зв'язку між працівниками, що беруть участь у спільному процесі праці. Її основна вимога полягає в тому, щоб люди, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці, дотримувалися певного чітко визначеного порядку трудової поведінки.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте поняття й основні напрями організації праці. З яких елементів складається зміст організації праці?
2. Чим визначається економічна та соціальна доцільність певного варіанта організації праці?
3. Охарактеризуйте різні види поділу праці.
4. Що таке кооперування праці? Як воно пов'язане з поділом праці?

5. Які заходи передбачає організація робочих місць?
6. Що таке раціоналізація та атестація робочих місць?
7. Назвіть основні групи факторів виробничого середовища, що визначають умови праці і впливають на працездатність людини.
8. Які основні завдання охорони та дисципліни праці?

Рекомендована література до теми:

основна [1, с. 326-372; 16, с. 218-238; 21, с. 60-87]

додаткова [22, с. 224-256; 26, с. 62-120; 27; 32, с. 85-127; 34, с. 112-124]

ТЕМА 6. ОРГАНІЗАЦІЯ І РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ

Питання навчальної програми

6.1. Поняття і структура трудового процесу.

Виробничий процес. Технологічний процес. Трудовий процес та його складові. Операція. Трудовий прийом. Трудова дія. Трудовий рух. Метод праці.

6.2. Робочий час, його склад і структура.

Робочий час. Час роботи. Час виконання завдання. Підготовчо-завершальний час. Оперативний час. Основний час. Допоміжний час. Час на обслуговування робочого місця. Час регламентованих та нерегламентованих перерв. Продуктивні витрати і втрати робочого часу.

6.3. Режими праці та відпочинку.

Режим праці та відпочинку. Раціональний режим. Змінний режим праці та відпочинку. Динаміка працездатності. Добовий режим праці та відпочинку. Тижневий (місячний) режим праці та відпочинку. Річний режим праці та відпочинку. Компенсаторні режими праці та відпочинку. Ефективність режиму праці та відпочинку. Нестандартні режими праці.

Методичні вказівки

Вивчення даної теми доцільно розпочати зі з'ясування відмінності між технологічним та трудовим процесом. Останній представляє собою сукупність трудових операцій, що здійснюються по відношенню до предмету праці одним працівником чи групою працівників, пов'язаних між собою єдністю виконуваної роботи. Основним елементом трудового процесу є **операція**, яка, в свою чергу, має певну структуру, до якої входять трудові прийоми, дії та рухи.

Слід звернути увагу на те, що трудовий процес характеризується певним темпом, виконується у визначеному ритмі та характеризується застосуванням різнобічних методів та способів праці.

Для здійснення ефективної раціоналізації трудового процесу необхідно чітко уявляти структуру робочого часу працівників. **Робочий час** використовується персоналом підприємства не тільки для роботи, структура робочого часу значно складніша.

Слід акцентувати увагу на тому, що робочий час є загальною мірою кількості праці. Його тривалість визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, з іншого – фізичними і психофізіологічними можливостями людини.

Найширше узагальнення дозволяє виділити *дві форми витрат праці*: витрати робочого часу та витрати робочої сили (фізичної та нервової енергії людини). Універсальною мірою праці і найширше вживаним об'єктом її нормування в *робочий час*.

Слід детально вивчити динаміку працездатності працівника протягом робочої зміни, доби, тижня, місяця, року.

Раціональне використання робочого часу на підприємстві починається із встановлення найдоцільніших режимів праці й відпочинку.

Розрізняють *змінний, добовий, тижневий і місячний* режими.

Для виявлення резервів раціональнішого використання фонду робочого часу працівників проводиться класифікація видів витрат робочого часу.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
2. Яка структура оперативного часу?
3. Які витрати часу відносяться до непродуктивного часу роботи?
4. Охарактеризуйте раціональний режим праці та відпочинку.
5. Що таке регламентовані та нерегламентовані перерви?
6. Що собою представляють нестандартні режими праці?

Рекомендована література до теми:

основна [1, с. 326-372; 16, с. 226-227, 243-244; 21, с. 88-102]

додаткова [2; 22, с. 224-256; 26, с. 62-120; 27; 32, с. 85-127; 34, с. 112-124]

ТЕМА 7. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Питання навчальної програми

7.1. Сутність та призначення нормування праці.

Нормування праці. Міра праці. Норма праці. Норматив. Головне завдання нормування.

