

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Робоча програма  
навчальної дисципліни**

**"ЕКОНОМІКА ПРАЦІ  
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ"**

**для студентів напряму підготовки  
6.030504 "Економіка підприємства"  
всіх форм навчання**

**Харків. Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014**

Затверджено на засіданні кафедри економіки підприємства та менеджменту.

Протокол № 2 від 31.08.2013 р.

**Укладачі:** Матвієнко-Біляєва Г. Л.

Ковальова В. І.

Запащук Л. В.

P58           Робоча програма навчальної дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини" для студентів напряму підготовки 6.030504 "Економіка підприємства" всіх форм навчання / укл. Г. Л. Матвієнко-Біляєва, В. І. Ковальова, Л. В. Запащук. – Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 64 с. (Укр. мов.)

Подано тематичний план навчальної дисципліни та її зміст за модулями й темами. Вміщено плани лекцій, практичних занять, матеріали для закріплення знань (самостійну роботу, контрольні запитання), методичні рекомендації щодо оцінювання знань студентів, професійні компетентності, якими повинен володіти студент після вивчення дисципліни.

Рекомендовано для студентів напряму підготовки 6.030504 "Економіка підприємства" всіх форм навчання.

## Вступ

Праця є найважливішим фактором суспільного виробництва, засобом самого існування людської цивілізації, а відповідні процеси організації та управління соціально-трудовими відносинами – основою економічної, політичної та соціальної змістовності способу виробництва.

Найактуальнішого значення ці проблеми набули на сучасному етапі розвитку економіки України, який характеризується зростанням незайнятості працездатного населення, значним підвищенням вимог до персоналу організацій, гострим дефіцитом висококваліфікованих спеціалістів в усіх галузях народного господарства, зростанням соціальної напруженості в суспільстві тощо. Орієнтація економіки на ринкові відносини істотно змінила підходи до вирішення економічних проблем, поставивши в центр концепції економічного зростання людину як найвищу цінність, основну мету суспільного виробництва, і розглядаючи більш повне використання людського фактору виробництва як основу ефективної виробничо-господарської діяльності. Ефективність використання матеріальних факторів виробництва залежить від рівня розвитку робітника, сукупності його професійних знань, вмінь, навичок, здібностей і мотивів до праці.

Навчальна дисципліна "Економіка праці та соціально-трудові відносини" належить до циклу професійно орієнтованих дисциплін галузі знань "Економіка та підприємництво" напряму підготовки "Економіка підприємства". Вона є невід'ємною частиною циклу економічних дисциплін, необхідних робітникам економічних підрозділів підприємств незалежно від форми власності та організаційно-правової форми господарювання.

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4	Галузь знань 0305 "Економіка та підприємництво"	Нормативна	
Модулів – 2	Напрямок підготовки 6.030504 "Економіка підприємства"	Рік підготовки	
Змістових модулів – 2		3-й	2-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання: "Формування ефективних господарських рішень на підприємстві з урахуванням ризику"		Семестр	
Загальна кількість годин – 144		5-й	3-й
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4; самостійної роботи студента – 4,5	Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр	34 год	20 год
		Практичні, семінарські	
		34 год	20 год
		Лабораторні	
		–	–
		Самостійна робота	
		76 год	104 год
		у тому числі ІНДЗ	
		–	
		Вид контролю	
		екзамен	
4 год	2 год		

*Примітка.* Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 90 %;

для заочної форми навчання – 38 %.

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Дана навчальна дисципліна належить до циклу професійно орієнтованих дисциплін галузі знань "Економіка і підприємництво" напряму підготовки "Економіка підприємства". Вона є невід'ємною частиною циклу економічних дисциплін, необхідних робітникам економічних підрозділів підприємств незалежно від форми власності та організаційно-правової форми господарювання.

**Мета навчальної дисципліни** – формування комплексу знань, базових вмінь і навичок в області економічних відносин, що виникають між людьми в процесі трудової діяльності, ознайомлення майбутнього фахівця з механізмами й формами практичної реалізації цих відносин і розвитку соціально-трудова відносин в Україні.

Для досягнення мети поставлені такі основні **завдання**:

1) вивчення системи відносин, що відображають соціально-економічні інтереси людей у процесі трудової діяльності, а також основних теоретичних концепцій економіки праці;

2) оволодіння методологією та методикою аналізу, виявлення й рішення найважливіших проблем праці й моніторингу соціально-трудова відносин;

3) придбання вмінь в області розробки практичних рішень з управління працею на різних рівнях управління;

4) оволодіння навичками аналізу й оцінки найважливіших трудових показників (продуктивність праці, заробітна плата, чисельність персоналу та ін.), необхідними для прийняття обґрунтованих рішень.

**Об'єктом вивчення** дисципліни є система соціально-економічних, організаційно-правових відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці.

**Предметом** навчальної дисципліни є закономірності та способи формування і продуктивного використання ресурсів праці.

Нова модель вищої освіти має відповідати європейським стандартам з урахуванням основних положень Болонського процесу, за яким студенти отримують не тільки знання, вміння та навички, а також формують компетентність. Цей збалансований набір забезпечує якісну підготовку спеціалістів відповідно до вимог конкретної професійної діяльності.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

**знати:**

основні сучасні теорії й методологію економіки праці; основні форми прояву праці;

зміст і сутність соціально-трудових відносин, економічні основи управління ними; володіти найважливішими методами економічного аналізу, що використовуються в економіці праці;

основні принципи соціального захисту населення;

показники рівня життя населення; типи соціально-трудових відносин; методи планування потреб у чисельності персоналу;

відтворення населення, поняття демографічної політики;

шляхи регулювання рівня оплати праці; сутність соціального партнерства; сутність, критерії і показники ефективності й продуктивності праці;

сутність і значення організації праці, її місце в системі організації діяльності;

елементи організації та її форми; завдання, принципи, методи нормування праці на підприємстві;

основи організації заробітної плати в сучасних умовах та механізми її регулювання; сутність і значення міжнародних актів про економічні, соціальні та культурні права людини;

**вміти:**

визначати потребу в трудових ресурсах;

визначати показники ефективності праці та обґрунтовувати основні напрямки підвищення ефективності праці;

розраховувати показники продуктивності праці;

розробляти нормативи праці;

нормувати працю працівників підприємств;

проводити аналіз змісту і складності праці;

досліджувати трудовий процес працівників різних категорій;

розрізняти форми і системи оплати праці;

визначати заробітну плату при відрядній і погодинній системах;

використовувати закордонний досвід у процесі розробки системи управління трудовою діяльністю.

Професійні компетентності, які отримують студенти після вивчення навчальної дисципліни, наведено у табл. 2.1.

**Професійні компетентності, які отримують студенти після вивчення  
навчальної дисципліни**

Код компетентності	Назва компетентності	Компетентності, що формуються
КЗП	Професійні компетентності	<p>Розв'язання професійних задач, орієнтація в роботі, розробка ефективних технологій фахової діяльності</p> <p>Формування напрямків розвитку та вдосконалення організації праці у виробництві</p> <p>Здатність до побудови та реалізації соціально-трудова відносин у трудовому процесі</p> <p>Вивчати та оцінювати механізм функціонування системи СТВ, його організаційні аспекти</p> <p>Здатність формувати сприятливі соціально-трудова відносини власників і найманих робітників</p> <p>Здатність здійснювати контент-аналіз ринку праці</p> <p>Аналізувати соціально-трудова відносини зайнятості</p> <p>Визначати зміст та показники плану з праці, виявляти потреби підприємства у додаткових працівниках</p> <p>Здійснювати аналіз організації й нормування праці</p> <p>Здатність аналізувати показники ефективності й продуктивності праці</p> <p>Здатність до ідентифікації та коректного застосування на практиці різних форм і систем оплати праці</p> <p>Здатність проводити аудит у трудовій сфері</p>
КЗП	Професійні компетентності	<p>Здатність обирати продуктивні методи контролю за функціонуванням соціальної і трудової сфери</p> <p>Здатність до застосування на практиці норм, розроблених Міжнародною організацією праці</p> <p>Вивчати міжнародний досвід регулювання СТВ</p>
КСП	Спеціалізовано-професійні	<p>Вміти визначати та реалізовувати на практиці сутність поняття трудовий потенціал: його структуру, принципи формування та рівні його управління</p>

**Ключові компетентності** – це результат освіти, що становить засвоєні способи діяльності з рішення загальних для всіх професійних галузей завдань, пов'язаних з уміннями людини взаємодіяти з іншими, працювати з інформацією тощо.

До ключових компетентностей, визнаних у країнах Європейського Союзу, належать: соціальна, комунікативна, інформаційна, спеціальна.

*Соціальна компетентність* – передбачає здатність жити в соціумі (враховувати інтереси і потреби різних соціальних груп, дотримуватись соціальних норм і правил, співпрацювати з різними партнерами тощо).

*Комунікативна компетентність* – передбачає володіння технологіями усного і письмового спілкування різними мовами, в тому числі й мовою комп'ютерного програмування, включаючи спілкування через Інтернет; наявність розвинутої мови, техніки спілкування (говоріння, слухання); володіння сучасними засобами зв'язку, вміння складати ділові папери та ін.

*Інформаційна компетентність* – передбачає здатність до пошуку, обробки, збереження і створення інформаційних ресурсів та обміну ними.

*Спеціальна компетентність* – полягає у підготовленості особистості до самостійного виконання професійних дій, оцінки результатів власної праці.

Спеціальна компетентність формується у навчальному процесі під час професійного становлення та розвитку фахівця. Основу цього процесу складає формування загальнопредметних і спеціально-предметних компетентностей.

**Загально–предметні компетентності** – це компетентності, що належать до певного кола навчальних дисциплін і освітніх галузей під час професійної підготовки.

**Спеціально-предметні компетентності** – це компетентності, які мають конкретний опис і можливість формування в межах навчальних дисциплін. Для даної навчальної дисципліни – це компетентності, які мають опанувати студенти за результатами навчання з дисципліни (табл. 2.2).



