

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Чернігівська політехніка»
ННІ бізнесу, природокористування і туризму
Кафедра управління персоналом та економіки праці

СТАТИСТИКА ПРАЦІ

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до практичних занять та самостійної роботи
для здобувачів вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньо-професійної програми «Управління персоналом
та економіка праці» всіх форм навчання

Обговорено і рекомендовано
на засіданні кафедри управління
персоналом та економіки праці
Протокол № 3
від «20» жовтня 2021 р.

Чернігів 2021

Статистика праці. Методичні вказівки для практичних занять та самостійної роботи для здобувачів вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці» всіх форм навчання / Укл. Забаштанський М.М., Мекшун Л.М. Чернігів: НУ «Чернігівська політехніка», 2021. 36 с.

Укладачі: ЗАБАШТАНСЬКИЙ МАКСИМ МИКОЛАЙОВИЧ, доктор економічних наук, професор кафедри управління персоналом та економіки праці;
МЕКШУН ЛЮДМИЛА МИКОЛАЇВНА, кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Відповідальний за випуск: РЕМНЬОВА ЛЮДМИЛА МИХАЙЛІВНА, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, кандидат економічних наук, професор

Рецензент: ПОЛКОВНИЧЕНКО СВІТЛАНА ОЛЕКСАНДРІВНА, доцент кафедри маркетингу, PR-технологій та логістики Національного університету «Чернігівська політехніка», кандидат економічних наук, доцент

ЗМІСТ

Вступ	4
Навчальна програма дисципліни	5
Зміст і тематика практичних занять	7
Зміст та обсяг самостійної роботи.....	8
Тематика практичних занять	9
Практичне заняття №1. Предмет, метод і завдання статистики праці..	9
Практичне заняття №2. Основні положення формування агрегованої системи показників статистики праці.....	11
Практичне заняття №3. Статистика трудового потенціалу.....	13
Практичне заняття №4. Статистика чисельності, складу та руху робочої сили.....	15
Практичне заняття №5. Статистика робочого часу.....	18
Практичне заняття №6. Статистика продуктивності праці.....	21
Практичне заняття №7. Статистика оплати праці.....	24
Порядок поточного і підсумкового оцінювання знань	29
Рекомендована література.....	31
Глосарій з дисципліни «Статистика праці».....	33

ВСТУП

В сучасному менеджменті висуваються високі вимоги для підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці, адже HR-менеджери не тільки займаються підбором кваліфікованого персоналу, але й оптимізують його роботу, організують навчання та підвищення кваліфікації, шукають шляхи попередження конфліктних ситуацій в колективі, що в цілому впливає на підвищення продуктивності праці та ефективну роботу підприємств і організацій.

Метою вивчення курсу «Статистика праці» є набуття здобувачами вищої освіти фахових компетентностей, вмінь та навичок, які формуються з теоретичних знань щодо збирання, групування та аналізу статистичної інформації, пов'язаної з організацією та оплатою праці, пошуком резервів підвищення її продуктивності.

У зв'язку з визначеною метою головними завданнями курсу «Статистика праці» є:

- засвоєння теоретико-методологічних основ даного курсу;
- вивчення структури та ефективного використання трудових ресурсів;
- аналіз робочого та неробочого часу з метою оптимізації його організації;
- дослідження продуктивності праці та пошук резервів її оптимізації;
- вивчення форм та способів оплати праці.

В ході практичних занять здобувачі вищої освіти поглиблюють та закріплюють теоретичні знання, вчать використовувати їх на практиці при вирішенні виробничих завдань та проблемних ситуацій, що можуть виникнути у роботі підприємств та організацій.

Самостійна робота виконується студентами у час, вільний від аудиторних занять без безпосередньої участі викладача, але під його керівництвом. Її метою є самостійний пошук статистичної інформації, вміння табличного та графічного представлення знайдених матеріалів, робота з абсолютними та відносними показниками статистики праці, проведення узагальнення та аналізу, вміння працювати з найновітнішими статистичними формами і звітами.

Розроблені методичні рекомендації містять: навчальну програму курсу, тематику практичних занять, контрольні тести, предметні задачі та питання для самоконтролю, теми рефератів, завдання для самостійної роботи, приклади розв'язання задач, перелік рекомендованої літератури та глосарій.

1 НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1 Загальні засади статистики праці

Тема 1. Предмет, метод і завдання статистики праці

Предмет, методи дослідження та завдання статистики праці. Сучасні вимоги до статистики праці. Основні джерела та форми державної статистичної звітності з праці.

Тема 2. Основні положення формування агрегованої системи показників статистики праці

Роль Міжнародної організації праці та її статистична діяльність. Проблеми інтеграції національної економіки у світову. Рекомендовані системи показників статистики праці. Вимоги, які ставляться до показників статистики праці.

Змістовий модуль 2 Статистика трудового потенціалу та робочої сили

Тема 3. Статистика трудового потенціалу

Поняття та склад трудового потенціалу. Система показників статистики економічної активності населення, зайнятості та безробіття. Методика розрахунку коефіцієнтів інтенсивності зайнятості та безробіття. Джерела статистичних даних про зайнятість, безробіття та економічну активність населення.

Тема 4. Статистика чисельності, складу та руху робочої сили

Статистика чисельності робочої сили. Статистика складу робочої сили. Оцінка забезпеченості підприємств робочою силою. Статистика вивчення руху чисельності робочої сили. Вимір сезонних коливань у її чисельності.

Змістовий модуль 3 Статистика робочого часу та робочого місця

Тема 5. Статистика робочого часу

Сутність закону економії часу та завдання його статистичного вивчення. Поняття робочого часу, його облік і структура. Показники використання робочого часу. Методика побудови й аналізу балансу робочого часу. Показники змінності, безперервності, інтегральний показник завантаження робочих місць. Джерела статистичних даних з використання робочого часу. Статистичні методи виявлення резервів поліпшення використання робочої сили. Методичні рекомендації з організації та проведення моментно-вибіркових спостережень використання робочого часу на підприємствах.

Тема 6. Статистика робочого місця

Методологічні підходи до визначення поняття «робоче місце». Оцінка ефективності функціонування робочих місць. Система показників статистичного аналізу використання робочого місця у вартісному виразі та методика їх розрахунку.

Змістовий модуль 4

Статистика продуктивності і оплати праці

Тема 7. Статистика продуктивності праці

Теоретичні основи статистичного вивчення продуктивності праці. Вимірювання рівня продуктивності праці. Аналіз динаміки продуктивності праці. Статистичні методи вивчення чинників, які впливають на рівень продуктивності праці.

Тема 8. Статистика оплати праці

Суть оплати праці та завдання статистики. Заробітна плата, її види. Фонд оплати праці. Середня заробітна плата працівників та аналіз її динаміки. Концептуальні положення щодо визначення реальної заробітної плати. Методика розрахунку індексів реальної заробітної плати. Склад витрат на робочу силу. Оцінка економічної ефективності використання ресурсів робочої сили.

2. ЗМІСТ І ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Практичні заняття проводяться з метою розширення, поглиблення й деталізації теоретичних знань, отриманих здобувачами вищої освіти на лекціях та в процесі самостійної роботи. Вони дають студентам можливість набуття навичок здійснення досліджень головних проблем курсу, вирішення ситуаційних завдань з обліку робочої сили, робочого часу, його планування на основі використання економічних методів.

При проведенні практичних занять зі «Статистики праці» використовуються:

- **кейс-метод** (метод аналізу конкретних ситуацій) – наближення процесу навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів, розгляд виробничих, управлінських та інших ситуацій, складних конфліктних випадків, проблемних ситуацій, інцидентів у процесі вивчення навчального матеріалу

- **презентації** – виступи перед аудиторією і представлення певних досягнень, результатів роботи групи.

- **рольові ігри** (інсценізації) – при яких здобувачі вищої освіти задіяні в процесі інсценізації певної виробничої ситуації у ролі безпосередніх учасників подій.

План практичних занять зі «Статистики праці» представлено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Тематичний план практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин (денна форма навчання)
1.	Предмет, метод і завдання статистики праці	2
2.	Розрахунок систем показників статистики праці	2
3.	Обчислення показників трудового потенціалу	2
4.	Визначення показників чисельності, складу та руху робочої сили	2
5.	Обчислення показників статистики робочого часу	2
6.	Розрахунок показників статистики робочого місця	0
7.	Обчислення показників продуктивності праці	2
8.	Визначення показників оплати праці	2
<i>Разом</i>		14

3. ЗМІСТ ТА ОБСЯГ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Самостійна робота зі «Статистики праці» для здобувачів вищої освіти включає:

- підготовку до практичних занять із розв'язанням розрахункових завдань та вирішенням тестів;
- виконання модульних контрольних робіт;
- виконання розрахунково-графічної роботи із самостійним пошуком, аналізом, табличним чи графічним представленням статистичної інформації;
- презентація результатів дослідження на студентських наукових конференціях.

