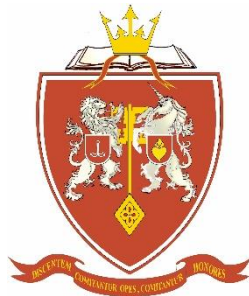


Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ



Кафедра «Економіки та підприємництва»

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до проведення практичних занять та
виконання контрольної роботи
з дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини»
для студентів освітнього рівня «Бакалавр»
галузі знань 07 «Управління та адміністрування»

Методичні вказівки розглянуті і рекомендовані до друку на засіданні науково-методичної комісії Інституту бізнесу та інформаційних технологій (Прот. № 6 від 28.02.2019 р.).

Методичні вказівки розглянуті і рекомендовані до друку на засіданні кафедри Економіки та підприємництва (Прот. № 6 від 20.02.2019 р.).

Укладач:

Фроліна Катерина Леонідівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри Економіки та підприємництва Одеської державної академії будівництва та архітектури

Рецензенти:

Зось-Кіор Микола Валерійович, доктор економічних наук, доцент, професор кафедри Менеджменту і логістики Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка

Сахацький Микола Павлович, доктор економічних наук, професор, професор кафедри Менеджменту і маркетингу Одеської державної академії будівництва та архітектури

Методичні вказівки містять методичні рекомендації до розв'язання задач, завдання для самостійної роботи, контрольні питання з основних тем курсу, тестові та ситуаційні завдання. Наведено контрольні завдання по варіантам та список рекомендованої літератури.

Відповідальна за випуск:

Окландер Тетяна Олегівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри Економіки та підприємництва Одеської державної академії будівництва та архітектури

ЗМІСТ

стор.

ВСТУП	4
1. ПРАКТИКУМ З ДИСЦИПЛІНИ	
«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»	
Практичне заняття № 1 на тему «Праця як сфера життя людини та провідна компонента економічної діяльності».....	5
Практичне заняття № 2 на тему «Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства»	8
Практичне заняття № 3 на тему «Організація і нормування праці».....	13
Практичне заняття № 4 на тему «Продуктивність та ефективність праці»	18
Практичне заняття № 5 на тему «Політика доходів і оплата праці»	22
Практичне заняття № 6 на тему «Планування праці на підприємстві»	30
Практичне заняття № 7 на тему «Соціально-трудова відносина зайнятості».....	36
Практичне заняття № 8 на тему «Моніторинг соціально-трудова сфери як інструмент регулювання й вдосконалення соціально-трудова відносин».....	41
2. МЕТОДИЧНІ НАСТАНОВИ ДО КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ	
2.1. Структура та вимоги до контрольної роботи	45
2.2. Зміст контрольної роботи	45
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	54
Додаток А. Зразок титульного листа контрольної роботи.....	55
Додаток Б. Розподіл варіантів до контрольної роботи.....	56

ВСТУП

Мета дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина» – формування у студентів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми ефективного управління працею та соціально-трудовами відносинами в Україні на всіх рівнях.

Предмет вивчення дисципліни – праця в її соціально-трудоному вимірі та соціально-трудова відносина як взаємодія між учасниками суспільно корисної діяльності з приводу формування та зміни умов і способів цієї діяльності, її соціально-трудова спрямованість та ефективності результатів праці.

У результаті вивчення дисципліни студенту необхідно знати:

- теоретичні основи економіки праці і соціально-трудова відносин в масштабах країни, галузі і конкретного підприємства (організації);
- вимоги до формування та використання трудових ресурсів та трудового потенціалу як суспільства в цілому, так і окремої людини;
- основні особливості соціально-трудова відносин як системи;
- основні характеристики та елементи ринку праці, механізми його державного регулювання;
- порядок організації процесу трудової діяльності і нормування праці на підприємствах;
- вимоги до формування фондів оплати праці підприємств (організацій) і забезпечення їх ефективного використання;
- засоби впливу як на продуктивну силу, так і на ефективність праці та вмiти:
- проводити дослідження ринку праці та процесів у соціально-трудова сфері;
- визначати резерви зростання продуктивності праці і розробляти заходи щодо їх практичної реалізації;
- прогнозувати рівень зайнятості та безробіття, визначати соціально-економічну оцінку безробіття;
- планувати фонд оплати праці за нормативами і елементами;
- проводити аналіз трудомісткості, чисельності працівників, продуктивності праці і витрат на робочу силу.

Наявність основних питань для підготовки до практичних занять, а також вправ, тестів і практичних завдань дозволить студентам закріпити знання, отримані при вивченні дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина».

1. ПРАКТИКУМ З ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

Практичне заняття № 1 на тему «Праця як сфера життя людини та провідна компонента економічної діяльності»

Перелік понять та категорій

Праця, соціальні відносини, соціально-трудова відносина, види праці, засоби праці, зміст праці, організація праці, предмети праці, технологія діяльності, характер праці, гуманізація праці.

Контрольні питання

1. Що є об'єктом та предметом дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина»?
2. Що вкладається в поняття «праця» і в чому сутність даної економічної категорії?
3. Назвіть основні компоненти праці.
4. Яким чином праця впливає на розвиток людини та суспільства?
5. Що розуміють під змістом, характером і видом праці?
6. Поясніть класифікацію видів праці.
7. За якими напрямками в наш час відбувається еволюція праці як чинника виробництва?
8. Як ви розумієте процес гуманізації праці?

Тестові завдання

1. **Економіка праці як сфера наукових знань та практичної діяльності вивчає:**
 - а) виробничі відносини, що виникають у процесі організації суспільної праці;
 - б) суспільні відносини, що виникають у процесі організації виробництва;
 - в) конкретні форми та методи економічних законів з метою ефективного використання робочої сили;
 - г) поведінку роботодавців та працівників у сфері праці.
2. **Які з наведених чинників найбільш повно характеризують об'єкт навчальної дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина»?**
 - а) засоби праці;

- б) джерела формування та накопичення досвіду;
- в) досвід, уміння та навички у процесі життєдіяльності людини;
- г) умови праці.

3. Найчастіше на практиці виділяють такі обов'язкові елементи праці:

- а) робоча сила, засоби праці;
- б) засоби виробництва, предмети праці;
- в) предмети праці, організація праці, технологія діяльності;
- г) функціональний стан людини, виробничі умови праці.

4. Сутність праці як соціального явища виявляється у:

а) створенні матеріально-культурних благ, забезпеченні суспільства предметами та послугами;

б) соціально-диференційній, статусній, ціннісній функціях, формуванні особистості;

в) контролюючій, розподільчій функціях;

г) фіскальній, регулювальній функціях.

5. Вкажіть функції, які притаманні праці:

а) спосіб задоволення потреб;

б) творець суспільного багатства;

в) сила, яка надає людству шлях до волі;

г) творець суспільства й чинник суспільного прогресу;

д) усі відповіді правильні.

6. Залежно від виду діяльності праця класифікується на:

а) переважно інтелектуальну працю;

б) механізовану й автоматизовану працю;

в) підземну працю;

г) переважно фізичну працю;

д) монотонну працю;

є) нема правильної відповіді.

7. Інтенсивність праці обмежено:

а) фізіологічними і психологічними можливостями людського організму;

б) законодавчо встановленою тривалістю робочого дня і робочого тижня;

в) техніко-технологічним станом виробництва;

г) нема правильної відповіді.

8. Укажіть основні критерії, які відрізняють трудову діяльність від нетрудової:

а) легітимність діяльності;

- б) діяльність, яка пов'язана з відтворенням працездатності;
- в) це діяльність, яка не завжди може бути затребуваною;
- г) зв'язок зі створенням корисного продукту;
- д) цілеспрямованість діяльності.

9. Укажіть методи гуманізації праці:

- а) пристосування людини до виробництва;
- б) пристосування виробництва до людини;
- в) збагачення змісту праці;
- г) активна участь у вирішенні виробничих завдань;
- д) жорстке нормування виробничих процесів й зниження прогулів;
- е) перехід від жорстких форм управління до гнучких.

Ситуаційні завдання

Ситуаційне завдання 1. За даними рис. 1 провести аналіз впливу праці на розвиток людини і суспільства. Зробіть висновки.

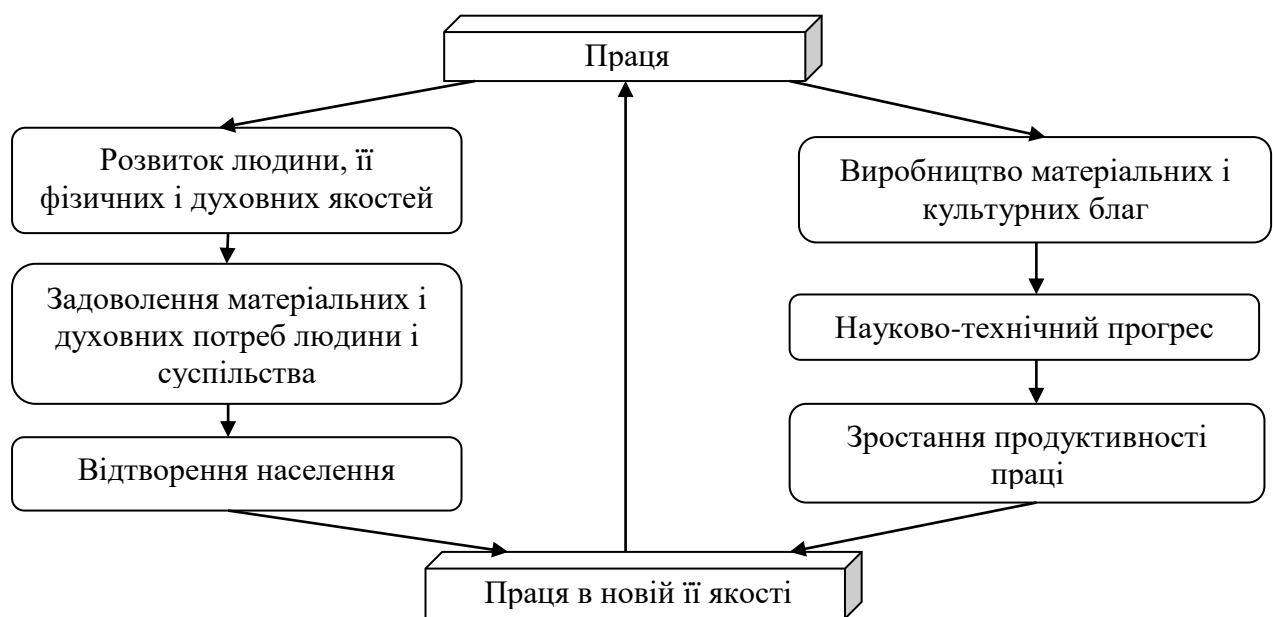


Рис. 1. Роль праці у розвитку людини і суспільства

Ситуаційне завдання 2. З урахуванням елементів праці визначте характерні риси процесу, змісту та результатів праці у певній сфері економічної діяльності (згідно з класифікатором видів економічної діяльності – КВЕД).

Ситуаційне завдання 3. Доведіть докорінну зміну ролі та місця людини на постіндустріальному (інформаційному) етапі розвитку цивілізації.

Ситуаційне завдання 4. Наведіть прислів'я, приповідки, вислови відомих філософів, поетів, письменників про працю, які розкривають позитивні та негативні її моменти.

Практичне заняття 2

на тему: «Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства»

Перелік понять та категорій

Населення, природний рух населення, міграційний рух населення, соціальний рух населення, економічний рух населення, економічно активне населення, економічно неактивне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал.

Контрольні питання

1. Порівняйте категорії «населення» і «людські ресурси». Назвіть основні джерела інформації про населення.
2. Назвіть види руху населення. Охарактеризуйте їх.
3. Розкрийте сутність та причини міграційних процесів.
4. Що таке відтворення населення? Які характеристики відтворення населення Вам відомі?
5. Що ви розумієте під економічно активним населенням? Які його характеристики?
6. Які верстви населення належать до економічно неактивного населення?
7. Що являють собою трудові ресурси?
8. Які категорії населення належать до трудових ресурсів?
9. Які джерела поповнення трудових ресурсів?
10. Що таке трудовий потенціал особи, організації, суспільства?
11. Що таке кількісна і якісна характеристика трудового потенціалу?