Таблиця 2.2

**Структура складових професійних компетентностей з навчальної дисципліни  
"Економіка праці та соціально-трудова відносини" за Національною рамкою кваліфікацій України**

Складові компетентності, які формуються в рамках теми	Мінімальний досвід	Знання	Вміння та навички	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6
<b>Змістовий модуль 1. Організація праці та соціально-трудова відносини</b>					
<b>Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни</b>					
Розв'язання професійних задач, орієнтація в роботі, розробка ефективних технологій фахової діяльності	Сутність поняття "праця" та основні категорії науки про працю	Знання сутності і ролі праці в суспільстві. Знання основних категорій науки про працю. Знання основних факторів, що характеризують відношення до праці, їх типологію	Коректно використовувати категоріальний апарат навчальної дисципліни. Використовувати методи дослідження навчальної дисципліни	Використання комунікативних якостей професійного спілкування	Застосовувати на практиці категоріальний апарат та методи дослідження, які використовуються в навчальній дисципліні
<b>Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства</b>					
Вміти визначати та реалізовувати на практиці сутність поняття трудовий потенціал: його структуру, принципи формування та рівні його управління	Сутність понять працездатності й працездатного віку	Знання понять та складу трудових ресурсів. Знання показників чисельності трудових ресурсів. Знання показників оцінки трудового потенціалу суспільства і підприємства	Визначати структуру та склад трудових ресурсів. Обчислювати трудовий потенціал суспільства і підприємства. Визначати склад трудових ресурсів за методикою Міжнародної організації праці	Володіння навичками пошуку, обробки, інтерпретації даних щодо трудового потенціалу суспільства і підприємства	Самостійно аналізувати стан трудових ресурсів підприємства, трудового потенціалу суспільства і підприємства

1	2	3	4	5	6
<b>Тема 3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва</b>					
Формування напрямів розвитку та вдосконалення організації праці у виробництві	Сутність понять "праця" та складових елементів цього процесу	Знання завдань організації праці у підвищенні ефективності виробництва. Знання завдання наукової організації праці	Визначати поняття, напрямів розвитку та вдосконалення організації праці у виробництві. Завдання організації праці у підвищенні ефективності виробництва	Використання комунікативних якостей професійного спілкування	Самостійно проводити аналіз організації праці у виробництві та визначати завдання організації праці
<b>Тема 4. Соціально-трудові відносини як система</b>					
Здатність до побудови та реалізації соціально-трудових відносин у трудовому процесі	Сутність понять "конфлікт інтересів"	Знання загальної характеристики системи соціально-трудових відносин (СТВ), її елементів. Знання характеристики рівнів, предметів, принципів і типів СТВ. Знання методів регулювання СТВ. Знання представницьких органів найманих робітників у системі СТВ	Виявляти і досліджувати передовий досвід регулювання СТВ. Обчислювати якість трудового життя як критерію оцінки стану СТВ у державі	Здатність до групової взаємодії у ході визначення загальних складових системи СТВ та їх характеристики	Контроль за дотриманням норм трудового законодавства в роботі з персоналом, закріплення взаємин працівників і підприємства, прийняття рішень щодо поточних проблем і питань у сфері СТВ
<b>Тема 5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти</b>					
Вивчати та оцінювати механізм функціонування системи СТВ, його організаційні аспекти	Знання понять "соціальна політика", "конфлікт інтересів"	Знання понять механізму функціонування системи СТВ. Знання основних законів і закономірностей системи управління працею. Знання організаційної структури державних органів управління працею	Визначати та аналізувати фактори формування та розвитку СТВ у суспільстві. Виявляти основні напрями соціального захисту у сфері праці	Здатність аргументувати власну позицію щодо вдосконалення системи управління трудовими ресурсами	Самостійно проводити аналіз та визначати ефективність функціонування системи СТВ

1	2	3	4	5	6
<b>Тема 6. Соціальне партнерство</b>					
Здатність формувати сприятливі соціально-трудова відносини власників і найманих робітників	Знати суперечності інтересів власників і найманих робітників	Знання нормативно-правових та організаційних проблем становлення системи соціального партнерства в Україні. Знання характеристики суб'єктів соціального партнерства. Знання засад соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність	Коректно будувати систему колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин	Використання комунікативних технік партнерського діалогу	Контроль за дотриманням норм трудового законодавства в роботі з персоналом
<b>Тема 7. Ринку праці та його регулювання</b>					
Здатність здійснювати контент-аналіз ринку праці	Знання економічної теорії щодо сутності функціонування ринку праці	Знання структурних елементів ринку праці. Знання технології проведення контент-аналізу як методу дослідження. Знання принципів державного регулювання ринку праці	Проводити сегментацію ринку праці. Здійснювати контент-аналіз ринку праці	Володіння навичками пошуку, обробки, інтерпретації даних за рахунок новітніх технологій	Самостійно аналізувати ринок праці та проводити його контент-аналіз
<b>Тема 8. Соціально-трудова відносини зайнятості</b>					
Аналізувати соціально-трудова відносини зайнятості	Сутність понять "зайнятість", "безробіття", "ринок праці"	Знання форм та видів зайнятості населення. Знання видів безробіття та причин її виникнення. Знання сутності та цілей державної політики зайнятості в Україні	Здійснювати контент-аналіз ринку праці. Досліджувати фактори, що впливають на СТВ зайнятості в Україні	Володіння навичками пошуку, обробки інформації щодо регулювання зайнятості населення	Самостійно аналізувати ситуацію в зовнішньому середовищі та виявляти напрями вдосконалення політики зайнятості

1	2	3	4	5	6
<b>Змістовий модуль 2. Економіка праці</b>					
<b>Тема 9. Планування праці</b>					
Визначати зміст та показники плану з праці, виявляти потреби підприємства у додаткових працівниках	Методи обґрунтування управлінських рішень. Функції менеджменту. Знання понять "продуктивність праці", "фонд оплати праці", "структура кадрів"	Знання структури плану з праці. Знання особливостей планування чисельності основних та обслуговуючих робітників, керівників, фахівців і службовців. Знання методичних основ планування продуктивності праці на підприємстві. Знання методики здійснення планування фонду заробітної плати працівників	Виявляти тенденції змін внутрішнього та зовнішнього середовища і враховувати їх під час формування плану з праці. Визначати методи планування продуктивності праці. Виявляти резерви підвищення продуктивності праці. Планувати чисельність та фонд заробітної плати працівників	Здатність до обробки інформації щодо внутрішнього та зовнішнього середовища. Здатність аргументувати власну позицію щодо обґрунтування ефективності запланованих показників з праці	Прийняття управлінських рішень щодо розробки ефективного плану з праці
<b>Тема 10. Організація праці</b>					
Здійснювати аналіз організації й нормування праці	Сутність понять "кооперація праці" та "диференціація праці"	Знання змістовної сутності і завдань організації праці. Знання сутності нормування праці та його значення. Знання методів нормування праці	Визначати норми праці. Досліджувати використання фонду робочого часу. Проведення розрахунку норм праці	Використання комунікативних якостей професійного спілкування. Здатність до групової взаємодії при розрахунку норм праці	Здійснювати контроль за дотриманням норм праці та їх розробка на підприємстві

1	2	3	4	5	6
<b>Тема 11. Продуктивність і ефективність праці</b>					
Здатність аналізувати показники ефективності й продуктивності праці	Знання складових елементів виробничого процесу	Знання принципів управління продуктивністю праці. Знання чинників зростання продуктивності праці. Знання показників і методів вимірювання продуктивності праці. Знання факторів і резервів зростання продуктивності праці	Визначення показників виробітку. Визначення залежності між показниками виробітку й трудомісткості продукції	Використання комунікативних навичок, необхідних для оперативного управління	Здійснювати контроль показників ефективності й продуктивності праці
<b>Тема 12. Політика доходів і оплата праці</b>					
Здатність до ідентифікації та коректного застосування на практиці різних форм і систем оплати праці	Знання понять "стимулювання", "мотивація праці"	Знання функцій заробітної плати та принципів її організації. Знання джерел формування заробітної плати. Знання форм і систем оплати праці. Знання механізму регулювання заробітної плати	Обчислювати розрахунки різних форм оплати праці. Обчислювати показники преміювання робітників	Використання комунікативних якостей професійного спілкування щодо оплати праці	Створювати механізм регулювання заробітної плати на основі нормативної бази державного регулювання заробітної плати
<b>Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці</b>					
Здатність проводити аудит у трудовій сфері	Знання понять "продуктивність праці", "фонд оплати праці", "соціальний розвиток"	Знання джерел інформації для аналізу показників з праці. Знання напрямів аналізу фонду оплати праці. Знання напрямів аналізу продуктивності праці. Знання напрямів аналізу соціального розвитку підприємства	Проводити аудит у трудовій сфері	Побудова комунікативного процесу та організація зворотного зв'язку елементів системи у ході проведення аудиту у трудовій сфері	На постійній основі вести аудит виробничого процесу та на цій основі приймати ефективні управлінські рішення

1	2	3	4	5	6
<b>Тема 14. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин</b>					
Здатність обирати продуктивні методи контролю за функціонуванням соціальної і трудової сфери	Правила проведення моніторингу	Знання мети та завдань моніторингу соціально-трудової сфери. Знання об'єктів моніторингу соціально-трудової сфери	Обчислювати систему показників та соціальних індикаторів трудової сфери	Обчислювати показники й індикатори моніторингу соціально-трудових відносин	На постійній основі вести моніторинг соціально-трудової сфери
<b>Тема 15. Міжнародна організація праці (МОП) та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин</b>					
Здатність до застосування на практиці норм, розроблених Міжнародною організацією праці	Поняття "трипартизму"	Знання основних цілей та завдань Міжнародної організації праці (МОП). Знання структури МОП. Знання документів, що регламентують діяльність МОП. Знання методів роботи МОП. Знання сфери діяльності МОП	Розробка й здійснення програм в області поліпшення умов праці й виробничого середовища	Володіння навичками пошуку, обробки, інтерпретації даних щодо діяльності МОП в Україні	Організація ефективного впровадження пріоритетних напрямів роботи МОП на підприємствах в Україні
<b>Тема 16. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин</b>					
Вивчати міжнародний досвід регулювання СТВ	Знання понять "соціальний розвиток", "соціальне партнерство", "трипартизм"	Знання основних сфер та напрямів використання різних програм регулювання СТВ у міжнародній практиці	Досліджувати міжнародний досвід регулювання СТВ з метою впровадження його в вітчизняній практиці	Володіння навичками пошуку, обробки, інтерпретації інформації щодо міжнародного досвіду регулювання СТВ	Самостійно досліджувати та аналізувати міжнародний досвід регулювання СТВ

За результатами вивчення навчальної дисципліни студенти повинні також оволодіти професійними та особистісними компетентностями.