Обсяг та тематика самостійної роботи представлена в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Розподіл тем самостійної роботи за модулями і годинами

№ з/п	Назва теми	Кількість годин (денна форма навчання)
1	Предмет, метод і завдання статистики праці	11
2	Основні положення формування агрегованої системи показників статистики праці	11
3	Статистика трудового потенціалу	10
4	Статистика чисельності, складу та руху робочої сили	12
5	Статистика робочого часу	11
6	Статистика робочого місця	13
7	Статистика продуктивності праці	10
8	Статистика оплати праці	12
Разом		90

4. ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Практичне заняття 4.1. Предмет, метод і завдання статистики праці

Питання для обговорення на практичному занятті:

1. Статистика праці як наука.
2. Методи дослідження та їхня класифікація.
3. Завдання статистики праці в світі сучасних вимог.
4. Групи основних джерел статистики праці.
5. Форми державної статистичної звітності з праці.

Питання для самоконтролю:

1. Що є об'єктом дослідження статистики праці?
2. Поясніть чому «Статистика праці» не належить до галузевих статистик?
3. Які специфічні методи дослідження використовує статистика праці?
4. Які основні завдання статистики праці в контексті Законів України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», а також ратифікації Україною в 1991 р. Конвенції МОП № 160 (1985 р.) «Про статистику праці»?
5. З яких трьох основних джерел отримують статистичну інформацію з праці?
6. Скільки централізованих та нецентралізованих форм статистичної звітності та з якою метою надають підприємства в сучасних умовах господарювання?

Тестові завдання до теми 1:

1. Оберіть правильне визначення:
 - а) статистика праці – суспільна наука, котра вивчає якісну сторону масових явищ та процесів, які відбуваються під час праці, з метою виявлення кількісних особливостей, взаємозв'язків та закономірностей;
 - б) статистика праці – суспільна наука, котра вивчає кількісну сторону масових явищ та процесів, які відбуваються під час праці, з метою виявлення якісних особливостей, взаємозв'язків та закономірностей;
 - в) статистика праці – суспільна наука, котра вивчає кількісну сторону всіх масових явищ та процесів з метою виявлення якісних особливостей, взаємозв'язків та закономірностей.
2. Статистика праці відноситься до:
 - а) галузевих статистик;
 - б) економічної статистики;
 - в) не належить до галузевих статистик.
3. Об'єктом дослідження статистики праці виступають:
 - а) трудові ресурси;
 - б) масові явища та процеси;
 - в) закони держави та правові норми.
4. Що з цього вивчає статистика праці:

а) економічні процеси, що відбуваються на рівні держави;
 б) максимальне задоволення потреб споживачів;
 в) динаміку продуктивності праці, чинники, що спричиняють зміни продуктивності праці, вплив зростання продуктивності праці на зміну обсягу виробленої продукції, на показники собівартості продукції.

5. Абсолютні показники в статистиці праці – це:

а) показники динаміки, структури, порівняння, координації, інтенсивності;
 б) показники, які характеризують обсяги та рівні явищ і процесів;
 в) показники, які характеризують як обсяги та рівні явищ і процесів, так і їх динаміку.

6. До основних завдань статистики праці належать:

а) дослідження життєвого рівня населення;
 б) дослідження екологічних проблем суспільства;
 в) дослідження обсягів виробництва продукції на різних підприємствах.

7. Достовірні статистичні дані з праці отримують з таких джерел:

а) з новин засобів масової інформації;
 б) з переписів і обстеження підприємств виробничої діяльності;
 в) при вибірковому опитуванні респондентів на вулиці.

8. Нецентралізовані форми статистичної звітності з праці збираються:

а) державними службами зайнятості і стосуються питань зареєстрованого безробіття та працевлаштування громадян;
 б) Державною службою статистики України;
 в) підприємствами і організаціями.

9. До адміністративних джерел статистичних даних з праці відносяться:

а) перепис населення та обстеження домашніх господарств;
 б) документація служб соціального забезпечення;
 в) перепис і обстеження підприємств/одиниць виробничої діяльності.

10. Звіт з праці подається:

а) один раз на 5 років;
 б) один раз на 10 років;
 в) щороку.

Реферати до теми 1:

1. Основні етапи виникнення та розвитку загальної теорії статистики.
2. Зв'язок загальної теорії статистики із статистикою праці.
3. Особливості розвитку статистики праці в незалежній Україні.
4. Види джерел та способи одержання первинних даних у сфері праці.
5. Державні статистичні спостереження підприємств, установ та організацій. Державна статистична звітність.
6. Вибіркові обстеження та їх особливості в статистиці праці.

Самостійна робота до теми 1:

За даними Державної служби статистики України провести аналіз зайнятого населення за професійними групами та статтю за останні 10 років. Результати аналізу представити графічно. Зробити висновки.

Практичне заняття 4.2. Основні положення формування агрегованої системи показників статистики праці

Питання для обговорення на практичному занятті:

1. Роль Міжнародної організації праці.
2. Проблеми інтеграції національної економіки у світову.
3. Рекомендовані системи показників статистики праці.
4. Вимоги, які ставляться до показників статистики праці.

Питання для самоконтролю:

1. Які чотири головні стратегічні цілі Міжнародної організації праці?
2. В чому полягають завдання Міжнародної організації праці?
3. Які основні функції виконує Міжнародна організація праці?
4. На які країни поширюється технічна допомога та співробітництво МОП у галузі статистики праці?
5. Яку роль в розвитку МОП зіграло прийняття в 1944 р. Міжнародною конференцією праці у Філадельфії Декларації про діяльність МОП?
6. Що є вищим органом МОП?
7. Які напрями діяльності Міжнародного бюро праці?
8. Які основні показники статистики праці рекомендовані МОП?
9. В чому полягають проблеми інтеграції національної статистики праці у світову?
10. Які основні вимоги ставляться МОП до системи показників статистики праці?

Тестові завдання до теми 2:

1. Оберіть найбільш характерне завдання Міжнародної організації праці:
 - а) розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудоових проблем;
 - б) забезпечення свободи і безпеки країн-членів з використанням політичних і військових засобів;
 - в) збереження світового миру.
2. МОП створена у складі Ліги Націй за ініціативою та активною участю західної соціал-демократії для сприяння соціальному прогресу, встановлення і підтримання соціальної злагоди:
 - а) у 1944 році;
 - б) у 1919 році;
 - в) у 1956 році.
3. Виберіть найбільш характерну стратегічну ціль Міжнародної організації праці:

а) досягнення економічного зростання в країнах; в) забезпечення миру на планеті; в) створення більш широких можливостей для жінок і чоловіків щодо забезпечення достойної зайнятості.

4. В 1969 році у зв'язку з 50-ю річницею МОП їй було присуджено

а) премію А. Сахарова; б) Нобелівську премію миру «За діяльність із створення інфраструктури миру і зміцненню братства між народами»; В) премію С. Русової.

5. Міжнародна конференція праці у Філадельфії, на якій була прийняті Декларації про діяльність МОП відбулась у:

а) 1944 році; б) 1956 році; в) 1919 році.

6. В якій декларації наголошується, що «праця не є товаром», «свобода слова та свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу» та що «злідні будь-де є загрозою для загального добробуту»:

а) Паризькій; б) Філадельфійській; в) Вашингтонській.

7. Вищим органом МОП є:

а) Міжнародне бюро праці; б) Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень; в) Міжнародна конференція праці.

8. Поточна статистика економічно активного населення, зайнятості безробіття збирається:

а) один раз на десять років; б) один раз на п'ять років; в) не рідше одного разу на рік.

9. Україна є членом Міжнародної організації праці з:

а) 1954 року; б) 1956 року; в) 1990 року.

10. Статистичні дані про структуру та розподіл заробітної плати рекомендується збирати:

а) один раз на 8 років; б) щомісячно; в) один раз на п'ять років.

Реферати до теми 2:

1. Основні форми технічної допомоги МОП.

2. Сутність консультативної допомоги МОП країнам зі статистики праці.

3. Проблеми формування системи показників статистики праці.