7.2. Види норм і нормативів праці.

Види норм праці: норми часу; норми виробітку; норми обслуговування; норми керованості; норми чисельності; нормовані завдання. Основна вимога до

норм. Нормативи режимів роботи обладнання. Нормативи часу. Нормативи чисельності. Нормативи обслуговування.
Нормативи підлеглих.

7.3. Методи вивчення витрат робочого часу та нормування праці.

Метод нормування праці. Аналітичні методи. Аналітично-розрахунковий метод. Аналітично-дослідні методи. Дослідно-статистичні методи. Фотографія робочого часу. Хронометраж. Фотохронометраж.

Методичні вказівки

Вивчення даної теми доцільно розпочати зі з'ясування сутності організації праці та визначення основних її елементів.

В загальному визначенні **нормування праці** – це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Різноманітність видів трудової діяльності людей обумовлює різноманітність об'єктів нормування праці. Найширше узагальнення дозволяє виділити *дві форми витрат праці*: витрати робочого часу та витрати робочої сили (фізичної та нервової енергії людини). Універсальною мірою праці і найширше вживаним об'єктом її нормування в *робочий час*.

Для розуміння змісту нормативних матеріалів найсуттєвіше значення має їх класифікація за *видами*: нормативи режимів роботи устаткування; нормативи часу; нормативи обслуговування; нормативи чисельності та нормативи підлеглих.

Норматив – це функція, що встановлює відповідність між багатьма нормами та впливаючими на них факторами.

Норма – це конкретне значення даної функції при фіксованих значеннях факторів.

У практиці нормування праці користуються *дослідно-статистичними і аналітичними методами*. Основними методами вивчення витрат робочого часу є: індивідуальна (бригадна) фотографія робочого дня (часу, виробничого процесу), самофотографія, хронометраж, фотохронометраж, метод моментних спостережень. При нормуванні праці на підприємстві, як правило, зосереджують увагу на нормуванні оперативного часу. **Фотографія робочого часу** – суцільне спостереження протягом робочого дня або його частини, при якому вимірюють всі без винятку витрати часу, здійснені робітником. Фотографія робочого часу в залежності від *об'єкта спостереження* і форм організації праці буває індивідуальною, груповою та бригадною. Залежно від *числа об'єктів* спостереження застосовують:

- метод безпосередніх спостережень;
- маршрутну фотографію;
- метод моментних спостережень.

Метод безпосередніх спостережень застосовується при обстеженні невеликої групи робітників чисельністю 2-3 людини, що знаходяться у полі зору спостерігача. **Метод маршрутної фотографії** застосовується при великій кількості об'єктів спостереження (4-15 робітників). Виміри проводяться шляхом фіксації витрат і втрат часу в процесі обходу маршруту через заздалегідь встановлений невеликий проміжок часу, величина якого залежить від числа спостережуваних об'єктів. **Метод моментних спостережень** є дослідженням витрат робочого часу, завантаженості робітників і використання устаткування на основі вибіркового спостереження, що проводяться у випадково відібрані моменти часу по великій групі робітників.

Якщо потрібні спостереження одночасно за роботою кількох робітників, застосовують **групову фотографію робочого часу**, що відрізняється за технікою проведення від індивідуальної фотографії.

Важливо пам'ятати, що фотографія робочого часу, як індивідуальна, так і групова, а також метод моментних спостережень *не застосовуються для нормування оперативного часу*. Для цього використовуються хронометражні спостереження.

Хронометраж – це вивчення операції шляхом спостереження та виміру витрат робочого часу на виконання окремих її елементів, що повторюються при виготовленні кожної одиниці продукції.

Поєднання фотографії робочого часу і хронометражу називається **фотохронометраж** – це комбінований метод вивчення витрат робочого часу, при якому одночасно визначається структура витрат часу протягом зміни або іншого періоду часу і тривалість окремих елементів виробничої операції, що не мають циклічної повторюваності.

Питання для самоконтролю

1. Що таке нормативи? Які є види нормативів для нормування праці?
2. В чому відмінність між поняттями «норматив» і «норма»?
3. Як класифікуються норми праці? Назвіть їх основні види.
4. Охарактеризуйте методи нормування трудових процесів.
5. Які існують методи вивчення витрат робочого часу?
6. Що таке фотографія робочого часу? В яких випадках вона застосовується?
7. Що собою представляє хронометраж?
8. Дослідження якої складової робочого часу є метою проведення хронометражу?
9. Дайте характеристику фотохронометражу. Коли його застосування є доцільним?