Професійні компетентності розглядаються як показники готовності тих, хто навчається до здійснення конкретної професійної діяльності на певному рівні виконання.

Особистісні компетентності визначаються як синтез особистісних якостей людини, які розвиваються в процесі життя й навчання. У процесі підготовки студентів особистісні компетентності розглядаються як необхідні для опанування професією і які формуються у навчально-виховному процесі, а саме: моральні, громадянські, професійно-значущі.

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### **Змістовий модуль 1. Організація праці та соціально-трудова відносина**

##### **Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни**

###### *1.1. Еволюція поглядів на категорію "праця".*

Сутність і роль праці в суспільстві. Особливості праці. Редукція праці. Характер праці. Задоволеність працею.

*1.2. Праця й соціально-трудова відносина як предмет наукового економічного дослідження.*

Основні категорії науки про працю. Роль праці в розвитку людини й суспільства. Загальна характеристика соціально-трудова відносин.

###### *1.3. Завдання, об'єкт, предмет вивчення дисципліни.*

Об'єкт, предмет і структура дисципліни. Місце даної дисципліни в системі економічних наук, її зв'язок із суміжними науковими дисциплінами. Завдання та структура дисципліни.

##### **Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства**

###### *2.1. Характеристика населення.*

Характеристика населення як соціально-економічної категорії. Поняття "населення", "трудові ресурси", "економічно активне населення" (зайняте і незайняте у виробництві), "непрацездатне населення". Фактори, що впливають на розміщення населення. Показники природного руху населення. Якість робочої сили.

## *2.2. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.*

Поняття та склад трудових ресурсів. Характеристика і структура економічно активного (зайнятого та безробітного) й економічно неактивного населення. Система балансів трудових ресурсів, звітний баланс як основний статистичний документ обліку та розподілу трудових ресурсів. Показники чисельності трудових ресурсів. Сутність відтворення трудових ресурсів. Характеристика типів (екстенсивне, інтенсивне), режимів (просте, розширене, звужене) та фаз (формування, розподілу та перерозподілу, використання) відтворення.

## *2.3. Трудовий потенціал та його компоненти.*

Трудовий потенціал як економічна категорія. Характеристика трудового потенціалу суспільства, підприємства, особистості. Показники оцінки трудового потенціалу суспільства і підприємства.

## **Тема 3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва**

### *3.1. Соціально-економічна сутність праці та її функції.*

Зміст поняття і сутність економічної категорії "праця". Праця як процес, що відбувається між людиною та природою. Елементи процесу праці: сама праця, предмет праці, засоби праці і технологія праці. Функції праці.

### *3.2. Зміст і характер праці.*

Зміст та характер праці. Форми прояву праці: витрати людської енергії, взаємодія із засобами виробництва, виробнича взаємодія робітників. Сутність наукової організації праці. Визначення поняття, напрямки розвитку та вдосконалення організації праці у виробництві. Форми та елементи організації праці. Залежність форм і елементів організації праці від факторів виробництва. Вплив антропометричних даних людини на форму та елементи організації праці. Завдання наукової організації праці. Завдання організації праці у підвищенні ефективності виробництва. Відмінність поняття "організація праці" від понять "організація виробництва" та "організація управління". Місце організації праці в системі суспільного виробництва.

### *3.3. Види праці.*

Класифікація видів праці: за її характером та змістом; за предметом та продуктом; за засобами та способами; за умовами праці.



## **Тема 4. Соціально-трудова відносина як система**

*4.1. Сутність соціально-трудова відносина як системи у сучасних умовах господарювання.*

Поняття "соціально-трудова відносина". Загальна характеристика системи соціально-трудова відносина, її елементів (суб'єктів, сторін, принципів, предметів, типів, методів). Сторони (наймані працівники, роботодавці, держава) та суб'єкти (первинні носії прав та інтересів, представницькі організації, органи, що реалізують соціальний діалог, органи, які сприяють зниженню напруги в соціально-трудова сфері).

*4.2. Чинники формування соціально-трудова відносина.*

Характеристика рівнів (індивідуальний, колективний, змішаний), предметів (соціально-трудова відносина зайнятості, пов'язані з організацією та умовами праці, з розвитком персоналу, з оцінкою результатів праці, з винагородою за працю, з виконанням норм трудового законодавства тощо), принципів і типів (патерналізм, соціальне партнерство, конфліктне суперництво, дискримінація) соціально-трудова відносина.

*4.3. Методи регулювання соціально-трудова відносина.*

Методи регулювання соціально-трудова відносина: адміністративні, економічні, програмно-цільові, соціально-психологічні.

## **Тема 5. Механізм функціонування системи соціально-трудова відносина: організаційні аспекти**

*5.1. Роль державних органів влади у регулюванні соціально-трудова відносина.*

Поняття механізму функціонування системи соціально-трудова відносина та його складові як інструменти їх упорядкування. Система управління трудовими ресурсами та її підсистема.

Основні закони і закономірності системи управління працею. Організаційна структура державних органів управління працею. Правове та науково-методичне забезпечення системи.

*5.2. Наймані працівники в системі соціально-трудова відносина.*

Основні міжнародні норми, які приділяють увагу захисту прав найманих працівників та їхніх представницьких органів. Структура суб'єктів соціально-трудова відносина, що представляють інтереси найманих працівників.

### *5.3. Діяльність профспілкових організацій в Україні.*

Права та обов'язки профспілок у системі соціального партнерства. Спілки роботодавців та основні функції цих об'єднань. Основні напрями участі профспілок у функціонуванні громадянського суспільства.

## **Тема 6. Соціальне партнерство**

### *6.1. Поняття та сутність соціального партнерства.*

Поняття "соціальне партнерство". Об'єктивні умови виникнення соціального партнерства. Мета й принципи соціального партнерства. Складові системи соціального партнерства та механізми її функціонування.

### *6.2. Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність.*

Внесок Міжнародної організації праці (МОП) у розвиток соціального партнерства. Основні принципи соціального партнерства. Визначення соціального партнерства та його ролі в регулюванні соціально-трудових відносин.

*6.3. Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.*

Суб'єкти соціального партнерства. Держава як гарант, контролер та арбітр у системі соціального партнерства. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин як форма організації соціального партнерства. Сторони та предмети генеральної, галузевої, регіональної угод і колективного договору на рівні підприємства. Правові та організаційні проблеми становлення соціального партнерства в Україні.

## **Тема 7. Ринок праці та його регулювання**

### *7.1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність.*

Поняття "ринок праці" та його місце в системі ринкових відносин. Особливості ринку праці та його функції. Умови ефективного функціонування ринку праці. Первинний та вторинний, внутрішній і зовнішній ринок праці. Сегментація ринку праці.

### *7.2. Основні компоненти ринку праці.*

Основні компоненти ринку праці та механізм їх взаємодії; суб'єкти, юридичні норми, економічні програми, тристоронні угоди та колективні договори, ринковий механізм, безробіття та соціальні виплати, пов'язані з нею, інфраструктура ринку, альтернативні види діяльності. Методи державного регулювання ринку праці.

## **Тема 8. Соціально-трудова відносина зайнятості**

### *8.1. Економічна та соціальна сутність зайнятості.*

Зайнятість як соціально-економічна категорія. Сутність та цілі державної політики зайнятості в Україні. Характеристика форм (основна та додаткова, постійна і тимчасова, сезонна, повна та неповна, первинна, вторинна) і видів (за характером діяльності, соціальною, територіальною і галузевою належністю, професійно-кваліфікаційним рівнем, віком, видом власності тощо) зайнятості населення.

Державна політика зайнятості, її рівні. Активна і пасивна політика зайнятості. Прямі та непрямі заходи регулювання ринку праці. Державні програми та служби зайнятості населення.

### *8.2. Види і форми зайнятості.*

Сутність поняття зайнятість. Види зайнятості (повна, продуктивна, ефективна і вільно вибрана зайнятість). Класифікація форм зайнятості населення.

### *8.3. Безробіття як категорія соціально-економічного явища.*

Причини виникнення та особливості безробіття. Види безробіття (приховане, циклічне, інституціональне, застійне, технологічне, конверсійне, структурне, фрикційне). Соціальний захист населення від безробіття.

## **Змістовий модуль 2. Економіка праці**

### **Тема 9. Планування праці**

#### *9.1. Планування трудових ресурсів.*

Планування робітників на основі трудомісткості продукції. Баланс робочого часу. Особливості планування чисельності основних та обслуговуючих робітників, керівників, фахівців і службовців.

#### *9.2. Планування зростання продуктивності праці.*

Сутність планування праці. Принципи та методи планування продуктивності праці на підприємстві. Завдання, зміст та показники плану з праці. Планування чисельності керівників, спеціалістів, службовців (за типовими нормативами, нормами підпорядкованості та нормами навантаження). Визначення додаткової потреби у працівниках.

### *9.3. Планування заробітної плати.*

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

## **Тема 10. Організація праці**

### *10.1. Змістовна сутність і завдання організації праці.*

Поняття організації праці. Основні завдання організації праці на підприємстві.

### *10.2. Поділ і кооперація праці на підприємстві.*

Поділ (технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний) та кооперація праці на підприємстві, їх взаємозв'язок і взаємозалежність. Форми організації праці. Спеціалізовані і комплексні, з повним і частковим поділом праці, змінні та наскрізні, нечисленні, середні, великі виробничі бригади.