4. Системи показників статистики праці і зайнятості.

5. Основні вимоги до показників статистики праці відповідно до Рекомендацій МОП.

6. Історія становлення та розвитку Міжнародної організації праці.

Самостійна робота до теми 2:

За даними Державної служби статистики України провести аналіз ринку праці за останні п'ять років. Зробіть висновки.

Практичне заняття 4.3. Статистика трудового потенціалу.

Питання для обговорення на практичному занятті:

1. Поняття та склад статистики трудових ресурсів.
2. Основні показники статистики трудових ресурсів.
3. Характеристика основних завдань статистики трудових ресурсів.
4. Побудова балансів трудових ресурсів.

Питання для самоконтролю:

1. В чому полягає суть поняття «трудові ресурси» та «економічно активне населення»?
2. Який склад трудових ресурсів та економічно активного населення?
3. Що розуміють під використанням трудових ресурсів?
4. Які категорії населення входять до складу трудових резервів?
5. Що таке безробіття і зайнятість?
6. Які існують два методи розрахунку чисельності трудових ресурсів?
7. За допомогою яких показників оцінюється працездатність?
8. Що розуміється під оцінкою демографічного навантаження працездатного населення непрацездатним?
9. В чому відмінність природного руху трудових ресурсів від механічного?
10. Які коефіцієнти природного поповнення і природного вибуття трудових ресурсів?

Тестові завдання до теми 3:

1. Трудові ресурси – це:
 - а) частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності і знання, які необхідні для роботи в економіці;
 - б) частина населення, яка зайнята суспільно корисною діяльністю, що приносить їй прибуток;
 - в) вимушена незайнятість працездатного населення.
2. До економічно неактивного населення відносять:
 - а) населення в працездатному віці;
 - б) населення, старше й молодше від працездатного віку, яке зайняте в економіці;
 - в) тих, хто протягом певного тривалого періоду не належить до зайнятих та безробітних.
3. До безробітних належать особи, старші визначеного віку (16 років і старші), які протягом звітного періоду:
 - а) працювали офіційно на підприємстві;
 - б) шукали роботу (звертались до служби зайнятості, до адміністрації підприємства; використовували особисті зв'язки і т. д.) або вживали заходи для організації особистої справи;

в) працювали неофіційно.

4. До завдань статистики трудових ресурсів належать:

а) визначення потенційних поточних (даного часу) та перспективних резервів праці;

б) визначення форм і методів оплати праці;

в) визначення робочого і неробочого часу.

5. Демографічний метод розрахунку чисельності трудових ресурсів - це:

а) сума чисельності зайнятого населення та незайнятого у працездатному віці;

б) сумі чисельностей працездатного населення і працюючих осіб пенсійного віку та підлітків;

в) сума чисельності населення різних країн.

6. Природний рух трудових ресурсів зумовлюється:

а) вступом населення в робочий вік і вибуттям з нього;

б) територіальним переміщенням працездатної категорії населення;

в) переміщенням робочої сили із країни в країну.

7. Чисельність непрацездатного населення поділена на чисельність працездатного населення у працездатному віці – це:

а) коефіцієнт зайнятості працездатного населення;

б) коефіцієнт зайнятості трудових ресурсів;

в) коефіцієнт демографічного навантаження працездатного населення.

8. Абсолютні показники природного руху трудових ресурсів:

а) є коефіцієнтами поширення певного явища в даному середовищі;

б) це - середня чисельність трудових ресурсів за певний період (рік, квартал тощо);

в) показують, скільки в середньому становить природне поповнення і вибуття трудових ресурсів в розрахунку на 1000 осіб середньої їхньої чисельності.

9. Результат природного руху трудових ресурсів визначається за допомогою коефіцієнта:

а) природного приросту трудових ресурсів;

б) механічного поповнення трудових ресурсів;

в) механічного вибуття трудових ресурсів.

10. Працездатність оцінюється за допомогою таких показників:

а) природного руху трудових ресурсів;

б) механічного руху трудових ресурсів;

в) показника працездатного населення у робочому віці.

Реферати до теми 3:

1. Економічно активне населення за методологією МОП.

2. Статистичні показники та складові попиту ринку праці.

3. Статистичні показники та складові пропозиції ринку праці.

4. Причини та види безробіття.

Самостійна робота до теми 3:

1. Побудувати баланс трудових ресурсів.
2. За даними Державної служби статистики України скласти таблицю чисельності зайнятого та безробітного населення за останні 10 років в Україні.

Практичне заняття 4.4. Статистика чисельності, складу та руху робочої сили.

Питання для обговорення на практичному занятті:

1. Статистика чисельності робочої сили.
2. Статистика складу робочої сили.
3. Статистика вивчення руху чисельності робочої сили. Вимір сезонних коливань у її чисельності.

Питання для самоконтролю:

1. Які працівники включаються до облікового складу працівників?
2. Які працівники не включаються до облікового складу працівників?
3. На які категорії передбачено у державній статистичній звітності з питань праці розподіл працівників на персонал?
4. Що являє собою рух робочої сили?
5. За якими двома методами обчислюється середній тарифний розряд?
6. Як розраховуються показники середньооблікової чисельності працюючих?
7. За якими ознаками можна класифікувати склад працюючих на підприємстві?
8. За допомогою якого показника визначається відповідність фактичної чисельності персоналу нормативному?
9. Які показники використовуються для вивчення руху робочої сили протягом досліджуваного періоду?
10. За допомогою яких статистичних методів статистика праці виявляє та вимірює сезонні коливання чисельності працюючих?

Тестові завдання до теми 4:

1. Оберіть повне визначення облікового складу працівників підприємства:
 - а) усі працівники, які прийняті на постійну, сезонну, а також на тимчасову роботу строком на один день і більше, з дня зарахування їх на роботу;
 - б) усі працівники, які прийняті на постійну роботу з дня їх зарахування;
 - в) усі працівники, які прийняті на тимчасову роботу строком на один день і більше, з дня зарахування їх на роботу.
2. До облікового складу входять працівники, які тимчасово не працюють на підприємстві з таких причин:
 - а) залучені до виконання робіт за договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду;

- б) прийняті на роботу за сумісництвом з інших підприємств;
- в) з хвороби.

3. На промислових підприємствах (об'єднаннях) персонал розподіляється на дві групи:

- а) зайнятий основною діяльністю та зайнятий неосновною діяльністю;
- б) промислово-виробничий та персонал непромислових організацій, що перебувають на балансі промислового підприємства (персонал неосновної діяльності);
- в) зайнятий сільськогосподарською діяльністю та в лісному господарстві.

4. Середній тарифний розряд можна обчислити:

- а) з урахуванням тарифних ставок, виходячи з даних про середній тарифний коефіцієнт;
- б) з урахуванням тарифних ставок тільки зайнятих основною діяльністю;
- в) з урахуванням тарифних ставок тільки зайнятих не основною діяльністю;

5. Зовнішній обіг робочої сили – це:

- а) перехід робітників з однієї категорії в іншу, переміщення усередині підприємства;
- б) прийняття робітників на підприємство і їх звільнення з підприємства;
- в) відправлення робочої сили у відрядження.

6. Середньооблікова чисельність працівників за звітний місяць обчислюється:

а) шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу за кожний календарний день звітного місяця, включаючи святкові (неробочі) і вихідні дні, і ділення одержаної суми на кількість календарних днів звітного місяця;

б) шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу за робочі дні звітного місяця і ділення одержаної суми на кількість календарних днів звітного місяця;

в) шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу за робочі дні звітного місяця і ділення одержаної суми на кількість не робочих днів звітного місяця.

7. Не включаються до облікового складу працівники:

- а) тимчасово залучені на с/г та інші роботи;
- б) у зв'язку з виконанням державних або громадських обов'язків;
- в) залучені до виконання робіт за договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду.

8. Облікова чисельність на дату – це:

а) показник чисельності працівників облікового складу на певну дату звітного періоду, наприклад, на перше або останнє число місяця, включаючи прийнятих та виключаючи тих працівників, які вибули в цей день;

б) показник чисельності працівників облікового складу на певну дату звітного періоду, наприклад, на перше або останнє число місяця, включаючи прийнятих в цей день;

в) показник чисельності працівників облікового складу на певну дату звітного періоду, наприклад, на перше або останнє число місяця, виключаючи тих працівників, які вибули в цей день.

9. Якщо підприємство на вказану дату не працювало, облікова чисельність працівників відображається станом на:

- а) день роботи після вихідних;
- б) останній день роботи, що передував цій даті;
- в) вихідний день.