Тестові завдання

1. **Природно-історична сукупність осіб, яка складається та безперервно поновлюється у процесі виробництва та відтворення безпосереднього їх життя – це:**
 - а) людство; б) суспільство; в) населення; г) трудові ресурси
2. **Природний приріст населення – це:**
 - а) збільшення чисельності населення;
 - б) різниця між числом народжених і померлих за позитивного результату;
 - в) збільшення чисельності працездатного населення.
3. **Типи відтворення населення:**
 - а) активне, пасивне та рівноважне;
 - б) ретроспективне, імітаційне та варіаційне;

- в) розширене, просте та звужене;
- г) усі відповіді правильні.

4. Переїзд населення в іншу місцевість на роботу терміном до двох місяців – це:

- а) постійна міграція;
- б) тимчасова міграція;
- в) сезонна міграція;
- г) маятникова міграція.

5. Рух населення, внаслідок зміни освітньої та професійної структури:

- а) природний;
- б) механічний;
- в) соціальний;
- г) економічний.

6. Традиційний тип відтворення населення характеризується:

- а) зменшенням рівня народжуваності та смертності;
- б) високим рівнем народжуваності та смертності;
- в) зменшенням смертності та збільшенням народжуваності;
- г) зменшенням народжуваності та збільшенням смертності.

7. Сучасний тип відтворення населення – це:

- а) зменшення рівня народжуваності та смертності;
- б) високий рівень народжуваності та смертності;
- в) зменшення смертності та збільшення народжуваності;
- г) зменшення народжуваності та збільшення смертності.

8. Рух населення внаслідок зміни його трудової активності:

- а) природний;
- б) механічний;
- в) соціальний;
- г) економічний.

9. Економічно активне населення – це:

- а) частина населення країни, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями для здійснення корисної діяльності;
- б) сукупна суспільна спроможність до праці;
- в) природно-історична сукупність осіб, яка складається та безперервно поновлюється у процесі виробництва та відтворення безпосереднього їх життя;
- г) частина населення, яка забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг.

10. Трудові ресурси – це:

- а) економічно активне населення;
- б) студенти;
- в) економічно активне населення плюс частка працюючих із числа студентів, пенсіонерів тощо;

г) нема правильної відповіді.

11. Трудовий потенціал підприємства

а) завжди більше суми індивідуальних потенціалів окремих працівників;

б) дорівнює сумі індивідуальних потенціалів окремих працівників;

в) менше суми індивідуальних потенціалів окремих працівників;

г) немає правильної відповіді.

Методичні рекомендації до розв'язання задач

1. Для кількісної характеристики відтворення населення використовують низку показників:

коефіцієнт народжуваності ($K_{\text{нар}}$) визначають в проміле (в розрахунку на 1000 люд. населення):

$$K_{\text{нар}} = \frac{Ч_{\text{нар}}}{Ч_{\text{ср}}} \times 1000,$$

де $Ч_{\text{нар}}$ – кількість народжених за рік; $Ч_{\text{ср}}$ – середньорічна чисельність населення, яка розраховується як середньоарифметичне на початок і кінець періоду, осіб.

коефіцієнт смертності ($K_{\text{см}}$):

$$K_{\text{см}} = \frac{Ч_{\text{пом}}}{Ч_{\text{ср}}} \times 1000,$$

де $Ч_{\text{пом}}$ — чисельність померлих, осіб.

коефіцієнт природного приросту ($K_{\text{прир/пр}}$):

$$K_{\text{прир/пр}} = \frac{Ч_{\text{нар}} - Ч_{\text{пом}}}{Ч_{\text{ср}}} \times 1000$$

коефіцієнт життєвості ($K_{\text{жит}}$):

$$K_{\text{жит}} = \frac{Ч_{\text{нар}}}{Ч_{\text{пом}}} \times 100$$

коефіцієнт механічного приросту ($K_{\text{мех/пр}}$):

$$K_{\text{мех/пр}} = \frac{Ч_{\text{приб}} - Ч_{\text{виб}}}{Ч_{\text{ср}}} \times 1000,$$

де $Ч_{\text{приб}}$ — чисельність осіб, прибулих на дану територію;

$Ч_{\text{виб}}$ – чисельність осіб, які вибули з даної території

темп зростання – відношення абсолютної величини чисельності трудових ресурсів у кінці періоду до їх величини на початку періоду

середній темп росту населення (T_p) за n років визначається як середня геометрична за формулою:

$$T_p = \sqrt[n-1]{\frac{Ч_{к/р}}{Ч_{п/р}}},$$

де $Ч_{п/р}$ – чисельність населення на початок періоду, осіб;

$Ч_{к/р}$ – чисельність населення на кінець періоду, осіб;

n – тривалість періоду, роки.

середній темп приросту населення ($T_{пр}$):

$$T_{пр} = \sqrt[n-1]{\frac{Ч_{к/р}}{Ч_{п/р}}} - 1$$

2. Розрахунок чисельності трудових ресурсів країни чи регіону проводиться за формулою:

$$Ч_{т.р.} = Ч_{пр} - (Ч_i + Ч_l) + (Ч_п + Ч_m),$$

де $Ч_{т.р.}$ – чисельність трудових ресурсів; $Ч_{пр}$ – чисельність працездатного населення; $Ч_i$ – чисельність непрацездатних інвалідів; $Ч_l$ – чисельність осіб, які мають право на льотну пенсію; $Ч_п$ – чисельність працюючих пенсіонерів; $Ч_m$ – чисельність підлітків віком з 14 років, які працюють неповний робочий день.

3. Перспективна чисельність населення країни чи регіону обчислюється за формулою:

$$Ч_n = Ч_б \times \left(1 + \frac{K_{н.р.}}{1000}\right)^t,$$

де $Ч_n$ – перспективна чисельність населення країни чи регіону;

$Ч_б$ – базова чисельність населення країни чи регіону; $K_{н.р.}$ – коефіцієнт річного приросту населення. t – кількість років від початкової дати.

4. Рівень економічної активності населення ($P_{е.а.н.}$) розраховується за формулою:

$$P_{е.а.н.} = \frac{Ч_{е.а.н.}}{Ч_{заг.(15-70)}} \times 100\%,$$

де $Ч_{е.а.н.}$ – чисельності економічно активного населення; $Ч_{заг.(15-70)}$ – загальна чисельність населення віком 15-70 років.

Задачі

Задача 1. Населення України у 2018 р. становило 42292,4 тис. осіб. Упродовж року було зафіксовано скорочення населення на 20%. Визначте чисельність населення України через три роки.

Задача 2. На початок поточного року чисельність населення працездатного віку в області становила 2380 тис. осіб, чисельність померлих упродовж року – 5,5 тис. осіб, чисельність молоді, яка досягла у поточному році працездатного віку – 14,5 тис. осіб, чисельність осіб, які досягли пенсійного віку в поточному році – 7,5 тис. осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку в області на початок наступного року.

Задача 3. Протягом року в місті народилося 7500 дітей, а чисельність померлих склала 5500 осіб. Розрахувати коефіцієнти народжуваності, смертності, життєвості та природного приросту, якщо чисельність населення на початок і кінець року становить відповідно 740 та 790 тис. осіб.

Задача 4. Чисельність населення працездатного віку становить 950 тис. осіб. Суспільною працею було зайнято 40 тис. пенсіонерів та 9 тис. підлітків. Чисельність інвалідів I та II груп – 18 тис. осіб. Визначити чисельність трудових ресурсів на початок та кінець року, темп зростання, а також коефіцієнт механічного приросту населення, якщо впродовж року досягли працездатного віку 15 тис. осіб, стали інвалідами 540 осіб, померло в працездатному віці 450 осіб, досягли пенсійного віку 65 тис. осіб, продовжують працювати 9 тис. пенсіонерів, на постійне помешкання приїхали 12 тис. осіб, а виїхали – 16 тис. осіб у працездатному віці.

Задача 5. Розрахувати, як змінилася структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в секторах економіки було 22,99 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 13,18 млн. осіб, у сфері послуг 9,81 млн. осіб. Відповідно в базисному періоді у сфері матеріального виробництва було 13,77 млн. осіб, а у сфері послуг – 9,98 млн. осіб.

Задача 6. На початок року населення регіону становило 400 тис. осіб. На кінець – 440 тис. осіб. Протягом року в регіоні народилося 6,3 тис. осіб, померло – 4,2 тис. осіб. Коефіцієнт механічного приросту населення становив – /-8%/. Визначити: коефіцієнти народжуваності та смертності; коефіцієнти природного та загального приросту населення.

Ситуаційні завдання

Ситуаційне завдання 1. Оцініть свій трудовий потенціал за його складовими (здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, активність, творчий потенціал, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу, умови праці), знайдіть резерви і розробіть власну стратегію його розвитку.

Практичне заняття 3

на тему: «Організація і нормування праці»

Перелік понять та категорій

Організація праці, поділ праці, кооперація праці, трудовий процес, трудова операція, трудовий прийом, трудова дія, трудовий рух, нормування праці, нормативи праці, норма праці, робоче місце, оснащення робочого місця, планування робочого місця, умови праці, атестація робочих місць, раціоналізація робочих місць.

Контрольні питання

1. У чому полягають сутність і завдання організації праці?
2. З яких елементів складається система організації праці?
3. Дайте визначення розподілу праці. Які існують форми розподілу праці на підприємстві?
4. Дайте визначення кооперації праці. Які форми кооперації праці Ви знаєте?
5. Що являє собою робоче місце? За якими параметрами класифікуються робочі місця?
6. Назвіть складові організації робочого місця.
7. Проаналізуйте основні вимоги до організації робочих місць.
8. Поясніть значення й основні завдання нормування праці.
9. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
10. Які існують методи вивчення витрат робочого часу? Дайте характеристику кожному з цих методів.
11. Що таке нормований і ненормований час?
12. Назвіть основні причини нерегламентованих перерв і простоїв устаткування.
13. Що таке нормативи? Поясніть роль і призначення нормативних матеріалів з праці.
14. Охарактеризуйте методи нормування трудових процесів.

Тестові завдання

1. До змісту організації праці на підприємстві не належить:
- | | |
|------------------------------------|-------------------------------|
| а) розподіл і кооперація праці; | г) прийоми і методи праці; |
| б) організація робочого місця; | д) умови праці; |
| в) технічне оснащення виробництва; | е) нема правильної відповіді. |

2. Елементами поняття «організація робочого місця» є:

- а) оснащеність робочого місця;
- б) планування робочого місця;
- в) обслуговування робочого місця;
- г) взаємозамінність робочих місць;
- д) нема правильної відповіді.

3. Атестація робочих місць проводиться:

- а) керівником структурного підрозділу;
- б) незалежною організацією;
- в) атестаційною комісією;
- г) відділом кадрів.

4. Залежно від кількості виконавців розрізняють такі робочі місця:

- а) одно- і багатOVERSTATNІ;
- б) універсальні і спеціалізовані;
- в) індивідуальні і колективні;
- г) нема правильної відповіді.

5. До санітарно-гігієнічних чинників зовнішнього середовища не відносяться:

- а) температура і вологість повітря;
- б) фізична важкість праці;
- в) шум і вібрація;
- г) загазованість;
- д) освітленість;
- е) нема правильної відповіді.

6. Головними завданнями нормування праці є:

- а) розробка і впровадження технічно обґрунтованих норм;
- б) систематичне вивчення фактичних затрат робочого часу;
- в) створення умов для планомірного вдосконалення трудових процесів;
- г) усі завдання разом узяті.

7. Кількість одиниць роботи, що повинні бути виконані за одиницю часу – це:

- а) норма праці;
- б) норматив праці;
- в) норма обслуговування;
- г) норма виробітку.

8. На величину норм праці впливають економічні фактори, які характеризуються:

- а) параметрами використовуваних технічних засобів;
- б) витратами виробництва;
- в) ступенем зайнятості працівників протягом робочого дня;
- г) тривалістю робочої зміни і тижня;
- д) нема правильної відповіді.