Рекомендована література до теми:

основна [1, с. 326-372; 16, с. 239-251; 21, с. 103-127]

додаткова [2; 22, с. 224-256; 26, с. 62-120; 27; 32, с. 85-127; 34, с. 112-124]

ТЕМА 8. ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Питання навчальної програми

8.1. Сутнісна характеристика ефективності праці.

Поняття ефективності праці. Критерії ефективності праці: економічний, психофізіологічний, соціальний. Межа ефективності праці.

8.2. Продуктивність і рентабельність праці.

Поняття продуктивності праці. Поняття рентабельності праці. Виробіток. Трудомісткість. Види трудомісткості. Методи визначення показників виробітку: натуральний, вартісний (грошовий) і трудовий.

8.3. Показники і методи виміру продуктивності праці.

Показники продуктивності праці та їх складові.

8.4. Фактори та резерви росту продуктивності праці.

Фактори зростання продуктивності праці. Групи факторів: матеріально-технічні, організаційно-економічні і соціально-психологічні. Резерви зростання продуктивності праці.

8.5. Оцінка впливу внутрішньовиробничих резервів на зростання продуктивності праці та управління продуктивністю праці.

Оцінка впливу зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу та робочої сили на рівень продуктивності праці на підприємстві: за рахунок зниження трудомісткості продукції; за рахунок зниження плинності кадрів. Управління продуктивністю праці та його елементи.

Методичні вказівки

Вивчення теми слід розпочати з розкриття сутності категорії «ефективність праці» та «продуктивність праці».

***Ефективність праці** – це її результативність. Вона відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і/або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці.*

***Продуктивність праці** – це найважливіший з показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої живої праці.*

Можна розрізняти різні види продуктивності праці залежно від того, на якому економічному рівні проводяться дослідження: індивідуальна продуктивність праці; виробнича продуктивність праці; локальна продуктивність праці; суспільна продуктивність праці.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Важливим показником ефективності праці є *співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці*. Це співвідношення називається **рентабельністю праці**.

Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин розрізняють два *показники продуктивності праці*: виробіток і трудомісткість.

Виробіток – це *прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу*.

На підприємстві виробіток може визначатися різними *методами* (способами) залежно від того, якими одиницями вимірюються обсяг продукції і затрати праці:

- натуральний метод;
- трудовий;
- вартісний.

Трудомісткість – це *обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг)*.

Слід розглянути *види трудомісткості*, які використовуються для планування і аналізу праці на підприємстві: технологічна, трудомісткість обслуговування, виробнича трудомісткість, трудомісткість управління, повна трудомісткість продукції.

Оскільки зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення для кожного підприємства і для суспільства в цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії і практики.

Фактори зростання продуктивності праці – це *вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці*.

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці *за змістом* можна поділити на три групи:

- соціально-економічні;
- матеріально-технічні;
- організаційно-економічні.

Близьким, але не тотожним поняттям до факторів є **резерви зростання продуктивності праці**, які представляють собою *такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані*. Доцільно розглянути їх класифікацію за різними ознаками.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів у перспективних організаціях повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю. Слід приділити уваги вивченню етапів розробки і впровадження таких програм на підприємстві.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення поняття «ефективність праці».
2. Якими основними показниками характеризується ефективність праці?
3. Розкрийте зміст понять «продуктивність праці» і «рентабельність праці».
4. В чому полягають суть і соціально-економічне значення зростання продуктивності праці?
5. Назвіть методи вимірювання продуктивності праці.
6. Вкажіть недоліки і переваги кожного методу вимірювання продуктивності праці.
7. Охарактеризуйте виробіток як один з показників продуктивності праці.
8. Охарактеризуйте показники вартісної оцінки продукції у вартісному методі вимірювання продуктивності праці.
9. Які є види трудомісткості?
10. Назвіть та охарактеризуйте фактори зростання продуктивності праці.
11. Що таке резерви зростання продуктивності праці? Назвіть основні з них.
12. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Рекомендована література до теми:

основна [1, с. 376-420; 16, с. 252-269; 21, с. 128-141]

додаткова [22, с. 257-292; 26, с. 185-199; 32, с. 54-71; 34, с. 125-138]

ТЕМА 9. ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Питання навчальної програми

9.1. Поняття і функції заробітної плати.