Поняття робочого місця, робочої зони. Організація та обслуговування робочих місць. Атестація робочих місць.

Функціональна складова обслуговування робочих місць: енергетична, транспортно-складська, інструментальна, налагоджувальна, Міжремонтна, контрольна, облікова тощо. Спеціалізація і оснащення робочих місць.

### *10.3. Сутність нормування праці та його значення.*

Сутність і зміст процесу нормування праці. Об'єкти нормування праці.

### *10.4. Види норм праці, їх розрахунок. Методи нормування праці.*

Характеристика і класифікація норм праці. Методи нормування праці (аналітичні, сумарні, аналітично-розрахункові, аналітично-дослідницькі, диференційовані, укрупнені методи). Якість норм праці. Аналіз виконання норм праці та порядок їх перегляду.

## **Тема 11. Продуктивність і ефективність праці**

### *11.1. Змістовна сутність продуктивності праці.*

Поняття продуктивності праці. Принципи управління продуктивністю. Чинники зростання продуктивності праці.

### *11.2. Показники і методи виміру продуктивності праці.*

Показники і методи вимірювання продуктивності праці, що використовують на підприємствах: натуральний, умовно-натуральний, вартісний та трудовий методи. Динаміка продуктивності праці, індекси продуктивності.

### *11.3. Резерви зростання продуктивності праці.*

Сутність факторів і резервів зростання продуктивності праці. Природні та суспільні умови підвищення продуктивності праці. Класифікація факторів зростання продуктивності праці (матеріально-технічні, організаційні, соціально-економічні). Взаємозв'язок факторів і резервів зростання продуктивності праці.

## **Тема 12. Політика доходів і оплата праці**

### *12.1. Соціально-економічна сутність заробітної плати.*

Соціально-економічна сутність заробітної плати. Номінальна та реальна заробітна плата. Функції заробітної плати та принципи її організації. Джерела формування заробітної плати. Механізм регулювання заробітної плати. Нормативна база державного регулювання заробітної плати.

### *12.2. Принципи та елементи організації заробітної плати.*

Організація оплати праці. Принципи організації заробітної плати.

### *12.3. Форми та системи оплати праці.*

Форми та системи оплати праці. Погодинна форма оплати праці та її системи. Умови їх використання. Відрядна форма оплати праці та її системи. Акордна та колективна (бригадна) система оплати праці. Умови використання різноманітних систем відрядної форми оплати праці. Показники преміювання робітників.

## **Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці**

*13.1. Характеристика системи показників аналізу праці на підприємстві.*

Завдання аналізу та аудиту у сфері праці. Джерела інформації для аналізу показників з праці. Завдання та показники аналізу забезпеченості підприємства робочою силою. Показники використання робочого часу. Аналіз продуктивності праці, його послідовність. Напрями аналізу фонду оплати праці. Аналіз співвідношення продуктивності та оплати праці. Завдання аналізу соціального розвитку підприємства.

### *13.2. Звітність і аудит у сфері праці, їх сутність і значення.*

Джерела звітної документації, їх характеристика і сутність. Аудит у трудовій сфері, напрями і результати аудиту.

## **Тема 14. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин**

### *14.1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.*

Мета та завдання моніторингу соціально-трудової сфери. Вибір продуктивних методів контролю за функціонуванням соціальної і трудової сфери. Вивчення динаміки професійної реалізації персоналу: становлення, адаптація, кар'єрне зростання, підвищення кваліфікації, підготовка та перепідготовка.

### *14.2. Об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери.*

Об'єкти моніторингу: соціальна диференціація населення, соціальна мобільність, міграційні процеси, зайнятість, доходи, умови праці, соціальне обслуговування. Принципи моніторингу: повнота; системність соціальної інформації; оперативність; використання єдиної методології збору й аналізу інформації. Система показників та соціальних індикаторів.

## **Тема 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин**

### *15.1. Історія, причини створення, цілі, завдання та структура міжнародної організації праці.*

Міжнародна організація праці (МОП) і причини її виникнення: політичні, соціальні, економічні. Структура МОП. Методи роботи МОП: розвиток соціального партнерства; трипартизм; нормотворча діяльність; технічна співдружність; дослідження та публікації.

### *15.2. Цілі й основні напрямки діяльності Міжнародної організації праці.*

Основні цілі та завдання МОП. Документи, що регламентують діяльність МОП: устав, філадельфійська декларація, регламенти. Сфери діяльності МОП: зайнятість і безробіття; професійна підготовка й перепідготовка кадрів; права людини; вдосконалення управління та розвитку підприємств; умови безпеки й гігієни праці; заробітна плата; соціальне забезпечення; соціальний захист жінок, молоді, інвалідів, працівників-мігрантів; усунення дитячої праці. Пріоритетні напрями роботи МОП на сучасному стані. Участь України в МОП.

### *15.3. Основні Конвенції МОП.*

Основні Конвенції МОП. Конвенції Міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною.

## **Тема 16. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудо­вих відносин**

### *16.1. Поняття і основні риси глобалізації.*

Поняття економічної глобалізації світу. Основні риси економічної глобалізації. Глобальні проблеми.

*16.2. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудо­вих відносин.*

Необхідність вивчення міжнародного досвіду регулювання соціально-трудо­вих відносин. Зарубіжний досвід реалізації державної програми зайнятості: активні та пасивні програми. Особливості державної політики зайнятості у Швеції, США, Німеччині.

*16.3. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудо­вих відносин у сфері зайнятості.*

Зарубіжний досвід формування професійного рівня трудових ресурсів. Програми професійного навчання безробітних та їх особливості в Англії, Франції, Японії. Навчання в період роботи і його ефективність. Програма наднаціонального регулювання професійної підготовки. Форми стимулювання праці робітників у країнах з ринковою економікою. Програма участі в прибутках. Проблеми створення єдиного ринку праці в країнах Європейського Союзу.

## **4. Структура навчальної дисципліни**

Із самого початку вивчення навчальної дисципліни кожен студент має бути ознайомлений як з робочою програмою навчальної дисципліни і формами організації навчання, так і зі структурою, змістом та обсягом кожного з її навчальних модулів, а також з усіма видами контролю та методикою оцінювання сформованих професійних компетентностей.

Вивчення студентом навчальної дисципліни відбувається шляхом послідовного і ґрунтовного опрацювання навчальних модулів. Навчальний модуль – це окремий, відносно самостійний блок дисципліни, який логічно об'єднує кілька навчальних елементів дисципліни за змістом та взаємозв'язками. Тематичний план дисципліни складається з двох змістових модулів (табл. 4.1).

## Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин													
	денна форма							заочна форма						
	усього	у тому числі						у тому числі						
		лекційні	практичні	лабораторні	проведення підсумкового контролю	самостійна робота		усього	лекційні	практичні	лабораторні	проведення підсумкового контролю	само-стійна робота	
виконання ІНДЗ	підготовка до занять	виконання ІНДЗ	підготовка до занять											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>Змістовий модуль 1. Організація праці та соціально-трудові відносини</b>														
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	8	2	2	-	-	-	4	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	8	2	2	-	-	-	4	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва	8	2	2	-	-	-	4	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 4. Соціально-трудові відносини як система	8	2	2	-	-	-	4	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти	9	2	2	-	-	-	5	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 6. Соціальне партнерство	9	2	2	-	-	-	5	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 7. Ринок праці та його регулювання	9	2	2	-	-	-	5	9,5	2	2	-	-	-	6,5
Тема 8. Соціально-трудові відносини зайнятості	9	2	-	-	2	-	5	9,5	2	2	-	-	-	6,5
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	70	16	16	-	2	-	36	76	10	10	-	-	-	52



Закінчення табл. 4.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>Змістовий модуль 2. Економіка праці</b>														
Тема 9. Планування праці	9	2	2	-	-	-	5	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 10. Організація праці	9	2	2	-	-	-	5	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 11. Продуктивність і ефективність праці	16	4	4	-	-	-	8	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 12. Політика доходів і оплата праці	8	2	2	-	-	-	4	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	8	2	2	-	-	-	4	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 14. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин	8	2	2	-	-	-	4	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	8	2	2	-	-	-	4	9,5	1	1	-	-	-	6,5
Тема 16. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин	10	2	-	-	2	-	4	9,5	1	1	-	-	-	6,5
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	74	18	16	-	2	-	38	76	8	8	-	-	-	52
<i>Підготовка до екзамену</i>	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1
<i>Передекзаменаційні консультації</i>	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-
<i>Екзамен</i>	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-
<b>Усього годин за модулем</b>	144	34	34	-	4	-	74	152	8	8	-	2	-	121

## 5. Теми практичних занять

**Практичне заняття** – форма навчального заняття, за якої викладач організовує детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує вміння та навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентом сформульованих завдань. Проведення таких занять ґрунтується на попередньо підготовленому методичному матеріалі – тестах для виявлення ступеня оволодіння необхідними теоретичними положеннями, наборі завдань різного рівня складності для розв'язування їх на занятті. Воно включає проведення попереднього контролю знань, вмінь і навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, розв'язування завдань із їх обговоренням, розв'язування контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

### Плани практичних занять

Назва теми	Програмні питання	Кількість годин	Література
1	2	3	4
<b>Змістовий модуль 1. Організація праці та соціально-трудова відносини</b>			
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	1. Сутність та основні поняття економіки праці. 2. Економіка праці в системі наук про працю, її розвиток в умовах ринку	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [9; 10; 11; 20; 22; 23; 24]
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	1. Характеристика трудових ресурсів згідно з чинним законодавством. Склад трудових ресурсів за методикою. Міжнародної організації праці. 2. Визначення структури та складу трудових ресурсів	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [5; 10; 11; 13; 14; 17; 22; 23; 24]
Тема 3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва	1. Визначення показників, що характеризують рух, міграцію та структуру населення. 2. Характеристика трудоворесурсної ситуації в Україні	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [4; 5; 9; 11; 18]