9. До нормованих витрат робочого часу належать:

- а) час підготовчо-завершальної роботи;
- б) оперативний час;
- в) час обслуговування робочого місця;
- г) перерви на відпочинок і особисті потреби;
- д) перерви через порушення дисципліни.

10. Виберіть із зазначених видів перерв такі, що належать до нерегламентованих:

- а) час перерв, зумовлених недоліками в технології та організації виробництва;
- б) час перерв на відпочинок і особисті потреби;
- в) час перерв, зумовлених порушеннями трудової дисципліни;
- г) час перерв, зумовлених особливостями техніки, технології та організації виробництва;
- д) час відпусток з дозволу адміністрації.

11. Одним з методів вивчення витрат робочого часу є фотографія робочого часу, яка застосовується для:

- а) аналізу прийомів праці і визначення витрат часу на виконання повторюваних елементів операцій;
- б) установлення структури витрат робочого часу;
- в) вірні обидва варіанти відповіді;
- г) нема правильної відповіді.

12. Самим давнім з існуючих методів нормування є:

- а) аналітично-дослідний;
- б) аналітично-розрахунковий;
- в) досвідно-статистичний (оціночний);
- г) математико-статистичний;
- д) нема правильної відповіді.

Методичні рекомендації до розв'язання задач

Норма часу $H_{\text{ч}}$ – це кількість робочого часу, об'єктивно потрібного для виконання конкретної роботи (операції) за певних організаційно-технічних умов.

Норма виробітку $H_{\text{в}}$ – це кількість одиниць продукції у натуральних показниках, яку повинен виробити працівник за одиницю робочого часу (за годину, зміну, місяць) за певних організаційно-технічних умов. Норму виробітку визначають за формулою:

$$H_B = \frac{T_{3M}}{H_q},$$

де T_{3M} – змінний робочий час, хв.; H_q – норма часу, хв.

Між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність: якщо норма часу зменшується на $x\%$, то норма виробітку зростає на $y\%$:

$$y = \frac{100x}{100 - x}; \quad x = \frac{100y}{100 + y}.$$

Норма обслуговування – це кількість виробничих об'єктів (верстатів, робочих місць, людей, виробничої площі тощо), що їх повинен якісно обслуговувати робітник (бригада) за одиницю робочого часу.

Норма чисельності – це розрахункова кількість працівників, необхідних для якісного обслуговування виробничих об'єктів різноманітного призначення. Норма чисельності персоналу визначається за формулою:

$$H_{чис} = \frac{m}{H_0} \times K_{3M},$$

де m – кількість верстатів; H_0 – норма обслуговування; K_{3M} – коефіцієнт змінності роботи верстатів.

Штучний час складається з основного й допоміжного часу, часу обслуговування робочого місця та часу регламентованих перерв на відпочинок:

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{обс} + T_{пв} + T_{по} + T_{пт},$$

де $T_{шт}$ – норма штучного часу, хв.; $T_{оп}$ – оперативний час на одиницю продукції, хв.; $T_{обс}$ – час обслуговування робочого місця, хв.; $T_{пв}$ – час перерв на відпочинок, хв.; $T_{по}$ – час перерв на особисті потреби, хв.; $T_{пт}$ – час перерв, які обумовлені технологічним процесом та організацією виробничого процесу, хв.

Час перерв на відпочинок $T_{пв}$ розраховується за формулою:

$$T_{пв} = \frac{H_{Тпв} \times T_{оп}}{100},$$

де $H_{Тпв}$ – процентна надбавка часу на відпочинок, %.

Також, норма штучного часу визначається за формулою:

$$T_{шт} = T_{оп} \times \left(1 + \frac{K}{100}\right),$$

де $T_{оп}$ – норма оперативного часу, яка визначається за формулою:

$$T_{оп} = T_{ос} + T_{доп},$$

де $T_{ос}$ – основний час; $T_{доп}$ – допоміжний час;

K – сумарний час на обслуговування та відпочинок.

Норма штучно-калькуляційного часу ($T_{шк}$) застосовується в серійному виробництві, де встановлюється досить значний коефіцієнт на підготовчо-заклучний час. Вона визначається за формулою:

$$T_{шк} = T_{шт} + \frac{T_{пз}}{n},$$

де $T_{пз}$ – підготовчо-заклучний час на партію виробів;
 n – кількість виробів у партії.

Задачі

Задача 1. На скільки відсотків зміниться норма часу, якщо норма виробітку зростає з 15 до 18 деталей за год., а тривалість зміни становить 420 хв.?

Задача 2. На операцію складання електроприладу була встановлена норма штучного часу 84 хв. У зв'язку із застосуванням технологічного оснащення норма штучного часу зменшена на 12%. Складальник за місяць (175 год.) зібрав 160 електроприладів. Визначити процент виконання робітником нових норм виробітку

Задача 3. Визначте норму штучного часу, якщо основний час становить 7 хв., допоміжний – 3 хв., час обслуговування 5 % від оперативного, а час на відпочинок – 6 % від основного, тривалість зміни – 480 хв.

Задача 4. Визначте рівень виконання норм виробітку, якщо працівник за місяць виготовив:

деталей «А» 125 шт. за норми часу 1,4 нормо-год. на деталь;

деталей «Б» 15 шт. за норми часу 2,6 нормо-год. на деталь;

деталей «В» 15 шт. за норми часу 0,9 нормо-год. на деталь.

Відпрацьовано 23 робочі зміни, тривалість зміни 8 годин.

Задача 5. Визначте норму штучно-калькуляційного часу, якщо:

основний час становить 7 хв.,

допоміжний час – 2,2 хв.,

час на обслуговування робочого місця – 0,17 хв.,

час на відпочинок робітника – 0,21 хв.,

підготовчо-завершальний час на одиницю продукції – 0,6 хв.,

кількість деталей у партії – 87 шт.

Задача 6. Визначте норму штучно-калькуляційного часу, якщо:

основний час становить 5 хв.,

допоміжний час – 2,4 хв.,

час на обслуговування робочого місця – 3 % від оперативного часу,

час на відпочинок – 7 % від оперативного часу,
підготовчо-завершальний час на зміну – 43 хв.,
тривалість зміни – 48- хв.

Задача 7. Норма виробітку зросла на 15%. На скільки відсотків зменшиться норма часу? Норма виробітку зменшилась на 15%, як це вплине на норму часу?

Ситуаційні завдання

Ситуаційне завдання 1 (для групи студентів з 5-6 осіб). Поміркуйте, чи існують певні норми організації навчального процесу студентів. Які вони є? На Вашу думку, чи є вони обґрунтованими. Яким чином Ви б хотіли їх змінити і що, на Вашу думку, покращилося б в результаті їх застосування?

Ситуаційне завдання 2 (для групи студентів з 5-6 осіб). На основі матеріалів теми охарактеризуйте основні складові організації праці (навчального процесу) студентів: характеристики організації праці; елементи організації праці; види трудових процесів, які формують навчальну діяльність студентів; норми і нормативи праці студентів; види робочих місць та їх оснащення; умови праці.

Ситуаційне завдання 3 (для групи студентів з 5-6 осіб). Визначте рівень організації вашої праці під час самостійної підготовки до занять і виконання домашніх завдань.

Практичне заняття 4

на тему: «Продуктивність та ефективність праці»

Перелік понять та категорій

Продуктивність, ефективність, продуктивність праці, виробіток, трудомісткість, фактори росту продуктивності праці, методи вимірювання продуктивності праці, резерви продуктивності праці, управління продуктивністю праці.

Контрольні питання

1. Дайте визначення продуктивності праці.
2. У чому полягає значення продуктивності праці на різних рівнях?
3. Охарактеризуйте основні соціально-економічні результати ефективного управління продуктивністю праці.

4. Яким чином пов'язані між собою основні показники продуктивності праці?

5. Дайте коротку характеристику основних методів вимірювання продуктивності праці. Що в них є спільного і що є відмінним?

6. Які існують групи факторів впливу на продуктивність праці? Розкрийте їх зміст.

7. Визначте сутність резервів підвищення продуктивності праці. Які є види резервів?

8. Які етапи та складові містять програми управління продуктивністю праці? Розкрийте їх зміст.

Тестові завдання

1. Продуктивність праці як економічний показник характеризує:

а) підвищення того чи іншого виробництва внаслідок залучення більшого капіталу;

б) збільшення обсягу виробництва завдяки зменшенню відходності;

в) ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі – під час виробництва різних товарів і падання послуг;

г) усі відповіді правильні.

2. Методи вимірювання продуктивності праці:

а) натуральний, трудовий і вартісний;

б) трудовий, фінансовий і економічний;

в) соціальний, фінансовий і економічний.

3. Узагальнюючим показником економічної ефективності праці є:

а) загальний дохід підприємства;

в) продуктивність праці;

б) рентабельність виробництва;

г) матеріалоемність продукції.

4. «Продуктивність» відображає взаємозв'язок між категоріями:

а) ціною та попитом;

в) кількістю та якістю;

б) результату та витрат;

г) попитом та пропозицією.

5. Визначте ситуацію, коли продуктивність праці зростає:

а) обсяг продукції росте, а витрати праці на виробництво не змінюються;

б) обсяг продукції росте повільнішими темпами, ніж ростуть витрати праці на виробництво продукції;

в) обсяг продукції знижується більш швидкими темпами, ніж знижуються витрати праці на виробництво;

г) обсяг продукції не змінюється, а витрати праці на виробництво зростають.

6. До внутрішньовиробничих резервів росту продуктивності праці відносяться:

- а) зниження трудомісткості ;
- б) комбінування виробництва;
- в) поліпшення використання робочої сили і структури кадрів;
- г) поліпшення використання технічної бази виробництва, удосконалення організації праці, скорочення плинності кадрів;
- д) поліпшення використання робочого часу;
- е) зниження трудомісткості, підвищення спеціалізації виробництва.

7. Ефективність праці має такі аспекти:

- а) економічний;
- б) психофізіологічний;
- в) інноваційний;
- г) соціальний;
- д) правовий;
- е) суспільний;
- є) якісний;
- ж) кількісний.

Методичні рекомендації до розв'язання задач

Виробіток – прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу, і розраховується за формулою:

$$B = \frac{Q}{T} \quad \text{або} \quad B = \frac{Q}{N},$$

де B – виробіток; Q– обсяг виробленої продукції; T– затрати робочого часу; . N– чисельність працівників.

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), і розраховується за формулою:

$$T_{\text{п}} = \frac{1}{B} = \frac{T}{Q},$$

де $T_{\text{п}}$ – трудомісткість на одиницю продукції.

Відсоток зниження трудомісткості:

$$\% \downarrow T_{\text{п}} = \frac{\% \uparrow B \times 100}{100 + \% \uparrow B}$$

Відсоток підвищення виробітку:

$$\% \uparrow B = \frac{\% \downarrow T_{\text{п}} \times 100}{100 - \% \downarrow T_{\text{п}}}$$

Якщо втрати робочого часу становили в базовому періоді $m\%$, а у звітному періоді їх планується скоротити до $n\%$, то підвищення продуктивності праці дорівнюватиме:

$$\Delta\Pi_{\text{п}} = \frac{100 - n}{100 - m} \times 100 - 100 \quad \text{або} \quad \Delta\Pi_{\text{п}} = \frac{m - n}{100 - m} \times 100.$$

Задачі

Задача 1. У цеху виробляється 3 види продукції.

Продукція А: вироблено 65 тис. шт. при трудомісткості робіт 0,38 люд.-год./тис. шт.

Продукція Б: вироблено 25 тис. шт. при трудомісткості робіт 0,56 люд.-год./тис. шт.

Продукція В: вироблено 30 тис. шт. при трудомісткості робіт 0,5 люд.-год./тис. шт.

Визначити продуктивність і витрати праці по кожному виду продукції та загальні витрати праці в цеху.

Задача 2. За останні три роки обсяг виробництва на підприємстві збільшився на 25%, а чисельність робітників на 1%. Визначте збільшення продуктивності за період.