10. Прийняті для виконання разових спеціальних робіт: наприклад, консультації лікарів у медичних закладах, ремонтні роботи тощо:

- а) зараховуються до облікового складу працівників;
- б) не зараховуються до облікового складу працівників;
- в) тимчасово зараховуються до штату працівників.

Реферати до теми 4:

1. Оцінка забезпеченості підприємства робочою силою.
2. Статистичне вивчення руху чисельності робочої сили.
3. Знаходження темпів зростання і темпів приросту обсягу робочої сили та тенденцій зміни обсягу робочої сили.
4. Вплив сезонних коливань на рух робочої сили.

Самостійна робота до теми 4:

1. Розкрити суть методики розрахунку середньооблікової чисельності всього персоналу в еквіваленті повної зайнятості.
2. Задача. Кількість працівників на підприємстві на початок року дорівнює 150 чоловік. Протягом року було прийнято 15, а звільнено 7 чоловік. Розрахувати індекс чисельності працівників та зробити висновки.

Приклади розв'язання задач:

Задача. Середньооблікова чисельність працівників за звітний період склала 500 чоловік. Протягом року прийнято на роботу 50 чоловік, а звільнено 55 чоловік, в тому числі: за порушення трудової дисципліни 6 чоловік; за власним бажанням 35 чоловік. Визначити коефіцієнт прийому, вибуття та плинності кадрів.

Розв'язання:

1. Розрахуємо коефіцієнт прийому кадрів за формулою:

$$K_{\text{пр.}} = \frac{Ч_{\text{пр.}}}{Ч_{\text{сер.}}} \times 100, \text{ де}$$

$Ч_{\text{пр.}}$ – кількість прийнятих на роботу працівників, осіб;

$Ч_{\text{сер.}}$ – середньооблікова чисельність персоналу, осіб

Підставляємо дані: $K_{\text{п}} = \frac{50}{500} \times 100 = 10.$

2. Розрахуємо коефіцієнт вибуття кадрів за формулою:

$$K_{\text{виб.}} = \frac{Ч_{\text{виб.}}}{Ч_{\text{сер.}}} \times 100, \text{ де}$$

$Ч_{\text{виб.}}$ – кількість працівників, які звільнені з роботи, осіб;

$Ч_{\text{сер.}}$ – середньооблікова чисельність персоналу, осіб

Підставляємо дані: $K_{\text{виб.}} = \frac{55}{500} \times 100 = 11.$

3. Розрахуємо коефіцієнт плинності кадрів за формулою:

$$K_{\text{пл.}} = \frac{Ч_{\text{виб.непр.}}}{Ч_{\text{сер.}}} \times 100, \text{ де}$$

$Ч_{\text{виб.непр.}}$ – кількість працівників, які звільнені з роботи за причинами неприродного характеру, осіб;

$Ч_{\text{сер.}}$ – середньооблікова чисельність персоналу, осіб

Підставляємо дані: $K_{\text{виб.}} = \frac{6+35}{500} \times 100 = 8,2.$

Висновок. Розраховані коефіцієнти свідчать, що вибуття працівників відбувається швидше, ніж поповнення персоналу.

Практичне заняття 4.5. Статистика робочого часу.

Питання для обговорення на практичному занятті:

1. Поняття робочого часу, його облік та структура та показники використання.
2. Методика побудови й аналізу балансу робочого часу.
3. Показники змінності, безперервності, інтегральний показник завантаження робочих місць.

Питання для самоконтролю:

1. Як визначається робочий і позаробочий час?
2. Як визначається людино-день цілодобового простою?
3. Що включає в себе календарний фонд часу в людино-годинах?
4. Що вважається відпрацьованими людино-годинами?
5. Як визначаються людино-години внутрішньозмінних перерв?
6. Як вимірюється табельний фонд робочого часу?
7. Як вимірюється максимально можливий фонд робочого часу?
8. Що є установленою тривалістю робочого періоду?
9. Як визначається повна тривалість робочого дня?
10. Як визначаються коефіцієнти змінності і безперервності?

Тестові завдання до теми 5:

1. Позаробочий час включає в себе:
 - а) час, коли працівник прийшов на роботу та розпочав її незалежно від кількості годин його практичної роботи в цей день;
 - б) вільний час (відпочинок, підвищення культурного рівня, самоосвіта, виховання дітей та ін.);
 - в) час, коли робітник вийшов на роботу, але фактично її не розпочинав з певних причин.

2. Людино-дні неявок на роботу вивчаються статистикою праці в розрізі таких причин:

- а) вихідні та святкові дні;
- б) робочі дні;
- в) неявки у зв'язку з роботою за сумісництвом.

3. Відпрацьований людино-день – це день, коли:

- а) робітник вийшов на роботу, але фактично її не розпочинав з певних причин;
- б) коли працівник не з'явився на роботу, незважаючи на те, повинен він був у цей день працювати чи ні;
- в) працівник прийшов на роботу та розпочав її незалежно від кількості годин його практичної роботи в цей день.

4. Календарний фонд часу в людино-годинах – це:

- а) загальна сума людино-днів явок та неявок (включаючи святкові та вихідні дні) усіх працівників за певний відрізок часу;
- б) фонд робочого часу, який вимірюється в людино-днях і вираховується шляхом віднімання з календарного фонду часу кількості людино-днів святкових і вихідних;
- в) табельний фонд робочого часу за винятком кількості людино-днів чергових відпусток і людино-днів святкових і вихідних.

5. Максимально можливий фонд робочого часу вимірюється:

- а) в людино-днях і вираховується шляхом віднімання з календарного фонду часу кількості людино-днів святкових і вихідних;
- б) шляхом віднімання з календарного фонду кількості людино-днів чергових відпусток і людино-днів святкових і вихідних;
- в) шляхом віднімання з календарного фонду табельного фонду.

6. Середньофактична тривалість робочого дня показує:

- а) кількість годин фактичної роботи, які припадають у середньому на одного робітника за один день;
- б) кількість робочих днів підприємства в даному періоді;
- в) частку від ділення відпрацьованих людино-годин, включаючи понаднормові, на кількість відпрацьованих людино-днів.

7. При вивченні використання робочого часу велику увагу приділяють утратам робочого часу через:

- а) недосконалу організацію праці і виробництва на підприємстві;
- б) недоліки в системі планування та нормування праці;
- в) дві попередні відповіді правильні.

8. У балансі робочого часу календарний, табельний і максимально можливий фонди часу відбиваються у:

- а) лівій ресурсній частині балансу;
- б) правій частині балансу;
- в) обидві відповіді правильні.

9. Коефіцієнт змінності:

а) може бути обчислений на визначену дату шляхом відношення чисельності робітників, зайнятих у найбільшій зміні, до кількості робочих місць;

б) визначається як добуток коефіцієнта використання змінного режиму і коефіцієнта безперервності;

в) характеризує рівномірність завантаження змін працівниками.

10. Коефіцієнт безперервності:

а) може бути обчислений на визначену дату шляхом відношення чисельності робітників, зайнятих у найбільшій зміні, до кількості робочих місць;

б) визначається як добуток коефіцієнта використання змінного режиму і коефіцієнта безперервності;

в) характеризує рівномірність завантаження змін працівниками.

Реферати до теми 5:

1. Поняття робочого часу, його облік і структура.

2. Статистичні показники використання робочого часу.

3. Побудова і аналіз балансу робочої сили.

4. Показники змінності, безперервності, інтегральний показник завантаження робочих місць.

5. Статистичні методи виявлення резервів поліпшення використання робочої сили.

6. Методика організації та проведення вибіркового спостереження використання робочого часу на підприємствах.

Самостійна робота до теми 5:

1. Розкрити суть оптимального використання робочого часу працівників.

2. Задача. За березень місяць працівниками підприємства відпрацьовано 2700 людино-днів; цілодобові простої становили 90 людино-днів; невиходи на роботу – 1200 людино-днів; зокрема у зв'язку з черговими відпустками та вихідними днями – відповідно 180 та 900 людино-днів. Середньооблікова чисельність працівників становила 130 осіб. Розрахувати показники робочого часу.

Приклади розв'язання задач:

Задача. Втрати робочого часу через плинність на одного працівника становлять 3 дні, а плинність по підприємству – 65 осіб. Плановий виробіток на людино-день становить 75 тис. грн. Розрахувати економію робочого часу і можливий додатковий випуск продукції у результаті усунення плинності кадрів.