Заробітна плата. Її функції: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна, оптимізаційна, формування платоспроможного попиту населення.

9.2. Сутність, рівні, механізм та принципи організації заробітної плати.

Рівні системи організації заробітної плати. Поняття організації оплати праці на підприємстві. Механізм організації заробітної плати. Тарифна угода. Предмет генеральної тарифної угоди. Предмет галузевої, регіональної тарифної угоди. Предмет тарифної угоди на виробничому рівні. Організація оплати праці на підприємстві. Номінальна заробітна плата, реальна заробітна плата.

9.3. Елементи організації оплати праці в Україні.

Оплата праці складається з основної, додаткової, інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Характеристика даних елементів.

9.4. Тарифна система та її складові.

Елементи тарифної системи: тарифні сітки; тарифні ставки; схеми посадових окладів; тарифно-кваліфікаційні довідники. Характеристика елементів тарифної системи.

9.5. Форми і системи тарифної оплати праці.

Форми заробітної плати. Система заробітної плати. Відрядна заробітна плата. Погодинна заробітна плата.

9.6. Безтарифна система оплати праці.

Особливості безтарифної системи оплати праці. Фактори, від яких залежить фактична величина зарплати кожного працівника: кваліфікаційного рівня працівника; коефіцієнту трудової участі (КТУ); фактично відпрацьованого часу. Контрактна система.

9.7. Фонд заробітної плати та фонд оплати праці.

Фонд заробітної плати (ФЗП). Годинний, денний, місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати. Складові фонду оплати праці.

Методичні вказівки

При вивченні даної теми слід насамперед розглянути основні джерела особистих доходів населення в ринковій економіці та основні напрями політики у сфері доходів населення.

Потрібно з'ясувати сутність категорії «заробітна плата». З позицій економіки праці, **заробітна плата** – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Найважливішими з них є такі.

- відтворювальна;
- стимулююча;
- регулююча, або ресурсно-розміщувальна;
- соціальна;
- оптимізаційна;
- функція формування платоспроможного попиту населення.

Заробітна плата складається з таких частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Необхідно з'ясувати, що таке «мінімальна заробітна плата» і які фактори на неї впливають.

Важливим питанням є договірне регулювання, яке здійснюється за допомогою ряду угод та договорів, що укладаються на різних рівнях:

- угода на державному рівні (Генеральна угода);

- угода на галузевому рівні (Галузева угода);
- угода на регіональному рівні (Регіональна угода);
- колективний договір;
- трудовий договір (контракт).

Доцільно розглянути особливості застосування тарифної та безтарифної системи оплати праці. Також необхідно ознайомитись з такими категоріями, як: «тарифний коефіцієнт», «тарифна сітка», «тарифно-кваліфікаційний довідник», «тарифний розряд», «схеми посадових окладів», «система надбавок і доплат до тарифних ставок».

Необхідно ознайомитись з відмінностями і особливостями застосування погодинної і відрядної форм оплати праці.

Існують такі системи погодинної форми оплати праці:

- проста погодинна;
- погодинно-преміальна;
- оплата праці за місячними посадовими окладами.

Існують такі системи відрядної форми оплати праці:

- проста відрядна;
- відрядно-преміальна;
- відрядно-прогресивна;
- непряма відрядна;
- акордна;
- акордно-преміальна;
- відсоткова.

Слід увагу приділити з'ясуванню сутності поняття «фонд оплати праці». Доцільно ознайомитись з методикою розрахунку фонду оплати праці робітників-погодинників і робітників-відрядників.

Питання для самоконтролю

1. Які є види доходів та джерела їх отримання?
2. Розкрийте сутність поняття «політика доходів».
3. Охарактеризуйте основні методи державного регулювання доходів в Україні.
4. Розкрийте сутність категорії «заробітна плата». Назвіть і охарактеризуйте функції заробітної плати.
5. Яких принципів слід дотримуватися при організації заробітної плати?
6. Які елементи включає механізм організації оплати праці на макро- і мікрорівнях?
7. Охарактеризуйте структуру заробітної плати.
8. Назвіть форми і системи заробітної плати.
9. Охарактеризуйте складові тарифної системи оплати праці.
10. В яких економічних умовах доцільніше застосовувати безтарифну модель організації оплати праці?