Задача 3. Маємо наступні дані по підприємству за жовтень:

Показники	За планом	Фактично
Валова продукція в оптових цінах підприємства, тис. грн.	800	875
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	1300	1350
Середнє число днів роботи одного облікового робітника	21	22
Середня тривалість робочого дня, годин	7,8	7,6

Визначити виконання плану по середньомісячному, середньоденному і середньогодинному виробітку за жовтень.

Задача 4. У минулому році було виготовлено продукції на суму 2210 млн. грн. У році, що планується, її випуск збільшиться на 5%. Чисельність працюючих у минулому році складала 2500 осіб, але ж планом передбачено скоротити її на 50 осіб. Визначити, яке заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві.

Задача 5. Річний обсяг випуску деталей цехом становить 54 тис. шт./рік. Трудомісткість виробу знизиться з 52 до 47 хв./шт. Ефективний річний фонд робочого часу працівника 1860 год./рік, запланований коефіцієнт виконання

норм виробітку 1,15. Визначити ріст продуктивності праці та відносне вивільнення робітників за рахунок зниження трудомісткості.

Задача 6. Розрахувати із застосуванням умовно-натурального методу вимірювання продуктивність праці працівників бригади молокозаводу. На заводі за зміну 14 працівників бригади виробили 15 т сметани, 7 т вершків, 25 т молока, 5 т масла вершкового. Переводні коефіцієнти молочної продукції: 1 т сметани дорівнює 7,5 т молока, 1 т вершків – 5,3 т молока, 1 т масла вершкового – 21 т молока.

Задача 7. За планом приватного підприємства «Конус» мало бути виготовлено 180 тис. виробів із затратами на їх випуск 9 тис. люд-год. Фактично виготовлено 209 тис. виробів із затратами 9,5 тис. люд-год. Визначте приріст продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції по приватному підприємству.

Практичне заняття 5 на тему: «Політика доходів і оплата праці»

Перелік понять та категорій

Політика доходів, доходи населення, номінальні доходи, реальні доходи, прожитковий мінімум, споживчий бюджет, вартість робочої сили, витрати на робочу силу, заробітна плата, номінальна заробітна плата, реальна заробітна плата, тарифна система, класифікатор професій, довідник кваліфікаційних професій працівників, тарифна сітка, тарифна ставка, відрядна форма заробітної плати, почасова форма заробітної плати, контрактна система оплати праці, участь працівників у прибутках.

Контрольні питання

1. Сутність поняття «доходи населення», джерела їх формування.
2. Що входить у поняття номінальних і реальних доходів населення?
3. Що таке споживчий кошик? Для чого і ким він розраховується?
4. Мінімальна заробітна плата, мета її визначення.
5. Розкрийте соціальну складову витрат роботодавця на утримання робочої сили на підприємстві.
6. Як визначається ринкова вартість послуг робочої сили?
7. Що таке вартість і ціна робочої сили?
8. Охарактеризуйте поняття «бідність населення», її види. Що собою являють показники бідності в концепції людського розвитку?

9. Форми і системи заробітної плати, їх класифікація.
10. Сутність тарифної системи, тарифної ставки.
11. Механізм встановлення посадових окладів керівників та спеціалістів.
12. Види доплат і надбавок, преміювання.

Тестові завдання

1. Заробітна плата – це:

- а) заробіток у вигляді винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат;
- б) будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;
- в) винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги;
- г) встановлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу.

2. Мінімальний розмір заробітної плати:

- а) встановлюється законодавчо державою;
- б) залежить від розміру доходу середньостатистичної сім'ї;
- в) індексується залежно від зростання чи падіння долара.

3. Прожитковий мінімум визначає:

- а) кількість коштів, яка забезпечує нормальне відтворення робочої сили;
- б) об'єм і структуру споживання благ і послуг;
- в) вартісну оцінку мінімального набору благ і послуг, необхідних для збереження життя і здоров'я людини;
- г) вартісну оцінку мінімального набору благ і послуг, включаючи витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

4. До складу вартості робочої сили належать:

- а) розмір заробітної плати;
- б) витрати роботодавців на соціальне страхування;
- в) витрати на професійну підготовку і підвищення кваліфікації персоналу;
- г) витрати на соціально-побутове обслуговування;
- д) усі підфункції разом взяті.

5. Фактори впливу на розмір заробітків сім'ї є:

- а) нівелюючими;
- б) диференціюючими;
- в) регулюючими.

6. Назвіть джерела формування сукупного доходу сім'ї:

- а) заробітна плата;
- б) трансфертні виплати;
- в) підприємницькі доходи, проценти, дивіденди;
- г) вартість натуральних надходжень від особистого господарства;
- д) усі відповіді правильні.

7. Тарифна система оплати праці розробляється і використовується для:

- а) порівняння праці різної якості та кількості;
- б) розподілу робіт і працівників залежно від їх складності та кваліфікації за певною системою;
- в) формування та регулювання основної частини заробітної плати;
- г) вирішення кожного із зазначених завдань.

8. При відрядній формі оплата праці проводиться за:

- а) нормами і розцінками, встановленими за розрядом виконуваних робіт;
- б) тарифною сіткою;
- в) штатним розкладом підприємства;
- г) штатним розкладом плюс преміальні.

9. До погодинної форми оплати праці належать:

- а) акордна;
- б) непряма відрядна;
- в) відрядно-преміальна;
- г) жодна з наведених форм.

10. До сфери державного регулювання оплати праці згідно з чинним законодавством належить регулювання:

- а) мінімальної заробітної плати;
- б) оплати праці в організаціях, що фінансуються з бюджету;
- в) розмірів посадових окладів керівників державних підприємств;
- г) усі наведені відповіді правильні.

Методичні рекомендації до розв'язання задач

1. Тарифні ставки другого і наступних розрядів T_n визначаються за формулою:

$$T_n = T_1 \times K_n,$$

де T_1 – тарифна ставка першого розряду; K_n – тарифний коефіцієнт n-го розряду.

2. Середні тарифні коефіцієнти розраховуються лише за умов тарифікації певної групи робітників і робіт за однією тарифною сіткою. Середній тарифний коефіцієнт $K_{сер.1}$ групи робітників визначається за формулою:

$$K_{\text{сер.1}} = \frac{\sum_{n=1}^m (K_n \times \text{Ч}_n)}{\sum_{n=1}^m \text{Ч}_n},$$

де K_n – тарифний коефіцієнт n -го розряду;

Ч_n – чисельність робітників n -го розряду;

n – порядковий номер розряду;

m – кількість тарифних розрядів.

3. Середній тарифний коефіцієнт $K_{\text{сер.2}}$ робіт розраховується за формулою:

$$K_{\text{сер.2}} = \frac{\sum_{n=1}^m (K_n \times T_{pn})}{\sum_{n=1}^m T_{pn}},$$

де T_{pn} – нормативна трудомісткість робіт n -го розряду.

4. Середня годинна тарифна ставка визначається множенням тарифної ставки першого розряду T_1 на середній тарифний коефіцієнт за формулою:

$$T_{\text{сер.}} = T_1 \times K_{\text{сер.1}}.$$

5. Середні тарифні розряди робітників і робіт визначаються за формулами:

$$P_{\text{сер.}} = P_M + \frac{(K_{\text{сер.}} - K_M)}{(K_6 - K_M)}, \text{ або}$$

$$P_{\text{сер.}} = P_6 - \frac{(K_6 - K_{\text{сер.}})}{(K_6 - K_M)},$$

де P_M і P_6 – тарифні розряди, які відповідають меншому й більшому тарифним коефіцієнтам, між якими перебуває середній тарифний коефіцієнт;

K_M і K_6 – менший і більший тарифні коефіцієнти, між якими перебуває середній тарифний коефіцієнт.

6. За даними про середній тарифний розряд можна визначити середній тарифний коефіцієнт за формулами:

$$K_{\text{сер.}} = K_M + (K_6 - K_M) \times (P_{\text{сер.}} - P_M);$$

$$K_{\text{сер.}} = K_6 - (K_6 - K_M) \times (P_6 - P_{\text{сер.}}),$$

де P_M і P_6 – менший і більший тарифні розряди, між якими перебуває середній розряд;

K_M і K_6 – менший і більший тарифні коефіцієнти, які відповідають меншому і більшому тарифним розрядам, між якими перебуває середній розряд.

7. Індивідуальна заробітна плата кожного працівника – це його частка (пай) у фонді заробітної плати, який зароблений усім колективом. Формула розрахунку:

$$ЗП_i = \frac{\Phi ОП_{кп} \times K_i^{кп} \times КТУ_i \times T_i}{\sum_{i=1}^n K_i^{кп} \times КТУ_i \times T_i},$$

де $ЗП_i$ – індивідуальна заробітна плата, грн.;

$\Phi ОП_{кп}$ – фонд оплати праці колективу (дільниці цеху), який підлягає розподілу між працівниками, грн.;

$K_i^{кп}$ – коефіцієнт кваліфікаційного рівня, який присвоєно i -му працівникові трудовим колективом у момент введення «безтарифної» системи (в балах, частинах одиниці або інших умовних одиницях);

$КТУ_i$ – коефіцієнт трудової участі в поточних результатах діяльності, який присвоюють i -му працівникові трудовим колективом на період, за який здійснюється оплата;

T_i – кількість робочого часу, відпрацьованого i -м працівником за період, за який здійснюється оплата (год., дні);

$i = 1, 2, \dots, n$ – кількість працівників, які беруть участь у розподілі фонду оплати праці, осіб.

8. Для розрахунку відрядної розцінки застосовується тарифна ставка, яка відповідає розряду роботи, а не розряду, присвоєному робітникові.

Відрядна розцінка визначається за формулами:

1) для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

$$P_v = \frac{ТС}{N_{вир}},$$

де $ТС$ – погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи; $N_{вир}$ — норма виробітку за одиницю часу;

2) для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$P_v = ТС \times N_ч,$$

де $N_ч$ – норма часу, хв.

9. Загальний відрядний заробіток робітника за індивідуальної прямої відрядної оплати визначається за формулою:

$$З_v = P_v \times K,$$

де K – кількість виготовленої продукції (виконаної роботи) у встановлених одиницях.

10. Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальної оплати його праці за виконання і перевиконання завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку можна розрахувати за формулою:

$$З_v = З_v + \frac{З_v(\Pi_1 + \Pi_2 \times \Pi_{пл})}{100},$$

де $З_v$ – заробіток за відрядними розцінками, грн.;

P_1, P_2 – відсоток премії за виконання плану і технічно-обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм;

$P_{пл}$ – відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

11. Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розраховується за формулою:

$$Z_B = Z_B + \frac{Z_B(P_B - P_H)}{P_B} \times K_p,$$

де Z_B – відрядний заробіток за прямими розцінками;

P_B – відсоток виконання норм виробітку;

P_H – вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках виконання норм виробітку;

K_p – коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

12. При непрямій відрядній системі оплати праці загальний заробіток може визначатися двома способами:

1) множенням непрямой відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому непряма відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_{непр} = \frac{TC_{ден.доп}}{H_{об} \times B_{п}}$$

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

$H_{об}$ – кількість робочих місць, які обслуговуються за установленими нормами;

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

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

13. Колективна відрядна розцінка (R_k) визначається за формулою:

$$R_k = \frac{\sum TC}{H_{бр}}$$

де $\sum TC$ – сума тарифних ставок членів бригади, грн. за годину;

$H_{бр}$ – бригадна норма виробітку.

Другий варіант розрахунку колективної відрядної розцінки заснований на калькуляції трудомісткості виконуваної роботи. У даному випадку колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$R_k = \sum TC \times \sum B_{\text{тр}}, \text{ грн. за виріб,}$$

де $\sum TC$ – сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн. за годину;

$\sum B_{\text{тр}}$ – сума трудових витрат за встановленими нормами за кожним розрядом виконуваних робіт.

Коефіцієнт відрядного заробітку визначається за формулою:

$$K_z = \frac{Z_{\text{бр}}}{T_{\text{бр}}},$$

де $Z_{\text{бр}}$, $T_{\text{бр}}$ – відповідно відрядний і тарифний заробітки бригади, грн.