Розв'язання:

1. Розрахуємо економію робочого часу за формулою:

$$E_{\text{час.}} = Ч_{\text{зв.}} \times t, \text{ де}$$

$Ч_{\text{зв.}}$ – чисельність звільнених працівників за причинами неприродного характеру, осіб;

t – втрати часу через плинність кадрів, год.

Підставляємо дані: $E_{\text{час.}} = 65 \times 3 = 195$.

2. Додатковий випуск продукції у результаті усунення плинності рохраховується за формулою:

$\text{Вип.}_{\text{дод.}} = E_{\text{час.}} \times V_{\text{пл.}}$, де:

$V_{\text{пл.}}$ – плановий виробіток на одного працюючого за один людино-день.

Підставляємо дані: $\text{Вип.}_{\text{дод.}} = 195 \times 75 = 14625$ тис. грн.

Висновок. Можливий додатковий випуск продукції у результаті усунення плинності кадрів становить 14625 тис. грн.

Практичне заняття 4.6. Статистика продуктивності праці

Питання для обговорення на практичному занятті:

1. Вимірювання рівня продуктивності праці.
2. Вимірювання продуктивності на підприємствах та в їх виробничих підрозділах.
3. Вимірювання продуктивності з урахуванням якісних параметрів продукції

Питання для самоконтролю:

1. Що виражають абсолютні і відносні показники продуктивності праці?
2. Які одиниці виміру використовуються для розрахунку рівня продуктивності праці?
3. Як вимірюється сукупна і часткова продуктивність праці?
4. В чому суть натурального, трудового і вартісного методів вимірювання рівня продуктивності праці?
5. Який зворотний показник продуктивності праці і як він вимірюється?
6. Як вимірюються витрати праці працівників?
7. За допомогою яких методів може бути обчислений індекс продуктивності праці?
8. Які статистичні методи використовуються для вивчення факторів, які впливають на рівень продуктивності праці?
9. Як вимірюється зарплатовіддача?
10. Як відбувається вимірювання продуктивності з урахуванням якісних параметрів продукції?

Тестові завдання до теми 6:

1. Теоретично продуктивність виражається формулою:
 - а) продуктивність = реалізована продукція + витрати (ресурси);
 - б) продуктивність = реалізована продукція – витрати (ресурси);
 - в) продуктивність = реалізована продукція / витрати (ресурси).
2. Трудомісткість одиниці продукції – це:
 - а) витрати часу на одиницю продукції;
 - б) кількість продукції, що виробляється за одиницю часу;
 - в) середня фактична тривалість робочого періоду в днях.
3. В основі натурального методу лежить:

а) вимірювання обсягу виробленої продукції в нормо-годинах робочого часу;

б) облік продукції в натуральних одиницях вимірювання: штуках, метрах, тонах тощо;

в) зіставлення обсягу продукції в грошовому виразі за затратами живої праці.

4. В основі трудового методу лежить:

а) вимірювання обсягу виробленої продукції в нормо-годинах робочого часу;

б) облік продукції в натуральних одиницях вимірювання: штуках, метрах, тонах тощо;

в) зіставлення обсягу продукції в грошовому виразі за затратами живої праці.

5. В основі вартісного методу лежить:

а) вимірювання обсягу виробленої продукції в нормо-годинах робочого часу;

б) облік продукції в натуральних одиницях вимірювання: штуках, метрах, тонах тощо;

в) зіставлення обсягу продукції в грошовому виразі за затратами живої праці

6. Показники продуктивності праці у промисловості:

а) обсяг продукції в натуральному або вартісному виразі з розрахунку на одного працівника промислово-виробничого персоналу, в розрахунку на відпрацьований людино-день або людино-годину; трудомісткість одиниці продукції або робіт;

б) виробництво продукції в грошовому виразі в розрахунку на одного середньорічного працівника, на один відпрацьований людино-день або людино-годину; виробництво сільськогосподарських продуктів у натуральному виразі в розрахунку на одну відпрацьовану людино-годину; затрати праці в людино-годинах на виробництво одиниці продукції або на виконання однієї одиниці робіт (на 1 га посіву, оранки тощо);

в) обсяг робіт (вантажобіг в умовних тоно-кілометрах) у розрахунку на одного працівника, зайнятого на перевезеннях.

7. Показники продуктивності праці у торгівлі:

а) обсяг будівельно-монтажних робіт за кошторисною вартістю в розрахунку на одного працівника будівельно-виробничого персоналу, зайнятого на будівельно-монтажних роботах і в підсобних виробництвах, що відображаються на балансі будівельних організацій у розрахунку на один відпрацьований людино-день або людино-годину;

б) обсяг робіт (вантажобіг в умовних тоно-кілометрах) у розрахунку на одного працівника, зайнятого на перевезеннях;

в) товарообіг у розрахунку на одного працівника, на один відпрацьований людино-день.

8. Обсяг продукції залежить в першу чергу від таких чинників:

а) затрат робочого часу і продуктивності праці;

- б) роботи відділу кадрів;
- в) громадської думки.

9. Витрати часу на одиницю продукції – це показник:

- а) продуктивності праці;
- б) трудомісткості праці;
- в) капіталоемності.

10. Індекс змінного складу характеризує динаміку середнього рівня продуктивності праці за сукупністю підприємств під впливом двох чинників:

- а) зміни рівня продуктивності праці на окремих підприємствах;
- б) зміни частки підприємств з різним рівнем продуктивності праці в загальних затратах праці;
- в) правильні відповіді а) і б).

Реферати до теми 6:

1. Поняття продуктивності праці та завдання її статистичного вивчення.
2. Визначення рівня продуктивності праці.
3. Вимірювання рівня та аналіз динаміки продуктивності праці в натуральному та умовно-натуральному вигляді.
4. Статистичні методи аналізу рівня та динаміки продуктивності праці у вартісному вигляді.
5. Показники продуктивності праці у трудовому вигляді та аналіз їх динаміки.
6. Середньозважений арифметичний індекс продуктивності праці та випадки його використання.
7. Розрахунок і статистичний аналіз показників середньої погодинної, середньоденної та середньої продуктивності за період, що досліджується.

Самостійна робота до теми 6:

1. Підготувати глосарій із 10 термінів по темі «Статистика продуктивності праці».
2. Задача. При виробництві 80000 одиниць продукції витрати праці становили за місяць 20000 людино-годин або 2500 людино-днів. Розрахувати показники рівня продуктивності праці.

Приклади розв'язання задач:

Задача. В минулому році було виготовлено продукції на суму 3000 тис. грн. У році, що планується, її випуск збільшиться на 8%. Чисельність працюючих у минулому році складала 2000 осіб, але планом передбачено скоротити її на 100 осіб. Визначити, яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Розв'язання. Продуктивність праці розраховується за формулою:

$$П = \frac{Q}{Ч}, \text{ де:}$$

де Q – обсяг випуску продукції;

Ч – чисельність промислово-виробничого персоналу.

Підставляємо дані:

$$П = 3000 / 2000 = 1,5 \text{ тис. грн./чол.}$$

2. Для розрахунку планової продуктивності праці використаємо метод прямого рахунку:

$$П_{пл.} = 3000 \times 1,08 / (2000 - 100) = 1,71 \text{ тис. грн./чол.}$$

3. Приріст продукції праці:

$$\Delta П\% = \frac{1,71}{1,5} \times 100 - 100 = 14 \%$$

Висновок. Приріст продуктивності праці за рахунок зменшення чисельності працюючих і збільшення обсягу виготовленої продукції становив 14%.

Практичне заняття 4.7. Статистика оплати праці

Питання для обговорення на практичному занятті:

1. Поняття «оплата праці» та завдання її статистичного вивчення.
2. Форми та системи оплати праці. Заробітна плата та її види.
3. Фонд оплати праці, його склад і структура.
4. Індексний метод аналізу динаміки заробітної плати. Індекси номінальної та реальної заробітної плати.
5. Статистичне вивчення вартості робочої сили.

Питання для самоконтролю:

1. Як ви розумієте поняття «Оплати праці»?
2. Що входить до складових поняття «оплата праці»?
3. Із яких частин складається фонд оплати праці на підприємстві?
4. В чому особливості державного та договірної регулювання оплати праці?
5. Що входить до основних завдань статистичного дослідження оплати праці?
6. Які ви знаєте інформаційні джерела статистичного вивчення оплати праці?
7. В чому полягає сутність тарифної системи оплати праці?
8. В чому полягає зв'язок між тарифікацією, розрядністю та професійними стандартами?
9. Що характерно для прямої відрядної та відрядно-преміальної систем оплати праці?
10. В чому різниця між погодинною та погодинно-преміальною системами оплати праці?