11. Що таке «мінімальна заробітна плата»? Які фактори впливають на її розмір?
12. Охарактеризуйте найбільш поширені системи матеріального стимулювання.

Рекомендована література до теми:

основна [1, с. 426-476; 16, с. 270-293; 21, с. 142-174]

додаткова [2; 6; 22, с. 292-338; 26, с. 121-184; 27; 32, с. 128-170; 34, с. 139-162]

ТЕМА 10. ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВОЇ СФЕРИ СУСПІЛЬСТВА

Питання навчальної програми

10.1. Сутність і види соціально-трудових відносин.

Соціально-трудові відносини. Класифікація соціально-трудових відносин.

10.2. Соціально-трудові відносини як система.

Система соціально-трудових відносин. Сторони соціально-трудових відносин: наймані працівники, роботодавці, держава і органи місцевого самоврядування. Групи суб'єктів соціально-трудових відносин. Предмет соціально-трудових відносин. Механізм реалізації соціально-трудових відносин. Принципи функціонування системи соціально-трудових відносин.

10.3. Система соціального партнерства.

Поняття соціального партнерства. Мета соціального партнерства. Загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори, що укладаються на рівні підприємств.

10.4. Соціальна політика: сутність, мета, напрями, механізм реалізації.

Основні фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин: соціальна політика; глобалізація економіки; розвиток суспільної праці та виробництва. Головна мета соціальної політики. Основні види соціальної політики. Основні напрями соціальної політики. Соціальний захист. Соціальні гарантії. Соціальні індикатори: рівень та якість життя населення.

Методичні вказівки

Насамперед, слід звернути увагу на те, що соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, «серцевиною» усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості

безпосередньо залежать якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес.

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

Соціально-трудові відносини пройшли у своєму розвитку чотири стадії: ранньокапіталістичну, конфронтаційну, стадію змагального співробітництва, стадію соціального партнерства.

Система соціально-трудових відносин характеризується такими складовими:

- сторони соціально-трудових відносин;
- суб'єкти соціально-трудових відносин;
- механізм соціально-трудових відносин;
- рівні соціально-трудових відносин;
- предмет соціально-трудових відносин;
- принципи соціально-трудових відносин;
- типи соціально-трудових відносин.

Провідними складовими системи соціально-трудових відносин є їх сторони і суб'єкти. Відмінність між ними полягає в тому, що сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами. Слід звернути увагу на те, що кількість сторін соціально-трудових відносин не може бути більшою трьох (наймані працівники, роботодавці й держава), тоді як число суб'єктів цих відносин може бути великим за рахунок носіїв делегованих прав (об'єднань найманих працівників роботодавців, їхніх представницьких органів, різних державних органів і т. ін.).

Доцільно приділити увагу значенню держави в соціально-трудових відносинах, що проявляється у тих функціях, які вона традиційно виконує.

Тип соціально-трудових відносин визначається їх характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються і здійснюються рішення в соціально-трудовій сфері. Базову роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності чи нерівності прав та можливостей суб'єктів цих відносин. Від того, яким чином і якою мірою комбінуються ці базові принципи, залежить конкретний тип соціально-трудових відносин та інші принципи, що його конкретизують. Відповідно до цих характеристик виділяють два полярних типи трудових відносин: патерналізм і соціальне партнерство. Можливі також і інші типи соціально-трудових відносин – солідарність, субсидіарність, конфлікт, дискримінація.

Слід розуміти, що оцінка стану і ступеня розвитку соціально-трудових відносин – складне і важливе завдання. Тривалий науковий пошук адекватної

системи критеріїв для такої оцінки привів спеціалістів до висновку про доцільність використання показників якості трудового життя як індикаторів розвиненості соціально-трудоових відносин.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві. Доцільно розглянути систему показників, динаміка яких визначає високу або низьку якість трудового життя.

Також необхідно приділити увагу ознайомленню з поняттям «соціальний захист», його напрямками у сфері праці та формами прояву.

Важливим є з'ясування сутності **соціального партнерства**. Як тип соціально-трудоових відносин це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудоових відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави.

Соціальне партнерство здійснюється на різних рівнях: міжнародному (мегаекономічному), національному (макроекономічному), галузевому і регіональному (мезоекономічному), виробничому (мікроекономічному).