Фактичний заробіток члена бригади ($ЗП_i$) розраховується множенням його тарифного заробітку за фактично відпрацьований час ($ЗП_{\text{тар}i}$) на коефіцієнт заробітку (K_z), тобто за формулою:

$$ЗП_i = ЗП_{\text{тар}i} \times K_z.$$

Задачі

Задача 1. Розрахуйте місячний заробіток працюючого по відрядно-преміальній системі праці, якщо науково-обґрунтована норма часу 0,8 люд-год., розцінка 2,48 грн. Здано за місяць 242 вироби. За виконання науково-обґрунтованих норм виробітку передбачається премія в розмірі 7,5% відрядного заробітку. Відпрацьовано 24 робочих зміни по 7 год.

Задача 2. Споживання продуктів харчування на душу населення (кг за рік) наведено в табл.1.

Визначити:

а) співвідношення споживання в бідних і заможних домогосподарствах із раціональною нормою;

б) суму витрат у бідних і заможних домогосподарствах на продукти харчування на основі ринкових цін у вашому місті;

в) суму витрат у бідних і заможних домогосподарствах на продукти харчування на основі цін у супермаркеті вашого міста;

г) співвідношення витрат на продукти харчування в бідних і заможних домогосподарствах;

д) частку витрат на основні харчові продукти у мінімальній та середній заробітній платі, у прожитковому мінімумі; про що свідчать отримані результати?

Зробити висновки.

Таблиця 1

Продукти харчування	Раціональна норма, за даними МОЗ	Бідні домогосподарства	Забезпечені домогосподарства
М'ясо і м'ясопродукти	45,0	18	63
Молоко і молочні продукти	291,6	41	273
Яйця	231,3	80	357
Риба і рибопродукти	13,5	2,3	14,7
Цукор	27,6	18	46
Олія	6,4	5,7	12,7
Картопля	93,2	70	208
Овочі й баштанні	110,4	51	187
Фрукти й ягоди	42,0	23	85
Хліб і хлібопродукти	101,4	101	189

Задача 3. Визначте місячний заробіток по непрямій відрядній системі оплати праці при таких умовах: денна тарифна ставка робітника – 12 грн.; робітник обслуговував 2 бригади. В першій - денна норма виробітку 100 од. продукції, 44 у другій – 80 од. Протягом місяця перша бригада виробила 2290 одиниць продукції, друга – 1890 од.

Задача 4. Визначити середній тарифний коефіцієнт, середній тарифний розряд, середню тарифну ставку робітників-погодинників, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, за даними тарифної сітки, якщо за III розрядом працюють – 19 осіб, за V – 15 осіб, за VI – 10 осіб. Годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить – 12,6 грн.

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифний коефіцієнт	1	1,35	1,50	1,67	1,85	2,06

Задача 5. Розрахувати заробіток працівників підприємства, у преміюванні яких застосовується КТУ. У бригаді працює 5 осіб. Сума бригадної премії, нарахована за місяць за положенням про преміювання, складає 1230 грн. Посадові оклади працівників, а також величина КТУ наведені в табл. 2. Розраховані показники внести до табл. 2.

Розрахунок заробітної плати працівників підприємства

Працівники підприємства	Посадовий оклад за відпрацьований час, грн.	КТУ	Прив. зарплата, грн.	Премія	Місячний заробіток
Азаров В.А.	1020	1,1			
Бойко І.М.	900	1,2			
Вінник П.Ф.	940	0,8			
Гайдамака В.І.	880	1,0			
Дуднік С.Г.	730	0,9			
Разом:				1230	

Задача 6. У цеху планується така кількість робітників по розрядах:

I – 10 осіб, II – 63 особи, III – 96 осіб, IV – 120 осіб, V – 60 осіб, VI – 48 осіб. Розрахуйте тарифний фонд заробітної плати робітників за рік (282 робочі дні), якщо денна тарифна ставка I розряду складає – 14,4 грн., використовуючи розрахункові коефіцієнти шести розрядної сітки попереднього завдання.

Задача 7. Розрахувати суму заробітної плати і розмір доплат начальника цеха, якщо коефіцієнт співвідношення його посадового окладу до встановленого державою рівня мінімальної заробітної плати – 5,5 : 1; розмір премії за виконання виробничої програми за всіма показниками – 18,2%, надбавка за професійну майстерність 9,3 %.

Задача 8. Слюсар-ремонтник, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою оплати, обслуговує трьох основних робітників. Його денна тарифна ставка – 180 грн., змінна норма виробітку обслуговуваних ним основних робітників – по 10 виробів. Фактично основними робітниками виготовлено за місяць 700 одиниць продукції. Визначити непряму відрядну розцінку та відрядний заробіток за місяць.

Практичне заняття 6

на тему: «Планування праці на підприємстві»

Перелік понять та категорій

Планування праці, фонд заробітної плати, баланс робочого часу, середньооблікова чисельність працівників, середня заробітна плата.

Контрольні питання

1. Обґрунтуйте роль та значення планування й аналізу трудових показників.

2 Як планується фонд заробітної плати працівників-відрядників, працівників-погодинників, керівників і спеціалістів на підприємстві?

3 Перелічіть, за що може здійснюватись додаткова оплата праці на підприємстві? Як відбувається її планування?

4 Як визначається середній заробіток працівників підприємства? Які чинники визначають його рівень?

Тестові завдання

1. **Кадрове планування сприяє:**

- а) збільшенню обсягу виробництва;
- б) зниженню ціни на продукцію;
- в) підтримуванню конкурентоспроможності;
- г) збільшенню інвестицій.

2. **Який фонд оплати праці при плануванні охоплює всі види оплат за фактично відпрацьований час і складається із заробітної плати за відрядними розцінками і тарифними ставками?**

- а) кварталний;
- б) місячний;
- в) денний;
- г) годинний.

3. **Яка заробітна плата визначається діленням денного фонду заробітної плати на кількість нормо-днів?**

- а) середньогодинна;
- б) середньоденна;
- в) середньомісячна;
- г) річна.

4. **Планування фонду заробітної плати спеціалістів і службовців здійснюється на основі:**

- а) денної тарифної ставки і кількості робочих днів у періоді;
- б) штатного розпису і посадових окладів;
- в) розцінок і планового випуску продукції;
- г) годинних тарифних ставок і трудомісткості виробничої програми.

5. **Первинний документ з обліку відпрацьованого часу – це:**

- а) трудова книжка;
- б) таблиць обліку;
- в) наряд;
- г) особова картка.

Методичні рекомендації до розв'язання задач

1. Головними складовими балансу робочого часу є:

Календарний фонд часу (T_k) – дорівнює числу днів у періоді;

Номинальний фонд часу (T_n): $T_n = T_k - T_v - T_{cv}$,

де T_v – вихідні дні; T_{cv} – святкові дні;

Реальний (корисний) фонд часу (T_p) являє собою явочний час в днях:

$$T_p = T_n - T_{\text{неявок}},$$

де $T_{\text{неявок}}$ – неявки на роботу з різних причин;

Ефективний фонд часу в годинах (T_{ef}):

$$T_{ef} = T_p \times t, \text{ де } t \text{ – середня тривалість робочого дня.}$$

2. Розрахунок загальної чисельності персоналу методом коригування базової чисельності здійснюється за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{Ч_б \times \Delta Q}{100} \pm \Delta Ч,$$

де $Ч_{пл}$ – необхідна загальна чисельність промислово-виробничого персоналу в плановому періоді, осіб;

ΔQ – плановий темп росту обсягу виробництва продукції, %;

$\Delta Ч$ – зміна (економія або збільшення) чисельності в плановому періоді за факторним розрахунком можливого росту продуктивності праці, осіб.

3. При застосуванні методу розрахунку на основі повної трудомісткості продукції, який є точнішим порівняно з методом коригування, формула для визначення загальної чисельності персоналу має вигляд:

$$Ч_{пл} = \frac{t_{\text{сум}}}{T_{ef} \times K_{вн}},$$

де $t_{\text{сум}}$ – повна (сумарна) трудомісткість виробничої програми в плановому періоді (яка включає технологічну трудомісткість, трудомісткість обслуговування виробництва та управління ним), норма-годин;

T_{ef} – ефективний фонд часу роботи одного середньооблікового працівника в плановому періоді, годин;

$K_{вн}$ – очікуваний коефіцієнт виконання норм у плановому періоді.

4. Облікову чисельність робітників на нормованих машинних операціях визначають за формулою:

$$Ч_{рнм} = \frac{T_p \times Ч_{бр} \times K_{зм}}{T_{ef} \times K_{вн}} \times K_y,$$

де T_p – фонд часу роботи одиниці устаткування за рік, годин (в одну зміну);

$Ч_{бр}$ – чисельність бригади, яка обслуговує одиницю устаткування, осіб;

$K_{зм}$ – коефіцієнт змінності роботи устаткування;

$T_{еф}$ – ефективний фонд часу роботи одного середньооблікового працівника в плановому періоді, годин;

$K_{вн}$ - очікуваний коефіцієнт виконання норм у плановому періоді;

$K_{у}$ - кількість одиниць устаткування, необхідного для виконання річної програми.

5. Чисельність робітників на ненормованих операціях визначають на основі даних про загальне число робочих місць (кількість об'єктів, що обслуговуються) $K_{рм}$, діючих норм обслуговування (кількість об'єктів на одного робітника) $N_{об}$, змінності роботи $K_{зм}$ і коефіцієнта переводу явочної чисельності в облікову $K_{об}$:

$$Ч_{роб} = \frac{K_{рм} \times K_{зм}}{N_{об}} \times K_{об}.$$

Коефіцієнт $K_{об}$, розраховують за формулою:

$$K_{об} = \frac{100}{100 - B_{н}}$$

де $B_{н}$ –плановий відсоток невиходів робітників на роботу.

6. Важливу групу показників, що характеризують наявність робочої сили складають показники її руху.

Коефіцієнт необхідного обороту ($K_{но}$) визначається (у%):

$$K_{но} = \frac{P_{но}}{N_{сер.об}} \times 100,$$

де $P_{но}$ – число працівників, звільнених за період за причинами виробничого або загальнодержавного характеру, в тому числі у зв'язку із скороченням чисельності, переводом на інші підприємства, вступом на навчання, призивом на військову службу, втратою працездатності;

$N_{сер.об}$ – середньооблікова чисельність працівників за період.

Коефіцієнт надлишкового обороту, або коефіцієнт плинності кадрів ($K_{пл}$) визначається (у%):

$$K_{пл} = \frac{P_{з}}{N_{сер.об}} \times 100,$$

де $P_{з}$ – кількості звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни.

Коефіцієнт вибуття кадрів ($K_{вк}$) визначається (у%):

$$K_{вк} = \frac{P_{зв}}{N_{сер.об}} \times 100,$$

де $P_{зв}$ – число працівників, звільнених за всіма причинами.

Коефіцієнт прийому кадрів ($K_{пк}$) визначається (у⁰%):

$$K_{пк} = \frac{P_{п}}{N_{сер.об}} \times 100,$$

де $P_{п}$ – число працівників, прийнятих на роботу за період.

Задачі

Задача 1. Проаналізувати плановий і фактичний баланс робочого часу (табл.3). Результати розрахунків внести до таблиці. Визначити чинники, що мали вплив на використання робочого часу.

Таблиця 3

Баланс робочого часу одного середньооблікового працівника підприємства

Елементи робочого часу	План	Факт
1. Календарний час, днів	365	365
2. Вихідні і святкові дні	100	100
3. Номінальний час, днів		
4. Втрати робочого часу, днів		
у т.ч.: чергові і додаткові відпустки	19,2	19,5
відпустки, пов'язані з родами	0,7	0,8
виконання державних і суспільних обов'язків	1,5	1,8
через хворобу	9,6	9,7
з дозволу адміністрації	1,6	1,8
цілоденні простой	1	0,5
прогули	0,1	0,1
5. Фактично використовуваний час, днів		
6. Установлена тривалість робочого дня, годин	7,7	7,7
7. Внутрішньоденні втрати робочого часу, годин		
у т.ч.: пільгові години підліткам	0,02	0,01
внутрішньозмінні простой	–	0,2
8. Фактична тривалість дня, годин		
9. Ефективний фонд робочого часу, годин		

Задача 2. Річна виробнича програма становить 50500 виробів. Норма часу на один виріб – 1,5 години. На одного працівника плануються: вихідні і святкові дні – 108, середня тривалість щорічної відпустки – 23 дні, невиходи через хворобу – 3 дні, інші невиходи – 5 днів. Середня тривалість робочої зміни – 7,8 годин. Розрахувати чисельність основних працівників підприємства.