Продовження табл. 5.1

1	2	3	4
Тема 4. Соціально-трудові відносини як система	1. Сучасне розуміння соціально-трудових відносин (СТВ). 2. Загальні складові системи СТВ та їх характеристика. 3. Роботодавці та їх об'єднання в системі СТВ. 4. Наймані робітники та їх представницькі органи в системі СТВ. 5. Держава як суб'єкт СТВ. 6. Якість трудового життя як критерій оцінки стану СТВ. 7. Міжнародний досвід регулювання СТВ (досвід Німеччини, Франції, Японії, США)	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [5; 7; 10; 11; 14; 19; 21; 23; 24]
Тема 5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти	1. Оцінка факторів, що впливають на соціально-трудові відносини. 2. Розв'язання трудових конфліктів в організаціях	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [5; 7; 10; 11; 14; 19; 21; 23; 24]
Тема 6. Соціальне партнерство	1. Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства. 2. Характеристика суб'єктів соціального партнерства. 3. Обґрунтування умов розвитку соціального партнерства	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [4; 6; 7; 9; 11; 12; 14; 15; 21; 23; 24]
Тема 7. Ринок праці та його регулювання	1. Характеристика ринку праці і його компонентів. 2. Сучасні види й моделі ринку праці. 3. Методи, що використовуються державою для регулювання ринку праці. 4. Регулювання ринку праці в Україні	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [3; 5; 7; 11; 14; 19; 20; 21; 22; 23]
Тема 8. Соціально-трудові відносини зайнятості	1. Характеристика сфер зайнятості населення, тенденції змін у структурі зайнятості. 2. Характеристика видів і форм зайнятості населення. 3. Соціально-економічні наслідки безробіття. 4. Обґрунтування необхідності, сутності і напрямів державного регулювання зайнятості. 5. Роль державної служби зайнятості в регулюванні ринку праці	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [5; 7; 10; 11; 14; 19; 21; 23; 24]

Продовження табл. 5.1

1	2	3	4
<b>Змістовий модуль 2. Економіка праці</b>			
Тема 9. Планування праці	1. Сутність планування як функції управління у сфері праці. 2. Визначення труднощів ефективної організації планування праці на підприємстві. 3. Визначення трудових показників на плановий період	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [4; 8; 10; 11; 23; 24]
Тема 10. Організація праці	1. Характеристика принципів організації праці на підприємстві. 2. Елементи організації праці, їх характеристика. 3. Визначення норм праці. 4. Дослідження використання фонду робочого часу	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [4; 8; 11; 17; 20; 23; 24]
Тема 11. Продуктивність і ефективність праці	1. Визначення показників виробітку. 2. Визначення залежності між показниками виробітку й трудомісткості продукції. 3. Характеристика факторів і резервів зростання продуктивності праці	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [12; 17; 18; 20; 23; 24]
Тема 12. Політика доходів і оплата праці	1. Джерела формування доходів населення. 2. Характеристика систем оплати праці, що застосовуються на виробничих підприємствах. 3. Визначення показників тарифної сітки. 4. Визначення відрядного заробітку. 5. Визначення погодинного заробітку. 6. Визначення переваг та тенденцій розвитку тарифної системи. 7. Розподіл колективного заробітку. 8. Використання змішаних та диференційованих систем оплати праці. 9. Характеристика умов використання безтарифної системи оплати праці	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [12; 18; 21; 22; 23; 24]
Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	1. Аналіз складу та руху працівників на підприємстві. 2. Аналіз виконання плану основних показників з праці	4	Основна: [1; 2]. Додаткова: [4; 5; 16; 19; 20; 23; 24]
Тема 14. Моніторинг соціально-трудої сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудої сфери	1. Сутність моніторингу соціально-трудої сфери як складової соціального моніторингу. 2. Складові моніторингу соціально-трудої сфери	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [12; 15; 18; 19; 23; 24]

1	2	3	4
Тема 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин	1. Створення, розвиток і завдання Міжнародної організації праці. 2. Роль Міжнародної організації праці в регулюванні соціально-трудова відносин. 3. Структура Міжнародної організації праці та її основні документи	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [17; 18; 21; 23; 24]
Тема 16. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин	1. Методи роботи й основні сфери діяльності Міжнародної організації праці. 2. Україна й Міжнародна організація праці	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [12; 18; 22; 23; 24]

## 5.1. Приклади типових практичних завдань за темами

### Змістовий модуль 1. Організація праці та соціально-трудова відносини

#### Тема 7. Ринок праці та його регулювання.

**Рівень 1.** В області середньорічна чисельність населення становить 15 млн людей. За рік прибуло з інших районів 0,9 млн, вибуло – 0,5 млн людей. Визначити сальдо міграції, валову міграцію, коефіцієнти інтенсивності міграції.

**Рівень 2.** Ситуація на ринку праці характеризується наступними даними: чисельність економічно активного населення – 74 млн людей; рівень фактичного безробіття склав 7,7 % економічно активного населення; рівень офіційно зареєстрованого безробіття – 2,7 %; кількість вакантних робочих місць – 350 тис.; 1,9 млн чоловік перебували в адміністративних відпустках з ініціативи адміністрації без збереження або із частковим збереженням заробітної плати; 2 млн чоловік були переведені на скорочений робочий тиждень.

Оцінити розміри відкритого та схованого ринку праці, а також коефіцієнт напруженості на ринку праці. Зробити висновки.

**Рівень 3.** Чисельність населення району на початок року становить 1,958 млн осіб, коефіцієнт працездатності населення – 54,5 %, коефіцієнт працездатності населення працездатного віку – 96,5 %. В економіці зайнято 800 тис. осіб., у тому числі підлітків та осіб старшого віку – 75 тис. осіб. Чисельність незайнятого населення працездатного віку – 15,3 тис. осіб. Визначити:

- 1) чисельність працездатного населення;
- 2) чисельність працездатного населення працездатного віку;
- 3) чисельність економічно активного населення;
- 4) загальний рівень зайнятості населення;
- 5) рівень зайнятості населення працездатного віку;
- 6) рівень зайнятості економічно активного населення;
- 7) рівень незайнятості економічно активного населення.

## **Змістовний модуль 2. Економіка праці**

### **Тема 11. Продуктивність і ефективність праці**

**Рівень 1.** Розрахувати продуктивність праці працівників бригади молокозаводу умовно-натуральним методом на основі вихідних даних.

На заводі під час зміни 15 працівників бригади виробили: 12 т сметани, 6 т вершків, 30 т молока, 3 т вершкового масла. Для розрахунку використовують наступні перекладні коефіцієнти молокопродуктів:

- 1 т сметани = 8 т молока;
- 1 т вершків = 5,5 т молока;
- 1 т вершкового масла = 24 т молока.

**Рівень 2.** Виконати діагностику стратегічного плану реформування машинобудівного підприємства "Дельта". Організаційно-технічні заходи стратегічного плану реформування підприємства сприяють скороченню чисельності на 120 осіб. Обсяг продукції за планом і по звіту – 123 тис. грош. од. Виробництво продукції на одного працівника по звіту становить 320 тис. грош. од. Розрахувати підвищення продуктивності праці й чисельності працівників за стратегічним планом реформування машинобудівного підприємства "Дельта".

**Рівень 3.** На основі вихідних даних, що наведені у таблиці визначити абсолютний і відносний приріст виробництва продукції за рахунок зростання продуктивності праці і збільшення чисельності працюючих на основі даних, наведених у таблиці. Зробіть висновки.

### Дані про обсяг випуску продукції та чисельність працюючих на підприємстві

Показники	Значення показників
Обсяг випуску товарної продукції, тис. грн:	
базовий рік	4 500
звітний рік	4 900
Чисельність працюючих, тис. осіб:	
базовий рік	120
звітний рік	123

## 6. Самостійна робота

**Самостійна робота студента (СРС)** – це форма організації навчального процесу, за якої заплановані завдання виконуються студентом самостійно під методичним керівництвом викладача.

**Мета СРС** – засвоєння в повному обсязі навчальної програми та формування у студентів загальних і професійних компетентностей, які відіграють суттєву роль у становленні майбутнього фахівця вищого рівня кваліфікації.

Самостійна робота є основним засобом оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від обов'язкових навчальних занять. Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам: вивчення лекційного матеріалу, робота з вивчення рекомендованої літератури, вивчення основних термінів та понять, підготовка до практичних занять, дискусій, роботи в малих групах, контрольна перевірка кожним студентом особистих знань за запитаннями для самостійного поглибленого вивчення та самоконтролю.

#### **Тематика тем дискусій та доповідей для практичних занять**

1. Вплив демографічної ситуації в Україні на стан і розвиток трудових ресурсів.
2. Трудовий потенціал України та його використання.
3. Розвиток і використання трудового потенціалу.
4. Фактори формування і розвитку соціально-трудова відносин.

5. Сучасне розуміння держави як соціального партнера.
6. Роботодавці і наймані працівники: боротьба капіталу і праці.
7. Представницькі органи роботодавців в Україні.
8. Соціальне партнерство і соціальний діалог.
9. Поширення форм соціального партнерства в Україні.
10. Представницькі органи найманих працівників.
11. Формування і розвиток ринку праці в Україні.
12. Сегментація ринку праці та його регулювання.
13. Нова інституціональна економічна теорія і ринок праці.
14. Аналіз сучасного ринку праці.
15. Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість.
16. Соціально-економічні проблеми зайнятості в Україні.
17. Проблеми безробіття в Україні.
18. Державна політика зайнятості в Україні та проблеми її реалізації.
19. Роль соціальних партнерів у вирішенні проблем ринку праці в Україні.
20. Планування праці і його роль в управлінні людськими ресурсами.
21. Організація праці та її вдосконалення в ринкових умовах.
22. Організація робочого місця економіста (інженера та ін.).
23. Фордизм як напрямок організації праці.
24. Значення і роль продуктивності в умовах ринкової економіки.
25. Вплив науково-технічного процесу на зростання продуктивності праці.
26. Доходи населення і джерела їх формування.
27. Диференціація доходів населення.
28. Ефективність оплати праці працівників.
29. Удосконалення тарифної системи.
30. Моніторинг соціально-трудової сфери.
31. Нові Конвенції та Рекомендації МОП: необхідність прийняття.