Тестові завдання до теми 7:

1. Оплата праці вивчається у статистиці праці в двох напрямках:
 - а) як елемент витрат на виробництво продукції (послуг);
 - б) як характеристика доходів працюючого населення, його матеріального добробуту;

в) обидві попередні відповіді правильні.

2. Інформаційними джерелами статистичного вивчення оплати праці є первинні дані, що містяться у формах державної статистичної звітності:

а) форма №3-ПВ у розділі III «Витрати на утримання робочої сили»;

б) форма №1-ПВ у розділі I «Кількість працівників та фонд оплати праці» і розділі II «Заборгованість перед працівниками по заробітній платі та допомога із соціального страхування»;

в) обидві попередні відповіді правильні.

3. Тарифна сітка:

а) встановлює відповідні співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації;

б) встановлюється у розмірі не менше прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року;

в) це, коли робітникам нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників.

4. За індивідуальної прямої відрядної системи:

а) виробіток робітників у межах завдання виплачується за твердими нормами (розцінками), а виробіток понад завдання – за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання;

б) розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника;

в) відбувається оплата праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників.

5. При якій системі оплати праці відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт, виходячи із чинних норм часу і розцінок:

а) акордна система оплати праці;

б) непряма-відрядна система заробітної плати;

в) відрядно-прогресивна система.

6. При простій погодинній оплаті:

а) окрім тарифного заробітку працівник одержує премію за досягнення певних кількісних або якісних показників;

б) заробіток працівника розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду на кількість відпрацьованих годин;

в) оплачується оклад працівників, робота яких має стабільний характер.

7. Погодинна оплата праці застосовується у тих випадках, коли:

а) часта зміна змісту та послідовності операцій не дозволяє встановити індивідуальну норму виробітку;

б) немає необхідності заохочувати збільшення випуску продукції або якщо воно може погіршувати якість виробів (послуг);

в) обидві попередні відповіді правильні.

8. Номінальна заробітна плата «брутто» – це:

а) нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу, премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час;

б) та заробітна плата, яка належить до виплати (без податків та інших обов'язкових платежів);

в) кількість споживних вартостей (товарів і послуг), яку працівник може придбати за свою грошову (номінальну) заробітну плату за певного рівня цін після сплати податків.

9. Фонд оплати праці складається з:

а) фонду основної заробітної плати;

б) фонду додаткової заробітної плати;

в) обидві попередні відповіді правильні.

10. Частка від ділення величини заробітку в поточному періоді на величину заробітку в обраному базовому періоді, виражена у відсотках – це:

а) індекс цін;

б) індекс номінальної заробітної плати;

в) індекс реальної заробітної плати.

Реферати до теми 7:

1. Мінімальна зарплата та забезпечення її розміру.

2. Мінімальні гарантії в оплаті праці.

3. Вивчення рівнів середньої погодинної, середньої денної та середньої місячної заробітної плати.

4. Статистичне дослідження динаміки середньої заробітної плати.

5. Форми та системи оплати праці в ринкових умовах.

6. Особливості статистичного вивчення вартості робочої сили.

Самостійна робота до теми 7:

1. Визначити фактори, які впливають на зростання оплати праці.

2. Задача. Заробітна плата «брутто» одного працівника за звітний період становить 7500 грн., за попередній – 6800 грн. Індекс споживчих цін за цей період склав 103 %. Розрахувати «нетто» заробітну плату за місяць.

Приклади розв'язання задач:

Задача 1. Проаналізувати по виробничому підприємству ступінь виконання плану з фонду оплати праці (ФОП) за рік та розрахувати вплив на нього зміни чисельності працівників і середньої заробітної плати на підставі даних табл. 1.

Таблиця 1 – Вихідні дані для розрахунку ступеня виконання плану з ФОП

Показники	План	Фактично
Чисельність працівників, осіб	25	30
Середня заробітна плата на одного працівника на рік, грн	72000	65000

Розв'язання задачі 1:

1. Визначаємо плановий фонд оплати праці по підприємству за рік:

$$25 \times 72000 = 1\,800\,000 \text{ грн.}$$

2. Визначаємо фактичний фонд оплати праці:

$$30 \times 65000 = 1\,950\,000 \text{ грн.}$$

3. Визначаємо ступінь виконання плану з фонду оплати праці по виробничому підприємству:

$$(1950000 / 1800000) \times 100 \% = 108,3 \%$$

Отриманий показник свідчить про перевиконання плану витрат на оплату праці на 8,3 %.

4. Розраховуємо вплив факторів на зміну фонду оплати праці на підприємстві:

$$\text{ФОП} = \text{ФОП}_{\text{факт}} - \text{ФОП}_{\text{пл}} ;$$

$$\text{ФОП} = 1\,950\,000 - 1\,800\,000 = +150\,000 \text{ грн.}$$

а) у тому числі зміна фонду оплати праці за рахунок зміни чисельності працівників:

$$\text{ФОП}(\text{Ч}) = (\text{Ч}_{\text{факт}} - \text{Ч}_{\text{пл}}) \times \text{ЗП}_{\text{пл}} ;$$

$$\text{ФОП}(\text{Ч}) = (30 - 25) \times 72000 = +360\,000 \text{ грн.}$$

б) за рахунок зміни середньої заробітної плати одного працівника на рік:

$$\text{ФОП}(\text{ЗП}) = (\text{ЗП}_{\text{факт}} - \text{ЗП}_{\text{пл}}) \times \text{Ч}_{\text{факт}} =$$

$$= (65000 - 72000) \times 30 = -210\,000 \text{ грн.}$$

Перевірка:

$$\text{ФОП} = \text{ФОП}(\text{Ч}) + \text{ФОП}(\text{ЗП})$$

$$+150\,000 = 360\,000 - 210\,000.$$

Висновок. Отже, зростання фонду оплати праці на 8,3 % (або на 150 000 грн) на виробничому підприємстві відбулося за рахунок впливу таких факторів:

- за рахунок збільшення чисельності працівників на 5 осіб, фонд оплати праці зріс на 360 000 грн. на рік;

- зменшення фактичної середньої заробітної плати на 7000 грн. на рік зумовило зменшення фонду оплати праці на 210 000 грн. на рік.

Задача 2. На промисловому підприємстві переважає відрядно-преміальна система оплати праці. Робітник-відрядник протягом розрахункового місяця відпрацював 180 годин і виготовив 600 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,4 години, а розцінка у 2001 році – 0,70 грн за одну деталь. Передбачувана премія робітникам нараховується в наступних розмірах: виконання встановленої виробничої норми – 15%; за кожний відсоток перевиконання норми – 1% від відрядного заробітку. Визначити загальну суму нарахованої заробітної плати робітника-відрядника за місяць.

Розв'язання задачі 2:

1. Визначимо суму заробітної плати робітника без врахування премій за формулою: $\text{ЗП} = \text{O}_{\text{в.п.}} \times \text{P}_{\text{од.}}$, де:

$\text{O}_{\text{в.п.}}$ - обсяг виготовленої продукції, одиниць;

$\text{P}_{\text{од.}}$ – розцінка за одиницю продукції, грн.

$$\text{Підставимо дані: } \text{ЗП} = 600 \times 0,70 = 420.$$

2. Розрахуємо норму виробітку на одного працівника за формулою:

$$N_{\text{вир.}} = \frac{T}{P_{\text{од.}}}, \text{ де:}$$

T – кількість годин, відпрацьованих робіником;

$P_{\text{од.}}$ – норма часу на виготовлення однієї деталі, годин.

Підставимо дані: $N_{\text{вир.}} = 180 / 0,4 = 450$.

3. Розрахуємо відсоток перевиконання плану: $ВП\% = 600 / 450 \times 100 - 100 = 33,3\%$.

4. Визначимо розмір премії: $П = \frac{15 + 1 \times 33,3 \times 420}{100} = 202,86$ грн.

5. Сума заробітної плати робітника-відрядника у 2001 році становила:

$$ЗП = 420 + 202,86 = 622,86 \text{ грн.}$$

Відповідь: 622, 86 грн.

5. ПОРЯДОК ПРОМІЖНОГО І ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання з дисципліни є поточний та семестровий контроль. Поточний контроль складається з опитувань, які проводяться під час практичних занять, а також захисту РГР. Запитання для поточного контролю знаходяться у відповідних методичних рекомендаціях.