Задача 3. Квартальна програма виробничої ділянки – 620 комплектів деталей. Час на обробку одного комплекту: з токарних робіт – 8,2 год., з фрезерних – 7,1 год., норми виробітку, що плануються на токарні роботи – 110%, на фрезерні – 115%. У кварталі 70 робочих днів, тривалість зміни – 8 годин. Визначити чисельність робітників.

Задача 4. У механічному цеху є 34 автомати. Цех функціонує у три зміни. Норма обслуговування для наладчика – 8 одиниць обладнання. Номінальний фонд часу робітника – 260 днів, чергові та додаткові відпустки – 28 днів, невиходи у зв'язку з хворобою – 3 дні. Розрахувати спискову потребу наладчиків.

Задача 5. За наведеними у табл.4 даними балансу робочого часу одного середньооблікового робітника по підприємству визначити ефективний фонд робочого часу в годинах. Результати розрахунків внести до табл. 4. Розрахувати чисельність мастильників, якщо на підприємстві 2200 одиниць обладнання, підприємство працює в 3 зміни, норма обслуговування складає 300 од.облад./люд. в зміну.

Таблиця 4

Баланс робочого часу одного середньооблікового працівника підприємства

Елементи робочого часу	План
1. Календарний час, днів	365
2. Вихідні і святкові дні	100
3. Номінальний час, днів	
Чергові і додаткові відпустки	19,7
Відпустки, пов'язані із родами	0,8
Виконання державних і суспільних обов'язків	1,8
Через хворобу	9,7
З дозволу адміністрації	1,8
4. Фактично використований час, днів	
5. Установлена тривалість робочого дня, годин	7,9
6. Фактична тривалість дня, годин	
7. Ефективний фонд робочого часу, годин	

Задача 6. На основі даних, наведених в таблиці 5, обчислити: коефіцієнт необхідного обороту, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт вибуття кадрів, коефіцієнт прийому кадрів. На основі проведених розрахунків зробити висновки про плинність кадрів на підприємстві.

Показники руху робочої сили на підприємстві

Показники	Чисельність, осіб	
	Варіант 1	Варіант 2
На початку року перебувало у списках	248	245
Прийнято – всього	62	60
В тому числі:		
а) за направленням з навчальних закладів	13	15
б) переведено з інших підприємств	12	17
в) за організованим набором	17	12
г) інші прийняті підприємством	20	16
Переведено в робітники з інших категорій персоналу	4	3
Вибуло – всього	59	57
В тому числі:		
а) переведено на інші підприємства	6	7
б) вибуло у зв'язку з призивом на військову службу, виходом на пенсію, переходом на навчання та з інших причин	20	19
в) вибуло у зв'язку з закінченням строку договору	10	9
г) вибуло за власним бажанням	16	12
д) звільнено за прогул і інші порушення трудової дисципліни	7	10
Переведено з робітників в інші категорії персоналу	3	2
Перебувало у списках на кінець звітної періоду	252	247
Середньооблікова чисельність робочих	250	246

Практичне заняття 7

на тему: «Соціально-трудові відносини зайнятості»

Перелік понять та категорій

Безробіття, гістерезис безробіття, гнучкість ринку праці, ефективна зайнятість, зайнятість населення, інституціональне безробіття, механізм функціонування ринку праці, неформальна зайнятість, повна зайнятість, попит на працю, продуктивна зайнятість, пропонування праці, раціональна зайнятість, резервна заробітна плата, ринок праці, структурне безробіття, трудова мобільність, фрикційне безробіття, циклічне безробіття.

Контрольні питання

1. Що розуміють під зайнятістю населення? Назвіть і обґрунтуйте основні принципи зайнятості.
2. Які існують статуси зайнятості для економічно активного населення?
3. Що розуміють від видами і формами зайнятості? Охарактеризуйте основні види та форми зайнятості.
4. Які законодавчі акти регулюють питання зайнятості в Україні?
5. Назвіть функції державної служби зайнятості в Україні.
6. Які гнучкі форми зайнятості Ви знаєте? Дайте їм характеристику.
7. Назвіть відомі Вам види безробіття. Поясніть причини їх виникнення.
8. Сформулюйте закон Оукена. Поясніть термін «природний рівень безробіття».
9. Розкрийте принципи і форми регулювання зайнятості.
10. У чому полягає сутність державної політики у сфері регулювання зайнятості.

Тестові завдання

1. **Розрізняють такі форми зайнятості:**
 - а) повну, неповну та часткову зайнятість;
 - б) первинну та вторинну зайнятість;
 - в) добровільну та вимушену зайнятість;
 - г) немає правильної відповіді.
2. **Яка з наведених нижче категорій осіб не відноситься до зайнятих?**
 - а) виконували роботу за наймом за винагороду;
 - б) тимчасово були відсутні на роботі через хворобу, відпустки та з інших поважних причин;
 - в) були відсутні на роботі через участь у страйках;
 - г) проходили навчання або перепідготовку за направленням служби зайнятості;
 - д) виконували роботу без оплати на сімейному підприємстві;
 - е) немає правильної відповіді.
3. **Найефективнішим для поліпшення стану в галузі зайнятості може бути:**
 - а) створення нових робочих місць і сприяння малому і середньому бізнесу;
 - б) виплата допомоги з безробіття;

в) зростання кількості тимчасових робочих місць із низкою оплатою праці;

г) нема правильної відповіді.

4. Яку частину ВВП за законом Оукена необхідно щорічно спрямовувати на створення нових робочих місць, щоб загальний рівень безробіття знизити на 1%:

а) 2,0 %;

в) 7,0 %;

б) 5,0 %;

г) немає правильної відповіді.

5. Перелічіть основні функції служби зайнятості в Україні:

а) облік вільних робочих місць та громадян, які звертаються з питань працевлаштування;

б) здійснення процесу купівлі-продажу робочої сили;

в) аналіз та прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу;

г) вирішення питань про ціну робочої сили;

д) надання допомоги громадянам у підборі підходящої роботи;

е) реєстрація безробітних та надання їм матеріальної допомоги;

є) організація професійної підготовки та перепідготовки громадян;

ж) консультація громадян про можливість отримання роботи;

з) перепродаж робочої сили; и) участь у підготовці перспективних та поточних програм зайнятості.

6. На основі структурних зрушень у виробництві виникає:

а) сезонне безробіття;

б) структурне безробіття;

в) циклічне безробіття;

г) фрикційне безробіття.

7. Зміною фаз економічного циклу зумовлене:

а) структурне безробіття;

б) фрикційне безробіття;

в) циклічне безробіття;

г) сезонне безробіття.

8. Як впливають гнучкі форми зайнятості на ефективність зайнятості?

а) дають можливість працездатному населенню обирати між робочим часом і відпочинком;

б) допомагають збільшити кількість зайнятих;

в) перешкоджають збільшенню кількості зайнятих;

г) збільшують кількість робочих місць.

9. До якої форми зайнятості можна віднести ситуацію, за якою працівник 128 годин на рік перебував у відпустці з ініціативи адміністрації підприємства:

- а) нестандартна;
- б) повна;
- в) неповна;
- г) видима;
- д) добровільна;
- е) вимушена.

10. До активних методів впливу на рівень зайнятості належить:

- а) сплата допомоги з безробіття;
- б) дострокове оформлення пенсії за віком;
- в) стимулювання створення нових робочих місць;
- г) перенавчання і пошук роботи для тих, хто її потребує;
- д) дострокове оформлення пенсії за віком.

11. Який з наведених заходів не відноситься до пасивних?

- а) виплата допомоги з безробіття;
- б) реєстрація безробітних;
- в) субсидювання зайнятості;
- г) здійснення не грошових форм підтримки безробітних;
- д) немає правильної відповіді.

12. Фрикційне безробіття зумовлене:

- а) неповним використанням ресурсів підприємства;
- б) пошуком працівниками нових робочих місць;
- в) демографічною структурою населення;
- г) немає правильної відповіді.

Методичні рекомендації до розв'язання задач

1. Рівень зайнятості (P_z) – відношення (у відсотках) чисельності зайнятих до чисельності населення:

$$P_z = \frac{З}{Н} \times 100\%,$$

де $З$ – чисельність зайнятого населення; $Н$ – загальна чисельність населення.

2. Частка зайнятих в економічно активному населенні ($Ч_3$):

$$Ч_3 = \frac{З}{ЕАН} \times 100 = \frac{З}{(З + Б)} \times 100\%,$$

де ЕАН – економічно активне населення; Б – чисельність безробітних.

3. Відповідно закону Оукена зростання безробіття на 1%-ний пункт над природним рівнем призводить до втрати 2-2,5% потенційного ВВП.

4. Рівень безробіття – процент безробітної частини робочої сили (люди, які можуть і хочуть працювати) в групі економічно активного населення.

Фактичний рівень безробіття (за визначенням МОП) – $P_6 = \frac{Б}{ЕАН} \times 100\%$.

5. Тривалість безробіття – динамічна величина, що характеризує в середньому тривалість пошуку роботи особами, які мають статус безробітного на кінець періоду, а також тими безробітними, які були в цьому періоді працевлаштовані:

$$x_{\text{сер.}} = \frac{\sum x_i f_i}{\sum f_i},$$

де x_i – тривалість безробіття, міс.; f_i – чисельність працевлаштованих безробітних, осіб.

6. Чисельність безробітних, наприклад, міста або району:

$$Б = T_0 - (T_1 + T_2 + T_3 + T_4),$$

де T_0 – трудові ресурси міста, району;

T_1 – працездатне населення в працездатному віці, зайняте в економіці;

T_2 – особи похилого віку (пенсіонери) і підлітки, зайняті в економіці;

T_3 – працездатне населення в працездатному віці, зайняте навчанням з відривом від виробництва;

T_4 – працездатне населення в працездатному віці, зайняте в домашньому і особистому господарстві.

Задачі

Задача 1. Розрахувати рівень безробіття в області за період. Оцінити його. Відомо, що на території області проживає 2835,27 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 55%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 29,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 97 тис. осіб. Кількість безробітних становить 352,85 тис. осіб, у тому числі зареєстровано службою зайнятості 88,12 тис. осіб.

Задача 2. Населення держави становить 100 млн. осіб. Чисельність зайнятих приблизно 50% усього населення. Як безробітні зареєстровано 8% від зайнятих. Чисельність непрацездатних і тих, хто навчається з відривом від виробництва – 36 млн. осіб. Чисельність непрацюючих і небажаючих з будь-

яких причин працювати становить 4 млн. осіб. Розрахувати рівень безробіття в країні за методикою Міжнародної організації праці.

Задача 3. Розрахувати рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 25,99 млн. осіб, серед них безробітних 2,9 млн. осіб.

Задача 4. У звітному періоді рівень безробіття становив 12,1%. Чисельність безробітних порівняно з базовим періодом підвищилась на 0,9%. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилась. Який рівень безробіття був у базовому періоді?

Задача 5. Розрахувати рівень зареєстрованого безробіття на основі даних: чисельність трудових ресурсів області – 1400 тис. осіб, чисельність працездатного населення в працездатному віці – 1360 тис. осіб, чисельність безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості – 40,8 тис. осіб.

Задача 6. Використовуючи закон Оукена, розрахуйте на скільки відсотків зміниться рівень безробіття протягом року, якщо при потенційному ВВП 1400 млрд. грн., фактичний ВВП на початок року складав 1330 млрд. грн., а на кінець року – 1295 млрд. грн. Природний рівень безробіття становить 5%.