Суб'єктами соціального партнерства є:

- держава та органи місцевого самоврядування;
- наймані працівники, трудові колективи і профспілки;
- роботодавці та їх об'єднання.

Кожний суб'єкт виконує певні функції в системі соціального партнерства, які слід розглянути при вивченні даної теми.

Об'єктом (предметом) соціального партнерства є узгоджена соціально-трудова політика, що на різних рівнях має своє конкретне наповнення.

Слід приділити увагу вивченню системи заходів громадського і державного регулювання соціально-трудоових відносин в умовах соціального партнерства.

Важливим питанням є укладання колективних угод на таких рівнях: національному (Генеральна угода), галузевому (Галузева угода), регіональному (Регіональна угода). Колективні договори укладаються на підприємствах, в організаціях, незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю та мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися також у структурних підрозділах підприємств в межах компетенції цих підрозділів. Доцільно ознайомитись з основними функціями колективного договору та його структурою.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте сутність категорії «соціально-трудові відносини».
2. Назвіть стадії розвитку соціально-трудова відносин.
3. На яких рівнях виникають взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудова відносин?
4. Яке значення держави у соціально-трудова відносинах?
5. Охарактеризуйте елементи соціально-трудова відносин.
6. Назвіть та дайте характеристику сторонам соціально-трудова відносин.
7. Охарактеризуйте принципи та типи соціально-трудова відносин.
8. Що собою представляє соціальний захист у сфері праці? Які основні напрями соціального захисту у сфері праці?
9. Що таке якість трудового життя?
10. Охарактеризуйте форми та методи підвищення якості трудового життя.
11. У чому суть соціального партнерства? Яке його значення у розвитку економіки і суспільства?
12. Назвіть основні компоненти системи соціального партнерства.
13. Назвіть суб'єкти соціального партнерства.
14. Охарактеризуйте форми, принципи соціального партнерства на різних його рівнях.
15. Як діють об'єднання роботодавців на ринку праці?
16. У чому полягають основні завдання профспілок?
17. Які функції виконує держава в системі соціального партнерства?
18. Охарактеризуйте систему заходів громадського і державного регулювання соціально-трудова відносин в умовах соціального партнерства.
19. Назвіть основні проблеми розвитку ефективного соціального партнерства в Україні.
20. Охарактеризуйте систему колективно-договірного регулювання праці.
21. Назвіть основні функції колективного договору.

Рекомендована література до теми:

основна [1, с. 126-213; 16, с. 138-196; 21, с. 175-186]

додаткова [3; 5; 22, с. 81-133; 26, с. 45-61; 32, с. 172-220; 34, с. 57-96]

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Акіліна О.В., Ільч Л.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчальний посібник. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. – К.: Алерта, 2010. – 734с.
2. Закон України “Про відпустки” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1997. - № 2. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/504/96-вр>
3. Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – №48. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2017-14>
4. Закон України “Про зайнятість населення” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 2013. - № 24. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/5067-17>
5. Закон України “Про колективні договори і угоди” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. - (ВВР), 1993. - № 36.– Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/3356-12>
6. Закон України “Про оплату праці” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – 1995. – №17. – Режим доступу: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
7. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
8. 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>
9. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3-тє вид. – К.: Знання-Прес, 2010. – 387 с.
10. Васильков В.Г. Організація виробництва: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 524 с.
11. Веснин В.Р. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ТК Велби. Изд-во Проспект, 2008 – 240 с.
12. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник / О.В. Волкова. – К.: ЦУЛ, 2007. – 624 с.
13. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 8-е изд., доп. – М.: НОРМА, 2013. – 448 с.
14. Генкин Б.М. Основы организации труда: учеб. пособие / Генкин Б.М., Свистунов В.М. – М.: Норма, 2013. – 400 с.
15. Гриньова В.М. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрямки розвитку: Монографія / В.М. Гриньова, В.В. Самойленко. – Харків: ВД “УНЖЕК”, 2007. – 168 с.
16. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2011. – 390 с.
17. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / Г.В. Назарова, С.Ю. Гончарова, Н.О. Москаленко [та ін.]; за ред. Г.В. Назарової. – К.: Знання, 2012. – 573 с.

18. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посіб. / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
19. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посібник / Т.П. Збрицька, М.С. Татаревська, О.В. Сорока. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: ОДЕУ, 2010. – 478 с.
20. Економіка праці та соціально-трудова 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.
21. Економіка та організація праці : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / О.В. Мініна, Ж.В. Дерій, Н.Т. Шадура-Никипорець. – Чернігів : Черніг. нац. технол. ун-т, 2017. – 206 с.
22. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / Н.І. Єсінова. – К.: Кондор, 2011. – 432 с.
23. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2010. – 432 с.
24. Збрицька Т.П. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська. – Одеса: Атлант, 2013. – 427 с.
25. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с.
26. Ковальов В.М. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посіб. / В.М. Ковальов, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов, І.М. Черненко, О.А. Атаєва; за ред. В.М. Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
27. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – 1971. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>
28. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
29. Левчук Ю.С. Теоретичні аспекти зайнятості населення / Ю.С. Левчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №5. – С. 160-164.
30. 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.
31. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник / Е.М. Лібанова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
32. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб./ В.М. Лукашевич. – Львів: «Новий світ - 2000», 2004. – 248 с.
33. Мазин А.Л. Экономика труда. Учебное пособие: 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 619 с.
34. Мерзляк А.В. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х.

- Корецький, Г.О. Михайлова; під ред. Є.П. Михайлова. – 2-ге вид., перероб. та доповн. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
35. 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.
36. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практ. пособие. – 7-е изд. – М.: Кнорус, 2012. – 320 с.
37. Петюх В.М. Ринок праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2000. – 128 с.
38. Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчальний посібник. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 264 с.
39. 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.
40. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – 391 с.
41. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учеб. пособие. – М.: Кнорус, 2013. – 224 с.
42. 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.
43. 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.
44. Шлендер П.Э. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: учебное пособие / П.Э. Шлендер. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. – 319 с.
45. 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”).

**ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ЗА ЗАЛІКУ З ДИСЦИПЛІНИ
«ЕКОНОМІКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ»**

1. Праця як об'єкт дослідження. Характеристика компонентів процесу праці.
2. Економіка та організація праці: предмет, мета, завдання.
3. Історичний розвиток економічної думки раціональної організації праці та управління людськими ресурсами.
4. Населення як основа формування трудових ресурсів і трудового потенціалу суспільства.
5. Трудові ресурси та економічно активне населення.
6. Трудовий потенціал: поняття, складові.
7. Людський капітал як соціально-економічна категорія.
8. Поняття і особливості ринку праці.
9. Функції та сегментація ринку праці.
10. Елементи ринку праці.
11. Основні концепції та моделі ринку праці.
12. Особливості ринку праці в Україні.
13. Поняття і види зайнятості. Повна, раціональна, ефективна зайнятість.
14. Методологія оцінки зайнятості.
15. Оцінка безробіття, збалансованості та ефективності функціонування ринку праці.
16. Державна політика зайнятості.
17. Поняття та основні завдання організації праці.
18. Поділ та кооперування праці.
19. Організаційні форми праці.
20. Організація і обслуговування робочих місць.
21. Умови праці та фактори, що їх визначають.
22. Оцінка рівня та ефективності організації праці.
23. Ефективність заходів з удосконалення організації праці.
24. Поняття і структура трудового процесу.
25. Робочий час, його склад і структура.
26. Режими праці та відпочинку.
27. Сутність та призначення нормування праці.
28. Види норм і нормативів праці.
29. Нормування верстатних робіт.
30. Нормування праці при багатOVERстатному обслуговуванні.
31. Методи вивчення витрат робочого часу та нормування праці.
32. Індивідуальна фотографія робочого часу: сутність методу.
33. Метод безпосередніх спостережень, маршрутна фотографія, метод моментних спостережень. Групова фотографія робочого часу і самофотографія.
34. Хронометраж: сутність методу і особливості проведення.
35. Сутнісна характеристика ефективності праці.

36. Продуктивність і рентабельність праці.
37. Показники і методи виміру продуктивності праці.
38. Фактори та резерви росту продуктивності праці.
39. Оцінка впливу внутрішньовиробничих резервів на зростання продуктивності праці та управління продуктивністю праці.
40. Поняття і функції заробітної плати.
41. Сутність, рівні, механізм та принципи організації заробітної плати.
42. Елементи організації оплати праці в Україні.
43. Тарифна система та її складові.
44. Форми і системи тарифної оплати праці.
45. Безтарифна система оплати праці.
46. Фонд заробітної плати та фонд оплати праці.