Семестровий контроль проводиться у вигляді диференційованого заліку, запитання до якого на початку семестру розміщується у системі дистанційного навчання MOODLE. Залікові білети знаходяться в пакеті документації на дисципліну. Оцінювання знань ЗВО здійснюється відповідно до «Положення про поточне та підсумкове оцінювання знань ЗВО Національного університету «Чернігівська політехніка»», погодженого вченою радою (протокол № 6 від 31.08.2020 р.) та затвердженого наказом ректора від 31.08.2020 р. № 26.

З дисципліни, з якої навчальним планом передбачено складання диференційованого заліку, здобувач вищої освіти може набрати до 90 % підсумкової оцінки за виконання всіх видів робіт, що виконуються протягом семестру і до 10 % підсумкової оцінки – на диференційованому заліку. Якщо здобувач вищої освіти виконав всі види робіт протягом семестру, то він, за бажанням, може залишити набрану кількість балів як підсумкову оцінку і не складати диференційований залік. Повторне складання диференційованого заліку з метою підвищення позитивної оцінки не дозволяється.

Проміжний контроль реалізується у формі контрольних тестів, які проводяться протягом тижня після вивчення матеріалу за завершеною частиною дисципліни на практичному занятті або в інший час, вільний від аудиторних занять (у тому числі й за допомогою технологій дистанційного навчання з використанням електронної бази навчально-методичного забезпечення навчальних дисциплін у системі управління навчанням Moodle).

Політика дотримання академічної доброчесності ґрунтується на «Кодексі академічної доброчесності Національного університету «Чернігівська політехніка»», погодженого вченою радою НУ «Чернігівська політехніка» (протокол № 6 від 31.08.2020 р.) та введеного в дію наказом ректора від 31.08.2020 р. №26.

Розподіл балів, які отримують студенти під час практичних занять за різними формами поточного та підсумкового контролю представлено у таблиці 5.1.

Таблиця 5.1 – Форми поточного та підсумкового контролю та розподіл балів

Модуль за тематичним планом дисципліни та форма контролю	Кількість балів
Змістовий модуль 1. Загальні засади статистики праці	0... 20
1 Знання теоретичного матеріалу (опитування, тести).	0... 6
2 Виконання практичної роботи.	0... 6
3 Самостійна робота.	0... 6
4 Реферативні доповіді.	0... 2
Змістовий модуль 2. Статистика трудового потенціалу та робочої сили	0... 20
1 Знання теоретичного матеріалу (опитування, тести).	0... 6
2 Виконання практичної роботи.	0... 6
3 Самостійна робота.	0... 6
4 Реферативні доповіді.	0... 2
Змістовий модуль 3. Статистика робочого часу та робочого місця	0... 20
1 Знання теоретичного матеріалу (опитування, тести).	0... 6
2 Виконання практичної роботи.	0... 6
3 Самостійна робота.	0... 6
4 Реферативні доповіді.	0... 2
Змістовий модуль 4. Статистика продуктивності і оплати праці	0... 20
1 Знання теоретичного матеріалу (опитування, тести).	0... 6
2 Виконання практичної роботи.	0... 6
3 Самостійна робота.	0... 6
4 Реферативні доповіді.	0... 2
5 Розрахунково-графічна робота	0... 10
Всього балів поточного контролю	0... 90
Диференційований залік:	0... 10
<i>Теоретичне питання 1</i>	0... 3
<i>Теоретичне питання 1</i>	0... 3
<i>Практичне завдання</i>	0... 4
Всього балів поточного і підсумкового контролю	0... 100

5. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова:

1. Бараник З. П. Статистика праці: навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2003. 246 с.
2. Бараник З. П. Статистика праці: навчально-методичний посіб. для самост. вивч. дисц. К.: КНЕУ, 2005. 200 с.
3. Горкавий В. К. Статистика: Підручник. Третє вид., переробл. і доповн. Київ: Алерта, 2020. 644 с.
4. Горна М.О., Іщук Я.В. Статистичне оцінювання факторів інвестиційної привабливості України / Інформаційно-методичне забезпечення функціонування соціально-економічних систем різного рівня: колективна монографія. / за заг. ред. д-ра економ. наук, проф. О.К. Єлісєєва. Д: ЛІРА, 2018. с. 52-67.
5. Горященко Ю. П. Проблеми розвитку соціальної сфери економічних районів України. *Україна: аспекти праці*. 2011. №1. С. 37–43.
6. Доценко О.С. Практикум з загальної теорії статистики: навч. посібник. Севастополь: Вид-во СевНТУ, 2010. 204 с.
7. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум для студентів економічних спеціальностей/ О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова. Х.: НФаУ. 2018. 186 с.
8. Економічна активність населення України 2020: Стат. збірник /Державна служба статистики України: Київ: ДСС, 2021.
9. Економічна статистика: навчальний посібник / В. М. Соколов, Т. Г. Чала, О. С. Корепанов та ін.; за ред. В. М. Соколова. Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2017. 388 с.
10. Кількісні методи в економіці. Панасенко І.В. INST260U [Електронний ресурс]: дистанційний курс Moodle для студентів. К.: КНЕУ, 2019 URL: <http://do-m.kneu.kiev.ua/enrol/index.php?id=900>
11. Манцуров І.Г., Бараник З. П., Головач А. В. та ін. Статистика ринків: практикум/ за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. І. Г. Манцура. К.: КНЕУ, 2010. 498 с.
12. Мекшун Л.М. Окремі аспекти статистичного дослідження безробіття в Україні. Бухгалтерський облік, оподаткування, аналіз і аудит: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку.V Міжнародна науково-практична конференція (м. Чернігів, 27 листопада 2019р.): тези доповідей. - Чернігів: ЧНТУ, 2019. С.203-204.
13. Мекшун Л.М. Окремі аспекти статистико-економічного аналізу трудових ресурсів України. Бухгалтерський облік, оподаткування, аналіз і аудит: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку. VI Міжнародна науково-практична конференція (м. Чернігів, 27 листопада 2020 р.): тези доповідей. Чернігів: НУ «Чернігівська політехніка», 2020. С.118-120.
14. Статистика праці. Луняк І.В. - INST46044U_DIST [Електронний ресурс]: дистанційний курс Moodle для студентів. К.: КНЕУ, 2019. URL: <http://do-m.kneu.kiev.ua/enrol/index.php?id=904>.

15. Статистика праці. Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи студентів галузі знань 0305 «Економіка і підприємництво» напряму підготовки 6.030505 – Управління персоналом та економіка праці / Укл.: Іванова Т.М. Чернігів: ЧНТУ, 2015. 35 с.

Додаткова:

1. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». К., 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>.

2. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. / За ред. к.е.н., професора Т. М. Кір'ян. К.: 2017. 245 с. URL: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2018/01/Kolektyvna-monografiya-2017-rik..pdf>.

3. Макарчук О.Г., Воронкіна А.В. Статистичне дослідження ринку праці в Україні. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/9/121.pdf>.

4. Освіта і наука – 2018: Збірник тез наукових робіт учасників звітно-наукової конференції студентів. Секція «Економічна теорія». К.: Видво НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. 84 с.

6. Збірник наукових праць «Прикладна статистика: проблеми теорії та практики». URL: <http://nasoa.edu.ua/nauka/naukovi-vydannya/>.

7. Шепель І.В. Організація обліку і контролю оплати праці на аграрних підприємствах та запропоновані шляхи їх удосконалення. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Випуск 35. С.151-158. URL: http://bses.in.ua/journals/2018/35_2_2018/30.pdf.

Інформаційні ресурси:

1. <http://www.ukrstat.gov.ua> – Державна служба статистики України.

2. <http://chernigivstat.gov.ua/> – Головне управління статистики в Чернігівській області.

3. <http://www.mlsp.gov.ua> – Міністерство соціальної політики України.

4. <http://zakon2.rada.gov.ua/> – Закони, прийняті Верховною Радою України.

6. ГЛОСАРІЙ З ДИСЦИПЛІНИ «СТАТИСТИКА ПРАЦІ»

Абсолютні показники продуктивності визначають величину одержаного результату, що припадає на одиницю сукупних ресурсів або витрат.

Абсолютний розмір реальної заробітної плати визначають шляхом ділення номінальної заробітної плати без урахування податків та обов'язкових платежів («нетто») на індекс споживчих цін.

Безробіття – економічна категорія, яка показує економічні відхилення з приводу вимушеної незайнятості працездатного населення.