Задача 7. На кінець звітного періоду чисельність безробітних в районі за тривалістю безробіття розподілялась таким чином: 2 місяці без роботи – 4220 осіб, 4 – 1870, 5-3720, 8-1680. Підрахуйте середню тривалість безробіття в районі.

Практичне заняття 8

на тему: «Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й вдосконалення соціально-трудових відносин»

Перелік понять та категорій

Моніторинг соціально-трудової сфери, соціологічні дослідження, анкетування, інтерв'ю, спостереження, аналіз документів, соціометричне опитування, тестування, експеримент.

Контрольні питання

1. Що розуміють під моніторингом? Дайте визначення моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Сформулюйте основні завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
3. Що є об'єктами моніторингу соціально-трудової сфери?
4. Назвіть основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

5. Із чого складається інформаційна база моніторингу соціально-трудової сфери?

6 Які показники, на Вашу думку, аналізуються в межах моніторингу соціально-трудової сфери на рівні підприємства?

7. Поясніть термін «соціологічне дослідження».

8 Які види соціологічного дослідження Ви знаєте? За якими ознаками вони класифікуються?

9. Які методи збирання інформації Вам відомі?

10. Розкрийте сутність методів анкетування та інтерв'ю.

11. У чому полягає сутність таких методів збирання інформації, як соціометричне опитування, тестування та експеримент?

Тестові завдання

1. Моніторинг – це:

а) це система послідовного збору даних про явище, процес, які описуються за допомогою певних показників із метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження й оцінювання в динаміці;

б) механізм стимулювання та механізм соціального захисту;

в) механізм оплати праці та механізм соціального захисту;

г) система заходів щодо встановлення певного рівня безробіття.

2. Моніторинг соціально-трудової сфери проводиться на рівні:

а) держави;

б) регіону;

в) підприємства;

г) на всіх перерахованих вище рівнях.

3. У дослідженні соціально-трудової сфери прийнято використовувати такі основні методи збирання інформації:

а) анкетне опитування;

б) метод інтерв'ю;

в) метод спостереження;

г) усі відповіді правильні.

4. Основними завданнями моніторингу соціально-трудової сфери є:

а) спостереження за станом соціально-трудової сфери та отримання оперативної інформації про неї;

б) оцінювання ефективності й повноти реалізації законів та інших нормативних актів із соціально-трудових питань;

в) попередження негативних тенденцій, які ведуть до формування і розвитку соціальних конфліктів;

г) нема правильної відповіді.

5. До напрямів моніторингу соціально-трудової сфери не відносяться:

а) демографічні та міграційні процеси;

б) техніко-технологічний рівень виробництва на підприємствах, в установах та організаціях різних форм власності;

в) стан навколишнього середовища;

г) нема правильної відповіді.

6. Соціологічне дослідження включає такі етапи:

а) формування програми, розробка плану дослідження, визначення матеріальної бази;

б) підготовка дослідження, збирання інформації, її обробка;

в) аналіз обробленої інформації, написання звіту з рекомендаціями;

г) визначення методів збирання інформації.

7. Об'єкт дослідження повинен бути:

а) систематизований, чітко визначений, обмежений часовими періодами;

б) чітко визначений, обмежений часовими періодами, кількісно визначений, описаний в системі чинників;

в) систематизований, кількісно визначений, описаний в системі чинників;

г) систематизований, чітко визначений, обмежений часовими періодами.

8. Предметом дослідження може бути:

а) сторони об'єкта, які необхідно вивчити;

б) взаємовідносини в колективі, плинність кадрів, методи управління;

в) фактори, мотиви руху кадрів;

г) немає правильної відповіді.

9. Соціологічне дослідження вирішує такі завдання:

а) розробка методичних рекомендацій, інструкцій; створення банку оновленої інформації;

б) удосконалення системи управління організацією, вивчення змісту і умов праці;

в) підвищення рівня стабільності трудового колективу, підвищення трудової активності;

г) розвиток системи адаптації, підвищення якості трудового життя.

10. Основними джерелами інформації для моніторингу соціально-трудової сфери виступають:

а) адміністративна статистика;

- б) внутрішня статистика підприємств;
- в) вибіркові обстеження домогосподарств;
- г) переписи населення;
- д) вибіркові обстеження підприємств.

11. Напрями моніторингу соціально-трудої сфери:

- а) соціально-демографічні та міграційні процеси;
- б) задоволеність соціально-трудовими відносинами;
- в) стилі керівництва та їх ефективність на окремих підприємствах;
- г) задоволеність соціально-трудовими відносинами.

Ситуаційні завдання

Ситуаційне завдання 1. Потрібно скласти план розвитку соціально-трудої сфери регіону. Які джерела інформації Ви використаєте, на які показники спиратиметеся при його обґрунтуванні?

Ситуаційне завдання 2. Які, на Вашу думку, є переваги і недоліки в існуючій системі проведення вибірових обстежень домогосподарств, переписів населення тощо.

2. МЕТОДИЧНІ НАСТАНОВИ ДО КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

2.1. Структура та вимоги до контрольної роботи

Контрольна робота повинна містити: титульний лист, зміст, відповідь на теоретичне питання (не менше 8 аркушів), розв'язок ситуаційного та практичного завдання, список використаних літературних джерел.

Зразок титульного листа наведено у Додатку А.

Варіант контрольної роботи обирається згідно з порядковим номером студента в групі (див. Додаток Б).

Контрольна робота друкується з використанням комп'ютера на одній стороні аркуша білого паперу формату А4 шрифтом TimesNewRoman 12-14 пунктів, міжстроковий інтервал – множник 1,2, дотримуючи таких розмірів полів: верхнє, нижнє і ліве – 2 см, праве – 1 см.

Першою сторінкою реферату є титульний аркуш, що включається в загальну нумерацію сторінок. На титульному аркуші номер сторінки не ставлять, на наступних аркушах номер проставляють на верхньому полі у правому куті.

При написанні теоретичного питання студент зобов'язаний давати посилання на джерела, матеріали або окремі результати інших досліджень, які наводяться у роботі. При цитуванні в роботі точок зору різних авторів, фактичного матеріалу та т.п., запозичених з літературних джерел, необхідно робити посилання у квадратних дужках, указуючи номер літературного джерела за списком літератури і сторінку, наприклад, [14, с. 26] (тут 14 – номер літературного джерела в списку, 26 – номер сторінки).

2.2. Зміст контрольної роботи

Теоретичне питання:

1. Праця – основа життєдіяльності людини і суспільства.
2. Гуманізація праці у сучасних умовах.
3. Відтворення населення і види його руху.
4. Трудові ресурси: суть, формування та структура.
5. Якість трудового потенціалу та проблеми професійної підготовки населення України.
6. Формування та розвиток трудових відносин у сучасному світі.
7. Роль профспілок у забезпеченні зайнятості та соціального захисту населення.
8. Досвід застосування принципів соціального партнерства у країнах з розвинутою економікою.

9. Функції, що мають виконувати державні органи влади як один із суб'єктів соціально-трудоових відносин, їх оцінка.
10. Складові процесу організації праці на підприємстві.
11. Фактори виробничого середовища, що впливають на працездатність людини.
12. Організація розробки нормативних матеріалів по праці.
13. Особливості використання досягнень НТП в економіці країни для підвищення продуктивності праці
14. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
15. Доходи населення та сутність державної політики доходів.
16. Споживчі бюджети, їх види та роль у формуванні рівня життя населення.
17. Тарифна система оплати праці, складові та призначення.
18. Форми і системи заробітної плати.
19. Необхідність аналізу і планування трудових показників у сучасних умовах.
20. Особливості функціонування ринку праці в Україні.
21. Типи і сегменти ринку праці.
22. Безробіття, його роль в економічному механізмі ринку праці.
23. Зайнятість населення та її форми.
24. Порівняльний аналіз основних напрямів моніторингу соціально-трудоової сфери в Україні та в інших країнах.
25. Цілі та основні напрями діяльності МОП, конвенції і рекомендації.

Ситуаційне завдання:

1. На основі статистичного матеріалу проаналізувати сучасну структуру населення України. Визначте його основні соціально-економічні характеристики.

2. Проаналізувати, у чому полягає проблема «відтоку умів»? Як Ви вважаєте, чи може «відтік умів» привести до отримання певних переваг? Чи необхідні державні обмеження міграції для вирішення цієї проблеми?

3. За даними статистичного щорічника України провести порівняльний аналіз динаміки (за 5 років) продуктивності праці у промисловості, в транспорті та будівництві. Зробити висновки.

4. Проаналізуйте ситуацію та дайте відповіді на запитання. На життєвий рівень населення негативно впливає інфляція. Тому в умовах інфляційних процесів, розбалансованості ринку товарів і послуг, порушення

народногосподарських пропорцій в економіці важлива роль належить державі щодо регулювання доходів населення, тобто індексація всіх видів доходів з метою компенсації збитків населення від зростання споживчих цін. Чому в Україні індексація доходів не призводить до втримання або покращення рівня якості життя населення?

5. Визначте особливості праці в рамках різних технологічних укладів.

6. Використовуючи наукову та періодичну літературу, проаналізувати, які зміни відбуваються у соціально - економічному змісті праці на сучасному етапі та як вони впливають на розвиток сфери праці.

7. На основі статистичного матеріалу («Статистичний щорічник України», розділ 16), проаналізувати сучасну демографічну ситуацію в Україні. Поміркуйте над тим, як можна було б покращити сучасну демографічну ситуацію у нашій країні?

8. Чому рішення щодо отримання освіти можна розглядати як інвестиції? Якими є витрати та переваги від отримання вищої освіти з точки зору окремого індивіду та суспільства у цілому?

9. Наведіть можливі шляхи розв'язання проблеми соціального захисту малозабезпечених верств населення України в сучасних умовах?

10. Дайте характеристику органів, що репрезентують в Україні інтереси найманих працівників на різних рівнях (виробничому, галузевому, регіональному тощо).

11. Які особливості характеризують функціонування українського ринку праці? Чи є підстави стверджувати про формування національної моделі ринку праці України?

12. Послуговуючись даними Державної служба зайнятості, а також сайтами відомих кадрових агентств, сформулюйте аргументований висновок щодо професій, які мають найбільший попит на ринку праці

13. Порівняйте темпи зміни продуктивності праці на макрорівні з темпами зміни реальної заробітної плати. Зробіть висновки.

14. Обґрунтуйте актуальність застосування на вітчизняних підприємствах зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу.

15. Які пріоритети у витратах коштів, призначених для здійснення міським центром зайнятості активних заходів, ви б визначили в разі розвитку в місті технологічного та структурного безробіття?

16. На підприємстві приховують безробіття. За якими ознаками це можна встановити?

17. Потрібно скласти план розвитку соціально-трудової сфери регіону. Які джерела інформації Ви використаєте, на які показники спиратиметеся при його обґрунтуванні?

18. Ваші міркування щодо експлуатації праці нелегальних мігрантів та тіньової економіки. Як ви вважаєте, дешева праця – це міф або реальність?

19. У чому полягає принцип вільно вибраної зайнятості? Чим ризикує людина, яка свідомо вибирає незайнятість?

20. Чому підлітки та молодь часто потрапляють до соціально вразливих груп на ринку праці?

21. Існує підхід, згідно з яким вигідніше платити більше високопродуктивним працівникам, ніж утримувати більшу чисельність працівників за меншої ціни праці. Висловіть свою позицію з цього приводу.

22. Існує пряма залежність між розміром допомоги з безробіття та його тривалістю. Які висновки можна зробити з цього? Аргументуючи відповідь, урахуйте соціальні наслідки безробіття.

23. На підприємстві приховують безробіття. За якими ознаками це можна встановити?

24. Оцініть можливі втрати й вигоди від трудової мобільності:

а) для окремого індивіда; б) для економіки.

25. Чому особи передпенсійного віку часто потрапляють до соціально вразливих груп на ринку праці?

Практичне завдання

1. У місті чисельність населення становить 120 тис. осіб, коефіцієнт приросту населення в базисному періоді – 100%, частка економічно активного населення – 50%. визначити перспективну чисельність населення і економічно активного населення на початок планованого періоду за умови незмінності частки економічно активного населення міста.