Самостійна робота студентів також передбачає опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів та понять за темами дисципліни, а також контрольну перевірку кожним студентом особистих знань за запитаннями для самодіагностики (табл. 6.1).



## Перелік питань для самостійного опрацювання

Назва теми	Питання для самостійного опрацювання за модулями та темами	Література
1	2	3
<b>Змістовий модуль 1. Організація праці та соціально-трудові відносини</b>		
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	1. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудо-вих відносин. 2. Назвіть функції праці. 3. Розкрийте сутність об'єкта праці. 4. Яка роль праці у розвитку людини і суспільства?	Основна: [1; 2]. Додаткова: [4; 5; 8; 11; 20; 23]
Тема 2. Трудові ресурси і трудо-вий потенціал суспільства	1. Що розуміється під відтворенням населення і які типи відтворення розрізняють? 2. На які категорії підрозділяється населення й що є економічно активним й економічно не-активним населенням? 3. Що розуміється під трудовими ресурсами і які категорії населення відносяться до них? 4. Який вплив на трудові ресурси роблять демографічні, освітні й професійно-кваліфікаційні аспекти?	Основна: [1; 2]. Додаткова: [5; 10; 11; 13; 22; 23; 24]
Тема 3. Праця як сфера жит-тєдіяльності та про-відний чинник вироб-ництва	1. Роль праці у розвитку людини і суспільства. 2. Управління суспільною працею. 3. Гуманізація праці	Основна: [1; 2]. Додаткова: [4; 5; 9; 11; 18; 23; 24]
Тема 4. Соціально-трудо-ві відносини як система	1. Розкрийте сутність принципів та типів со-ціально-трудо-вих відносин. 2. Які фактори формують соціально-трудо-ві відносини? 3. Доходи населення як соціальний індикатор. 4. Класифікація трудових організацій	Основна: [1; 2]. Додаткова: [5; 7; 10; 11; 19; 21; 23; 24]
Тема 5. Механізм функціо-вання системи соці-ально-трудо-вих від-носин: організаційні аспекти	1. Регулювання соціально-трудо-вих відносин. 2. Механізм функціонування системи соціально-трудо-вих відносин. 3. Еволюція профспілкового руху в світі. 4. Розвиток профспілок в Україні	Основна: [1; 2]. Додаткова: [5; 7; 10; 11; 14; 19; 21; 23; 24]

1	2	3
Тема 6. Соціальне партнерство	1. Що становить механізм соціального партнерства? 2. Які його складові? 3. Які функції виконує держава в системі соціального партнерства? 4. Які об'єднання роботодавців України діють на ринку праці? Яким чином роботодавці захищають господарсько-трудова інтереси?	Основна: [1; 2]. Додаткова: [4; 6; 7; 9; 11; 12; 14; 21; 23; 24]
Тема 7. Ринок праці та його регулювання	1. Назвіть типи кон'юнктури ринку праці. 2. Дайте визначення сегментації ринку праці, регулювання. 3. Які особливості специфіки внутрішнього ринку і праці? 4. Охарактеризуйте основні функції ринку праці	Основна: [1; 2]. Додаткова: [3; 5; 7; 11; 14; 19; 22; 23]
Тема 8. Соціально-трудова відносина зайнятості	1. Поняття безробіття, його види, причини виникнення. 2. Приховане безробіття як соціально-економічний феномен в Україні. 3. Соціально-економічні наслідки безробіття. 4. Міжнародний ринок праці	Основна: [1; 2]. Додаткова: [5; 7; 10; 11; 14; 19; 21; 23; 24]
<b>Змістовий модуль 2. Економіка праці</b>		
Тема 9. Планування праці	1. Показники вимірювання кількісного складу персоналу підприємства. 2. Планування продуктивності праці. 3. Планування фонду оплати праці. 4. Розрахунок економії чисельності працюючих	Основна: [1; 2]. Додаткова: [4; 8; 10; 11; 23; 24]
Тема 10. Організація праці	1. На які групи поділяються фактори, які визначають умови праці? 2. Охарактеризуйте систему нормативів праці. 3. Як розподіляється робочий час? 4. У чому полягає різниця між фотографією робочого дня і хронометражем?	Основна: [1; 2]. Додаткова: [4; 8; 11; 17; 20; 23; 24]
Тема 11. Продуктивність і ефективність праці	1. Охарактеризуйте виробіток як один з показників продуктивності праці. 2. Які види трудомісткості Ви знаєте? Чим вони визначаються і для чого використовуються? 3. Яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення факторів зростання продуктивності праці? 4. Що таке резерви зростання продуктивності праці? Які з них Ви можете назвати?	Основна: [1; 2]. Додаткова: [12; 17; 18; 20; 23; 24]

1	2	3
Тема 12. Політика доходів і оплата праці	1. Умови застосування погодинної форми оплати праці, її системи. 2. Організація колективної оплати праці. 3. Державне регулювання організації та оплати праці. 4. Договірне регулювання оплати праці	Основна: [1; 2]. Додаткова: [12; 18; 21; 22; 23; 24]
Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	1. Ви – керівник підприємства, що має намір провести різке скорочення персоналу. Сформулюйте у зв'язку з цим завдання для аудиторів. 2. На підприємстві, де ви працюєте, проводиться аудиторська перевірка у сфері трудових відносин. Як, на ваш погляд, може змінитися організація праці після підведення підсумків перевірки?	Основна: [1; 2]. Додаткова: [4; 5; 16; 19; 20; 23; 24]
Тема 14. Моніторинг соціально-трудої сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудоих відносин	1. Сутність прожиткового мінімуму. 2. Що є об'єктом моніторингу та його основними завданнями?	Основна: [1; 2]. Додаткова: [12; 15; 18; 19; 23; 24]
Тема 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоих відносин	1. У чому полягає зміст та значення Філадельфійської декларації МОП? 2. Дайте характеристику нормотворчої діяльності МОП. 3. У чому полягає юридична природа та значення конвенцій і рекомендацій? 4. Яке значення має ратифікація конвенцій? 5. Хто здійснює дослідницьку діяльність МОП?	Основна: [1; 2]. Додаткова: [17; 18; 21; 23; 24]
Тема 16. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудоих відносин	1. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудоих відносин. 2. Актуальні проблеми розвитку соціально-трудоих відносин в Україні	Основна: [1; 2]. Додаткова: [12; 18; 22; 23; 24]

## **6.1. Контрольні запитання для самодіагностики**

### **Змістовий модуль 1.**

#### **Організація праці та соціально-трудова відносини**

##### **Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни**

1. Що вивчає дисципліна "Економіка праці та соціально-трудова відносини"?
2. Об'єктом дослідження яких наук є різноманітні проблеми трудової діяльності людей?
3. Що є об'єктом і предметом вивчення навчальної дисципліни?
4. Обґрунтуйте мету та завдання даної навчальної дисципліни.

##### **Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства**

1. Які поняття використовуються економічними науками для характеристики людських ресурсів?
2. Дайте оцінку доцільності інвестицій у людський капітал.
3. Що слід розуміти під трудовими ресурсами і які категорії населення відносяться до них?
4. Які категорії населення належать до економічно активного населення?
5. Які фази включає процес відтворення робочої сили?
6. Поясніть види руху населення.
7. Обґрунтуйте сутність традиційного (екстенсивного) та сучасного (інтенсивного) типів відтворення населення.
8. Охарактеризуйте режими відтворення населення.
9. Що таке трудовий потенціал і які компоненти його характеризують?
10. Які показники характеризують трудовий потенціал підприємства?

##### **Тема 3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва**

1. Поясніть сутність поняття "праця". Які обов'язкові елементи містить процес праці як чинник виробництва?
2. У яких функціях виявляється сутність праці як соціального явища?
3. Поясніть поняття "зміст праці". Які функції здійснюються у виробничому процесі під час аналізу змісту праці?

4. Поясніть соціально-економічну сутність категорії "характер праці".
5. Прокласифікуйте види праці за критеріями.

#### **Тема 4. Соціально-трудова відносина як система**

1. Якими чинниками обумовлено включення терміна "соціально-трудова відносина" у систему понять та категорій економіки праці?
2. Охарактеризуйте структуру системи соціально-трудова відносин.
3. Які основні чинники впливають на формування соціально-трудова відносин?
4. Викладіть основні принципи соціально-трудова відносин.
5. Охарактеризуйте роль глобалізації економіки як чинника формування соціально-трудова відносин.
6. Поясніть особливості соціальної політики як чинника формування соціально-трудова відносин.
7. Поясніть роль держави як носія публічної влади і як суб'єкта соціально-трудова відносин в Україні.
8. Проаналізуйте стан укладення колективних договорів в Україні.
9. Дайте оцінку загального стану профспілок у сучасних умовах.
10. Поясніть роль роботодавців у системі соціально-трудова відносин.

#### **Тема 5. Механізм функціонування системи соціально-трудова відносин: організаційні аспекти**

1. Охарактеризуйте сторони і суб'єкти соціально-трудова відносин. Чим відрізняються ці поняття?
2. Назвіть рівні соціально-трудова відносин та охарактеризуйте предмети соціально-трудова відносин на кожному з них.
3. Визначте предмет колективних та індивідуальних соціально-трудова відносин на рівні підприємства.
4. Перерахуйте основні міжнародні норми, прийняті Міжнародною організацією праці, що основну увагу приділяють захисту прав саме найманих працівників та їхніх представницьких органів.
5. Охарактеризуйте структуру суб'єктів соціально-трудова відносин, що представляють інтереси найманих працівників в Україні.
6. Дайте оцінку функцій, що мають виконувати державні органи влади як один із суб'єктів соціально-трудова відносин.
7. Назвіть нормативно-правові акти, які використовують профспілкові організації у своїй діяльності.

## **Тема 6. Соціальне партнерство**

1. Розкрийте сутність поняття "соціальне партнерство".
2. Охарактеризуйте засади соціального партнерства, вироблені МОП.
3. Назвіть принципи, які лежать в основі проведення колективних переговорів.
4. Охарактеризуйте суб'єкти соціального партнерства.
5. Які функції держави у системі соціального партнерства?
6. Назвіть основні завдання системи соціального партнерства в Україні.
7. Які, на вашу думку, причини недостатнього розвитку системи соціального партнерства в Україні?