Вибірковий метод – метод статистичного дослідження, при якому узагальнюючі показники досліджуваної сукупності встановлюються за деякою її частиною на основі положень випадкового відбору.

Відносна величина – показник у формі відносної величини, який одержують як результат ділення одного абсолютного показника на інший, або той, що відображає співвідношення між кількісними характеристиками досліджуваних процесів і явищ. Виражаються відносні величини у формі коефіцієнтів, відсотків або часток, проміле та продецеміле.

Відносні показники продуктивності визначаються шляхом співвідношення її абсолютних показників.

Відпрацьований людино-день – це день, коли працівник прийшов на роботу та розпочав її незалежно від кількості годин його практичної роботи в цей день.

Відрядна оплата праці – це оплата праці за кількість зробленої продукції (робіт, послуг), вона заснована на оплаті праці в прямій залежності від його результатів.

Виробіток – це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням кількості виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на його виробництво.

Внутрішній обіг робочої сили характеризується переходом робітників з однієї категорії в іншу, переміщенням усередині підприємства.

Демографічний метод розрахунку чисельності трудових ресурсів – дорівнює сумі чисельностей працездатного населення і працюючих осіб пенсійного віку та підлітків.

Державне регулювання оплати праці – комплекс заходів щодо організації заробітної плати та її рівня.

Договірне регулювання оплати праці – система правових відносин щодо оплати праці, яка закріплюється в угодах, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях та на окремому підприємстві.

Доплати та надбавки – грошові суми, яку доплачують понад установлені відрядні розцінки, тарифні ставки та оклади у зв'язку з особливими умовами праці, суміщення професій, високу професійну майстерність, високу інтенсивність праці тощо.

Економічно активне населення – це частина населення, яка зайнята суспільно корисною діяльністю, що приносить їй прибуток.

Економічний метод розрахунку чисельності трудових ресурсів – сума чисельності зайнятого населення та незайнятого у працездатному віці.

Заборгованість із виплати заробітної плати – це сума своєчасно невикраденої заробітної плати всім категоріям працівників.

Звітна (облікова) одиниця (респондент статистичного спостереження) – одиниця, від якої отримують інформацію під час статистичного спостереження.

Зовнішній обіг робочої сили – це прийняття робітників на підприємство і їх звільнення з підприємства.

Індекс – відносний показник, що виражає співвідношення величин будь-якого явища у часі, просторі або порівняння фактичних даних з будь-яким еталоном (план, прогноз, норматив і т.д.).

Індекс номінальної заробітної плати визначається як частка від ділення величини заробітку в поточному періоді на величину заробітку в обраному базовому періоді, виражені у відсотках.

Індекс реальної заробітної плати обчислюється діленням індексу номінальної заробітної плати на індекс цін, виражені у відсотках.

Індикація заробітної плати означає, що в платіжні, кредитні угоди, до трудового контракту та інші грошові документи включається положення про збільшення грошових виплат відповідно до темпів інфляції.

Інтегральний (повний) показник використання робочих місць визначається як добуток коефіцієнта використання змінного режиму і коефіцієнта безперервності.

Календарний фонд часу в людино-годинах – загальна сума людино-днів явок та неявок (включаючи святкові та вихідні дні) усіх працівників за певний відрізок часу.

Коефіцієнт безперервності може бути обчислений на визначену дату шляхом відношення чисельності робітників, зайнятих у найбільшій зміні, до кількості робочих місць.

Коефіцієнт змінності характеризує рівномірність завантаження змін працівниками. Він розраховується шляхом розподілу кількості людино-днів, відпрацьованих у найбільше заповнену зміну (при розрахунку показника за період).

Людино-день цілодобового простою – день, коли робітник вийшов на роботу, але фактично її не розпочинав з певних причин.

Людино-днем неявки вважається день, коли працівник не з'явився на роботу, незважаючи на те, повинен він був у цей день працювати чи ні.

Максимально можливий фонд робочого часу в людино-днях дорівнює календарному фонду, за винятком кількості людино-днів чергових відпусток і людино-днів святкових і вихідних.

Механічний рух трудових ресурсів – територіальне переміщення населення.

Об'єкт статистичного спостереження – сукупність одиниць досліджуваного явища, за якими повинні бути зібрані статистичні дані.

Облікова чисельність на дату – це показник чисельності працівників облікового складу на певну дату звітного періоду, наприклад, на перше або останнє число місяця, включаючи прийнятих та виключаючи тих працівників, які вибули в цей день.

Оплата праці – часткова компенсація власником засобів виробництва в грошовій або натуральній формах витраченої найманим працівником у процесі виробництва праці.

Перепис – спеціально організоване спостереження, що повторюється, як правило, через рівні проміжки часу, з метою одержання даних про чисельність, склад і стан об'єкта статистичного спостереження за низкою ознак.

Природний рух трудових ресурсів зумовлюється вступом населення в робочий вік і вибуттям з нього.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або зворотного відношення маємо два показники: виробіток і трудомісткість.

Повна тривалість робочого дня визначається як частка від ділення відпрацьованих людино-годин, включаючи понаднормові, на кількість відпрацьованих людино-днів.

Погодинна оплата праці – це оплата праці за відпрацьований час.

Показник (статистичний) – кількісна оцінка властивості досліджуваного явища. Відображає результат виміру одиниць сукупності й сукупності в цілому.

Реальна заробітна плата – кількість споживних вартостей (товарів і послуг), яку працівник може придбати за свою грошову (номінальну) заробітну плату за певного рівня цін після сплати податків. Вона залежить від номінальної заробітної плати, цін на товари, розміру податків.

Робочий час – це частина фонду часу працівників, яка використовується чи має використовуватися на виробництво матеріальних та духовних благ.

Рух робочої сили являє собою процес поповнення, вивільнення та переміщення облікової чисельності працівників.

Середньофактична тривалість робочого дня показує кількість годин фактичної роботи, які припадають у середньому на одного робітника за один день.

Статистична таблиця – форма найбільш раціонального, наочного та систематизованого викладення результатів зведення і групування статистичних даних. Містить підмет – об'єкт (окремі одиниці чи групи) і присудок – показники, що характеризують підмет. У залежності від структури підмета статистичні таблиці поділяють на *прості, групові та комбінаційні*.

Статистика праці – галузь статистичної науки, яка досліджує кількісну сторону масових явищ і процесів, що відбуваються у сфері праці та соціально-трудова відносин, з врахуванням їх якісного змісту, місця і часу, з метою виявлення особливостей, взаємозв'язків і закономірностей.

Статистичне спостереження – планомірний, науково організований процес збирання даних на основі статистичної методології щодо масових явищ та процесів, які відбуваються в економічній, соціальній та інших сферах життя.

Середній темп приросту – відносний показник, який виражається у відсотках і показує, наскільки збільшився (або зменшився) рівень у порівнянні з попереднім у середньому за одиницю часу (у середньому щорічно, щомісяця і т.ін.).

Середній темп зростання – відносний показник, виражений у формі коефіцієнта, який показує, у скільки разів збільшився рівень у порівнянні з попереднім у середньому за одиницю часу (у середньому щорічно, щокварталу й т.п.).

Статистичний графік – зображення, на якому статистичні сукупності, що характеризуються певними показниками, описуються за допомогою умовних геометричних образів або знаків.

Статистична звітність – офіційний документ, у якому розміщуються відомості про роботу підзвітного об'єкта, занесені у спеціальну форму.

Статистична сукупність – маса однакісних (однорідних) об'єктів, явищ, об'єднаних будь-якими загальними властивостями (ознаками).

Статистичні формуляри – бланки певних форм обліку й звітності.

Структурне групування – поділ однорідної сукупності на групи, що характеризують її структуру за будь-якою ознакою, що варіює.

Табельний фонд робочого часу вимірюється в людино-днях і вираховується шляхом віднімання з календарного фонду часу кількості людино-днів святкових і вихідних.

Тарифна система являє собою основу для диференціації заробітної плати відповідно по кваліфікації, умовам і шкідливості праці, а також у районному, міжгалузевому, галузевому і внутрішньозаводському розрізах.

Темп приросту характеризує абсолютний приріст у відносних величинах. Обчислений у відсотках темп приросту показує, на скільки відсотків змінився порівнюваний рівень по відношенню до рівня, прийнятого за базу порівняння.

Трудові ресурси – це частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності і знання, які необхідні для роботи в економіці.

Фонд основної заробітної плати включає нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків).

Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.