2. Розрахувати кількість трудових ресурсів, економічно неактивного населення, рівень економічної активності населення в країні, якщо відомі такі дані: 2856,1 тис. – діти віком до 16 років; 15400 тис. – чоловіки та жінки від 16 до 54 років, з них 10% – інваліди I та II категорії; 4000 тис. – чоловіки від 55 років до 59 років, з них 3% – інваліди; 8000 тис. – жінки віком від 55 років до 59 років, з них 40% працюють; 1500 тис. – жінки і чоловіки віком від 60 років, з них 2 % працюють; 220 тис. – безробітні.

3. На початок року населення регіону становило 470 тис. осіб. На кінець року – 500 тис. осіб. Чисельність тих, хто народився у регіоні протягом року

складає 8,5 тис. осіб. Коефіцієнт природного руху – 13%. Коефіцієнт загального приросту населення становив 18%. Визначити: чисельність померлих у регіоні; коефіцієнти народжуваності та смертності; коефіцієнт механічного приросту населення.

4. Чисельність працездатного населення області на початок року складає 1 млн. осіб, працюючих осіб пенсійного віку та підлітків до 16 років – 40 тис. осіб. Протягом року у складі працездатного населення відбулися такі зміни: вступило до робочого віку 250 тис. осіб.; прибуло з інших областей 90 тис. осіб; залучено для роботи у народне господарство 20 тис. осіб пенсійного віку; перейшло до пенсійного віку 15 тис. осіб; померло 200 тис. осіб працездатного віку; вибуло до інших регіонів 75 тис. осіб. Визначити: чисельність трудових ресурсів на початок і кінець року; абсолютний приріст трудових ресурсів; загальний, механічний та природний приріст трудових ресурсів.

5. Чисельність трудових ресурсів регіону на початок року склала 1800 тис. осіб. Протягом року в робочий вік вступило 160 тис. підлітків; 180 тис. осіб досягли пенсійного віку (з них 100 тис. осіб. продовжують працювати); 10 тис. осіб із складу трудових ресурсів перейшли на інвалідність 1-ої та 2-ої групи. Сальдо механічного руху трудових ресурсів у регіоні за рік складає + 25 тис. осіб. Чисельність трудових ресурсів, які переїхали у інший регіон складає 75 тис. осіб. Померло 20 тис. осіб працездатного віку. Визначте: чисельність трудових ресурсів на кінець року; абсолютний приріст трудових ресурсів; природний приріст трудових ресурсів; механічний приріст трудових ресурсів; загальний приріст трудових ресурсів.

6. У місті 239 тис. осіб у віці від 15 до 70 років включно працюють у різних галузях економіки, 19,6 тис. – ведуть індивідуальну трудову діяльність, 14,5 тис. громадян даної вікової категорії зайняті доглядом за дітьми та хворими; 39,8 тис. – незайняті, серед яких 18,6 тис. осіб за даними щоквартального обстеження шукають роботу. Визначте: чисельність економічно активного населення; рівень економічної активності населення та рівень безробіття в місті.

7. Багатоверстатник обслуговує 3 верстати, причому за зміну (420 хв.) на першому верстаті обробляє 80 деталей з нормою штучного часу 6 хв., на другому – 50 деталей з нормою штучного часу 10 хв., на третьому – 30 деталей з нормою штучного часу 15 хв. Визначити процент виконання змінної норми виробітку багатоверстатником

8. Норма штучного часу на складання приладу була встановлена 1 год. 40 хв. В результаті перегляду технологічного процесу складання норма

виробітку підвищена на 13,7%. Робітник за місяць (160 год.) зібрав 133 прилади. Визначити процент виконання робітником нової місячної норми виробітку.

9. Норма виробітку зросла на 15%. На скільки відсотків зменшиться норма часу? Норма виробітку зменшилась на 15%, як це вплине на норму часу?

10. Визначте норму штучно-калькуляційного часу, якщо:

основний час становить 13 хв.,

допоміжний час – 4 хв.,

час на обслуговування робочого місця – 0,31 хв.,

час на відпочинок робітника – 0,38 хв.,

підготовчо-завершальний час на одиницю продукції – 1,08 хв.,

кількість деталей у партії – 157 шт.

11. Визначте норму штучно-калькуляційного часу, якщо:

основний час становить 9 хв.,

допоміжний час – 4,32 хв.,

час на обслуговування робочого місця – 5 % від оперативного часу,

час на відпочинок – 12 % від оперативного часу,

підготовчо-завершальний час на зміну – 77,4 хв.,

тривалість зміни – 86 хв.

12. В результаті впровадження більш стійкого інструменту норма часу на обробку фланця була зменшена на 25 %. Визначити, на скільки відсотків зросла продуктивність праці.

13. Обсяг продукції, виготовленої у базовому році ПАТ «Чернівецький хлібокомбінат», склав 1,8 млн. тонн, а у звітному році – 1,97 млн. тонн. Обчисліть абсолютну величину та приріст виробітку на одного працівника хлібокомбінату, якщо кількість робітників у базовому році склала 645 осіб, а у звітному році збільшилася на 5,3%.

14. Визначте зміну годинної, денної та річної продуктивності праці за такими даними:

Показники	Базовий період	Звітний період
Годинний виробіток, у середньому шт.	10	11,2
Середня тривалість робочого дня, год.	7,8	7,9
Число робочих днів у році	256	255

15. Визначити резерв росту продуктивності праці за рахунок більш повного використання робочої сили та відносно вивільнення чисельності робітників, якщо зменшити втрати робочого часу з 7% до 3%, брак продукції з

4% до 0,5%, а число робочих днів на одного робітника збільшити з 220 до 225. Вихідна чисельність робітників – 3970 осіб.

16. Виробіток основних робітників за годину підвищився на 9%, денний на 6%, річний – на 8%. Продуктивність праці в розрахунку на всіх працюючих підвищилася на 8,5%.

Визначити:

1) на скільки хвилин зросла (зменшилася) тривалість робочої зміни (базова тривалість – 210 хв.);

2) на скільки змінилося число відпрацьованих днів протягом року (базова кількість робочих днів – 229 днів);

3) частку робітників у структурі ПВП (частка робітників у ПВП у базовому періоді становила 54%).

17. Розрахуйте зростання продуктивності праці в умовно-натуральному вимірі на миловарному заводі, якщо відомі такі дані:

Показники	Базовий рік	Звітний рік
Вироблено мила, т.:		
- господарського	400	90
- туалетного	40	100
- дитячого	20	150
Відпрацьовано, люд.- днів	160	170

Коефіцієнти переводу в умовне мило: господарське – 1,0; туалетне – 1,8; дитяче – 2,2.

18. Визначити місячний заробіток робітника, який працює за відрядно-преміальною системою оплати праці, за даними:

Рівень виконання завдання, % – 107;

Отримана економія матеріальних ресурсів, грн. – 90;

Відрядний заробіток за місяць, грн. – 4250,0;

Премія за виконання завдання, % – 15;

Премія за кожний процент перевиконання завдання, % – 2,0;

Премія за економію матеріальних ресурсів, % від суми отриманої економії – 40,0.

19. Робітник-відрядник 4-го розряду у травні 20XX року виконав норми виробітку – виготовив 500 виробів без браку. Відрядну розцінку встановлено в розмірі 8,00 грн./шт. Положенням про оплату праці визначено, що за виконання норм без браку виплачується премія в розмірі 15% місячного заробітку. Розрахувати заробітну плату робітника за травень 20XX року.

20. На підставі таблиця робочого часу працівникам бухгалтерії ВАТ «Зоря» у квітні 20XX року (21 робочий день) згідно із посадовими окладами нарахувати заробітну плату яку навести у таблиці.

№ з\п	П.І.Б.	Посада	Оклад, грн.	Відпрацьовано робочих днів	Заробітна плата за місяць, грн
1	Численко М.І.	Гол.бухгалтер	5800,0	18	
2	Нечипорук Р.М.	Заступник гол.бухгалтера	5400,0	21	
3	Туз М.Д.	Бухгалтер I кат.	4200,0	15	

21. Визначити місячний заробіток робітника, який працює за відрядно-прогресивною системою оплати праці, за даними:

Відрядний заробіток за місяць, грн. – 5400,0;

Рівень виконання норм, % – 105;

Вихідна база для нарахування прогресивних доплат (у % виконання норм) – 90,0;

Коефіцієнт, збільшення прямої відрядної розцінки – 0,6.

22. Визначити місячний заробіток допоміжного робітника, який працює за непрямою відрядною системою оплати праці, за даними:

Розряд допоміжного робітника, який обслуговує робочі місця – 4;

Кількість робочих місць, які обслуговуються – 3;

Планова змінна норма виробітку для кожного робочого місця, яке обслуговується, шт. – 110;

Випуск деталей на робочих місцях, які обслуговуються за місяць, шт. – 7000;

Доплата кожному робітнику за умови праці, % – 8;

Тривалість зміни, год. – 8;

Номинальний місячний фонд робочого часу одного робітника, год. – 168.

Тарифна ставка першого розряду визначається виходячи з розміру мінімальної заробітної плати.

23. Чисельність зайнятих в складі економічно активного населення – 20419,8 тис. осіб; чисельність безробітних – 2707,6 тис. осіб, місяць потому з 20419,8 тис. осіб, що мали роботу були звільнені і шукають роботу 120 тис. осіб; 250 тис. осіб з числа офіційно зареєстрованих безробітних припинили пошуки роботи. визначити:

а) початковий рівень безробіття;

б) чисельність зайнятих, кількість безробітних і рівень безробіття через місяць.

24. Населення держави становить 100 млн. осіб. Чисельність зайнятих приблизно 50% усього населення. Як безробітні зареєстровано 8% від зайнятих. Чисельність непрацевдатних і тих, хто навчається з відривом від виробництва, - 36 млн. осіб. Чисельність непрацюючих і небажаючих з будь-яких причин працювати становить 4 млн. осіб. Розрахувати рівень безробіття в країні за методикою Міжнародної організації праці та визначити рівень економічної активності.

25. Розрахуйте рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 17,9 млн. осіб, серед яких безробітних – 1,7 млн. осіб.

Розрахуйте тривалість безробіття на одну особу за умови, що 7 безробітних, при цьому із них 3 не працювали 3 місяці, 2 – 7 місяців, а решта не працювали 9 місяців.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Городецька Л.О. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. К.: Видавництво Національного авіаційного університету “НАУ - друк”, 2009. 400 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К. : Знання, 2011. 390 с.
3. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / М.Г. Акулов [та ін.]. К.: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колот. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / Л.В. Кривенко[та ін.]. Суми: УАБС НБУ, 2007. 118 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Г.В.Назарова[та ін.]. К.: Знання, 2012. 573с.
7. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник. К. : Кондор, 2006. 432 с.
8. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник. Суми :Університетська книга, 2006. 264 с.
9. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. К.: Атіка, 2005. 304 с.

Зразок титульного листа контрольної роботи

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ

Кафедра Економіки та підприємництва



КОНТРОЛЬНА РОБОТА

з дисципліни:

«Економіка праці й соціально-трудоі відносини»

Варіант № ____

Студента(ки) _____ курсу _____ групи

_____ (прізвище та ініціали)

шифр залікової книжки _____

кількість сторінок _____

Викладач кафедри Економіки та підприємництва

_____ (прізвище та ініціали)

Одеса – 20__

Розподіл варіантів до контрольної роботи

Порядковий номер студента в списку групи	№ теоретичного питання	№ ситуаційного завдання	№ практичного завдання
1	18	10	8
2	21	13	7
3	17	2	4
4	6	11	21
5	14	15	5
6	24	20	9
7	22	24	19
8	3	25	1
9	5	14	12
10	2	21	11
11	13	4	17
12	8	19	6
13	7	3	13
14	16	5	15
15	9	9	10
16	4	8	20
17	25	6	2
18	23	1	24
19	1	22	16
20	20	7	25
21	15	12	23
22	12	16	18
23	10	23	14
24	11	18	3
25	19	17	22