## **Тема 7. Ринок праці та його регулювання**

1. Як ви розумієте поняття "ринок праці"? Що продається і купується на ринку праці?
2. Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
3. Що таке індивідуальна робоча сила? Що пропонує індивідуальний продавець на ринку праці?
4. Що включає в себе індивідуальний і сукупний попит на робочу силу? Від чого буде залежати попит на робочу силу?
5. Які ви знаєте методи стимулювання та скорочення попиту на робочу силу?
6. Що таке кон'юнктура ринку праці і якою вона буває?
7. Яка залежність величини пропозиції праці від розміру її оплати? Чим вона пояснюється?
8. У чому причини та які наслідки низької ціни робочої сили в Україні?
9. Спробуйте оцінити кон'юнктуру ринку праці вашого регіону за минулий рік.
10. У чому полягає відмінність між зовнішнім та внутрішнім ринком праці?
11. Що таке сегментація ринку праці? Які ви знаєте критерії поділу ринку праці? Практичне значення сегментації ринку праці.
12. Назвіть функції ринку праці, розкрийте їх зміст.

13. Проаналізуйте ступінь виконання кожної функції у Вашому регіоні (районі, місті, області). Які заходи треба, на Вашу думку вжити для того, щоб поліпшити ситуацію на ринку праці?

14. У чому полягає гнучкість ринку праці?

### **Тема 8. Соціально-трудова відносина зайнятості**

1. Які основні функції Державної служби зайнятості?
2. Оцініть міжнародний досвід регулювання зайнятості з погляду доцільності його застосування в Україні.
3. У чому полягає соціально-економічна суть зайнятості?
4. Якими показниками можна оцінити рівень зайнятості?
5. Чим характеризується економічна та соціальна сутність зайнятості?
6. Які є види зайнятості? Як ви розумієте повну зайнятість населення?
7. Охарактеризуйте форми зайнятості.
8. На яких основних принципах базується державна політика зайнятості?
9. З'ясуйте основні гарантії держави у сфері зайнятості.
10. Яка основна мета і завдання програми зайнятості населення? Види програм зайнятості населення.
11. Визначте основні напрямки реалізації державної політики зайнятості.

## **Змістовий модуль 2. Економіка праці**

### **Тема 9. Планування праці**

1. Визначте сутність та основні завдання планування праці на підприємстві.
2. Опишіть порядок планування підвищення продуктивності праці.
3. Визначте, які фактори впливають на підвищення продуктивності праці та підлягають плануванню?
4. Назвіть методи планування чисельності працівників.
5. Проаналізуйте порядок планування заробітної плати на підприємстві.

### **Тема 10. Організація праці**

1. У чому полягає сутність та завдання організації праці?
2. Назвіть напрямки організації праці на виробництві?

3. Які ви знаєте види поділу праці?
4. Визначте особливості організації та обслуговування робочих місць.
5. Охарактеризуйте сутність атестації робочих місць.
6. У чому полягає сутність нормування праці?
7. Які основні завдання щодо покращення роботи з нормування праці на сучасному етапі?
8. Дайте визначення виробничої операції та її основних структурних складових.
9. Назвіть основні види поділу праці.
10. Як поділяються норми праці за ступенем обґрунтованості?
11. Які ви знаєте основні методи нормування праці? Поясніть їх переваги і недоліки.

### **Тема 11. Продуктивність і ефективність праці**

1. Дайте визначення ефективності праці.
2. Яка різниця між поняттями "продуктивність" і "ефективність праці"?
3. Обґрунтуйте значення зростання продуктивності праці для економіки країни та добробуту населення.
4. Назвіть показники продуктивності праці, обґрунтуйте їх взаємозв'язок.
5. Визначте переваги та недоліки методів вимірювання продуктивності праці.
6. Охарактеризуйте сфери застосування методів вимірювання продуктивності праці.
7. Які чинники впливають на зростання продуктивності праці?
8. З чим пов'язані повільні темпи зростання продуктивності праці в Україні?
9. Назвіть основні завдання щодо планування зростання продуктивності праці на підприємстві.
10. Охарактеризуйте сутність методів планування продуктивності праці.

### **Тема 12. Політика доходів і оплата праці**

1. Назвіть способи визначення середньої заробітної плати.
2. Охарактеризуйте заробітну плату як соціально-економічну категорію.



3. Розгляньте заробітну плату як ціну робочої сили.
4. Які функції виконує заробітна плата в ринковій економіці?
5. Що таке номінальна і реальна заробітна плата? Яка залежність між ними?
6. Що становить основна заробітна плата?
7. Що таке додаткова заробітна плата?
8. Хто є суб'єктом організації оплати праці?
9. Які форми і системи заробітної плати застосовуються на підприємстві, в організації? Дайте їх класифікацію.
10. Як формується фонд заробітної плати на підприємстві?
11. Як поділяється фонд заробітної плати на підприємстві?

### **Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці**

1. Які основні завдання проведення аудиту у трудовій сфері?
2. У яких напрямках здійснюється аудит розрахунків із оплати праці?
3. У чому полягає основна мета аналізу звітності і виконання аудиторської перевірки підприємства?

### **Тема 14. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин**

1. Які основні завдання моніторингу соціально-трудової сфери? Охарактеризуйте їх.
2. Назвіть основні нормативно-правові акти проведення моніторингу соціально-трудової сфери.
3. Дайте характеристику основних джерел інформації про зайнятість та трудові відносини.
4. Які основні напрямки моніторингу соціально-трудової сфери?
5. Які основні проблеми є у кожному з напрямів моніторингу соціально-трудової сфери?
6. Які організації є виконавцями моніторингу соціально-трудової сфери України?
7. Запропонуйте напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

### **Тема 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин**

1. Якою є організаційна структура МОП?
2. Назвіть функції Міжнародного бюро праці.

3. Охарактеризуйте основні цілі та завдання МОП.
4. Розкажіть про історію становлення МОП.
5. Яка процедура участі країни в Конференціях МОП?
6. Які періодичні видання виходять під егідою МОП?
7. Назвіть основні Конвенції в галузі захисту прав людини.
8. Які ви знаєте основні Конвенції в галузі зайнятості населення?

### **Тема 16. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин**

1. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудова відносин.
2. Поясніть роль виробничих рад, які функціонують у Німеччині.
3. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудова відносин.
4. Актуальні проблеми розвитку соціально-трудова відносин в Україні.

## **7. Індивідуально-консультативна робота**

Індивідуально-консультативна робота здійснюється за графіком індивідуально-консультативної роботи у формі індивідуальних занять, консультацій, перевірки виконання індивідуальних завдань, перевірки та захисту завдань, що винесені на поточний контроль тощо.

Формами організації індивідуально-консультативної роботи є:

- а) за засвоєнням теоретичного матеріалу: консультації: індивідуальні (запитання – відповідь), групові (розгляд типових прикладів – ситуацій);
- б) за засвоєнням практичного матеріалу: консультації індивідуальні та групові;
- в) для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу: індивідуальне здавання виконаних робіт.

Зміст індивідуально-консультативної роботи наведено в табл. 7.1.

Таблиця 7.1

### **Зміст індивідуально-консультативної роботи**

Засвоєння змісту освіти	Зміст консультативної роботи	
	Індивідуальна	Групова
1	2	3
Теоретична підготовка (засвоєння знань)	Запитання – відповідь стосовно проблемних питань теоретичного матеріалу дисципліни; методу та методики виконання дослідної роботи	Розгляд типових прикладів – ситуацій, практики впровадження та використання теоретичних знань на практиці

1	2	3
Практична підготовка (засвоєння способів діяльності)	Розгляд практичних завдань стосовно яких виникли запитання	Розгляд практичних ситуацій, рольових ігор, які потребують колективного обговорення та прийняття рішень
Засвоєння способів творчої діяльності	Наукове консультування щодо написання наукових публікацій, участі у науково-практичних та науково-методичних заходах, виконання індивідуальної науково-дослідницької роботи	Наукове консультування щодо самостійної розробки та проведення семінарських занять, ділових ігор, тренінгів

## 8. Методи навчання

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачено застосування таких навчальних технологій, як:

- проблемні лекції;
- робота в малих групах;
- семінари-дискусії;
- мозкові атаки;
- кейс-метод;
- ділові та рольові ігри;
- презентації;
- банки візуального супроводження.

**Проблемні лекції** – спрямовані на розвиток логічного мислення студентів і характеризуються тим, що коло питань теми обмежується двома–трьома ключовими моментами, використовується досвід закордонних навчальних закладів з роздачею студентам під час лекцій друкованого матеріалу та виділенням головних висновків з питань, що розглядаються. У процесі читання лекцій студентам даються питання для самостійного розмірковування, проте лектор сам відповідає на них, не чекаючи відповідей студентів. Система питань в ході лекції відіграє активізуючу роль, примушує студентів сконцентруватися і почати активно мислити в пошуках правильної відповіді (Теми 1; 3; 5; 8; 14; 15).

**Міні-лекції** передбачають викладення навчального матеріалу за короткий проміжок часу й характеризується значною ємністю, складністю логічних побудов, образів, доказів, узагальнень. Міні-лекції проводяться, як правило, як частина заняття-дослідження (Тема 2).

**Робота в малих групах** – використовується з метою активізації роботи студентів у ході проведення семінарських і практичних занять. Це так звані групи психологічного комфорту, де кожен учасник відіграє свою особливу роль і певними своїми якостями доповнює інших. Використання цієї технології дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування (Теми 2–6; 8; 15; 16).

**Семінари-дискусії** – передбачають обмін думками і поглядами учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди і переконання, виробляють вміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів (Теми 13; 16).

**Кейс-метод** (метод аналізу конкретних ситуацій) – дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів і передбачає розгляд виробничих, управлінських та інших ситуацій, складних конфліктних випадків, проблемних ситуацій, інцидентів у процесі вивчення навчального матеріалу (Теми 9; 10; 12).

**Мозкові атаки** – це метод розв'язання невідкладних завдань за дуже обмежений час. Сутність його полягає в тому, щоб висловити якомога більшу кількість ідей за невеликий проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію (Тема 11).

**Презентації** – виступи перед аудиторією – використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань, інструктажу, демонстрації нових товарів і послуг (Тема 2).

**Модерація** – це метод, який допомагає групам розглядати теми, проблеми, завдання, зосереджуючись на змісті цілеспрямовано і ефективно у процесі самостійної участі кожного у вільній колегіальній атмосфері (Теми 7; 15; 16).

**Банки візуального супроводження** – сприяють активізації творчого сприйняття змісту дисципліни за допомогою наочності.

## 9. Методи контролю

Система оцінювання сформованих компетентностей (див. табл. 2.2) у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою. Відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця, контрольні заходи включають:

**поточний контроль**, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту скласти іспит, – 35 балів);

**модульний контроль**, що проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті *інтегровану* оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля;

**підсумковий/семестровий контроль**, що проводиться у формі семестрового екзамену, відповідно до графіка навчального процесу.

*Поточний контроль* з даної навчальної дисципліни проводиться в таких формах: активна робота на лекційних заняттях; активна участь у виконанні практичних завдань; перевірка есе за заданою тематикою; проведення поточного тестування; проведення письмової контрольної роботи; експрес-опитування; проведення диктанту за лекційним матеріалом.

*Модульний контроль* з даної навчальної дисципліни проводиться у формі колоквиуму. **Колоквиум** – це форма перевірки й оцінювання знань студентів у системі освіти у вищих навчальних закладах. Проводиться як проміжний міні-екзамен з ініціативи викладача.

*Підсумковий/семестровий контроль* проводиться у формі семестрового екзамену. **Семестрові екзамени** – форма оцінки підсумкового засвоєння студентами теоретичного та практичного матеріалу з окремої навчальної дисципліни, що проводиться як контрольний захід.

**Порядок проведення поточного оцінювання знань студентів.** Оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять та вико-

нання індивідуальних завдань проводиться за накопичувальною 100-бальною системою за такими критеріями:

розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;

ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни;

ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;

вміння поєднувати теорію з практикою під час розгляду виробничих ситуацій, розв'язання задач, проведення розрахунків у процесі виконання індивідуальних завдань та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;

логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і під час виступів в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки;

арифметична правильність виконання індивідуального та комплексного розрахункового завдання.

Максимально можливий бал за конкретним завданням ставиться за умови відповідності індивідуального завдання студента або його усної відповіді всім зазначеним критеріям. Відсутність тієї або іншої складової знижує кількість балів. При оцінюванні індивідуальних завдань увага також приділяється якості, самостійності та своєчасності здачі виконаних завдань викладачу, згідно з графіком навчального процесу. Якщо якась із вимог не буде виконана, то бали будуть знижені.

Поточний тестовий контроль проводиться 2 рази за семестр. Тест включає запитання одиничного і множинного вибору щодо перевірки знань основних категорій навчальної дисципліни.

Письмова контрольна робота проводиться 2 рази за семестр та включає практичні завдання різного рівня складності відповідно до тем змістового модуля.

#### **Критерії оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів.**

Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та обробку, самореалізація на практичних та семінарських заняттях.

Критеріями оцінювання есе є:

здатність проводити критичну та незалежну оцінку певних проблемних питань;

вміння пояснювати альтернативні погляди та наявність власної точки зору, позиції на певне проблемне питання;

застосування аналітичних підходів;

якість і чіткість викладення міркувань;

логіка, структуризація та обґрунтованість висновків щодо конкретної проблеми;

самостійність виконання роботи;

грамотність подачі матеріалу;

використання методів порівняння, узагальнення понять та явищ;

оформлення роботи.

### **Порядок підсумкового контролю з навчальної дисципліни.**

Підсумковий контроль знань та компетентностей студентів з навчальної дисципліни здійснюється на підставі проведення семестрового екзамену. Екзаменаційний білет охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування студентами компетентностей (див. табл. 2.2).

Завданням екзамену є перевірка розуміння студентом програмного матеріалу в цілому, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання накопичених знань, вміння формулювати своє ставлення до певної проблеми навчальної дисципліни тощо. В умовах реалізації компетентнісного підходу екзамен оцінює рівень засвоєння студентом компетентностей, що передбачені кваліфікаційними вимогами. Кожен екзаменаційний білет складається із 5 практичних ситуацій, які передбачають вирішення типових професійних завдань фахівця на робочому місці та дозволяють діагностувати рівень теоретичної підготовки студента і рівень його компетентності з навчальної дисципліни.

Екзаменаційний білет включає два стереотипних, два діагностичних та одне евристичне завдання, які оцінюються відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Студент, який із поважних причин, підтверджених документально, не мав можливості брати участь у формах поточного контролю, тобто не склав змістовий модуль, має право на його відпрацювання у двотижневий термін після повернення до навчання за розпорядженням декана факультету відповідно до встановленого терміну.

Студент **не може бути допущений** до складання екзамену, якщо кількість балів, одержаних за результатами перевірки успішності під час поточного та модульного контролю відповідно до змістового модуля впродовж семестру, в сумі не досягла 35 балів. Після екзаменаційної сесії декан факультету видає розпорядження про ліквідацію академічної заборгованості. У встановлений термін студент добирає залікові бали.

Студента слід **вважати атестованим**, якщо сума балів, одержаних за результатами підсумкової/семестрової перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60. Мінімально можлива кількість балів за поточний і модульний контроль упродовж семестру – 35 та мінімально можлива кількість балів, набраних на екзамені, – 25.

Результат семестрового екзамену оцінюється в балах (максимальна кількість – 40 балів, мінімальна кількість, що зараховується, – 25 балів) і проставляється у відповідній графі екзаменаційної *"Відомості обліку успішності"*.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час екзамену, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр складає: *"60 і більше балів – зараховано"*, *"59 і менше балів – не зараховано"* та заноситься у залікову *"Відомість обліку успішності"* навчальної дисципліни. У випадку отримання менше 60 балів студент обов'язково здає залік після закінчення екзаменаційної сесії у встановлений деканом факультету термін, але не пізніше двох тижнів після початку семестру. У випадку повторного отримання менше 60 балів декан факультету призначає комісію у складі трьох викладачів на чолі із завідувачем кафедри та визначає термін перескладання заліку, після чого приймається рішення відповідно до чинного законодавства: "зараховано" – студент продовжує навчання за графіком навчального процесу, а якщо "не зараховано", тоді декан факультету пропонує студенту повторне вивчення навчальної дисципліни протягом наступного навчального періоду самостійно.

### **Зразок екзаменаційного білета**

Форма № Н-5.05

Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця

Освітньо-кваліфікаційний рівень "бакалавр"

Напрямок підготовки: "Економіка підприємства". Семестр V

Навчальна дисципліна "Економіка праці та соціально-трудові відносини"



## ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1

**Завдання 1 (стереотипне).** Чисельність зайнятого населення країни склала 15 млн осіб, чисельність зареєстрованих безробітних – 2 млн осіб. Через місяць з 15 млн осіб, що мали роботу, було звільнено і шукають роботу 0,1 млн осіб; 0,2 млн осіб з числа зареєстрованих безробітних знайшли роботу.

Визначити: 1) початковий рівень безробіття; 2) рівень безробіття через місяць. Зробити висновки.

**Завдання 2 (стереотипне).** Сальдо міграції району склало – 45 тис. осіб. Коефіцієнт інтенсивності обороту міграції – 40 проміле, за рік з району виїхало 100 тис. осіб. Визначити середньорічну чисельність населення району та коефіцієнт інтенсивності його надходження.

**Завдання 3 (діагностичне).** Визначити норму штучно-калькуляційного часу, якщо основний час – 26 хв, допоміжний час – 9 хв, час на обслуговування робочого місця – 4 % від оперативного часу, час на відпочинок – 5 % від оперативного часу, підготовчо-завершальний час – 35 хв за зміну, тривалість зміни – 8 год.

**Завдання 4 (діагностичне).** Визначити заробітну плату при відрядно-прогресивній системі оплати праці за даними таблиці. Відсоток зростання відрядної розцінки за перевиконання запланованого обсягу виробництва складає 25 %.

Таблиця

### Вихідні дані

Показники	Значення
1. Обсяг продукції, що виробив робітник-відрядник за місяць, шт.	180
2. Обсяг продукції, що планується виготовити, шт.	150
3. Вихідна база для нарахування доплат, у % до плану	110
4. Норма часу виготовлення виробу, норма-год.	1,8
5. Годинна тарифна ставка 1-го розряду, грн/год.	10,5
6. Тарифний коефіцієнт 4-го розряду	1,33

**Завдання 5 (евристичне).** Виконати діагностику змін основних трудових показників діяльності підприємства за наступними даними. Обсяг продукції в 2011 році склав 300 тис. грн, в 2012 році він збільшився на 12 %. Середньорічний фонд оплати праці в 2011 році складав 2 500 тис. грн, а середньорічна заробітна плата 1-го робітника підприємства – 42 тис. грн, рівень якої в 2012 році збільшився на 8 %. У 2012 році середньорічна чисельність персоналу зросла відносно цього показника 2011 року на 4 особи. Визначити продуктивність праці за 2 роки, що аналізуються, та співвідношення між зростанням середньорічної заробітної плати та продуктивністю праці. Всі розрахунки та вихідні дані навести в табличному вигляді та розрахувати їх зміни в абсолютних та відносних величинах. Проаналізуйте вплив чисельності персоналу та продуктивності праці на збільшення обсягу продукції. Зробити перевірку в абсолютних і відносних величинах та зробити висновки.

Затверджено на засіданні  
кафедри економіки підприємства та менеджменту ХНЕУ ім. С. Кузнеця.  
Протокол №\_\_\_ від "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_\_р.

Зав. кафедри \_\_\_\_\_ Екзаменатор \_\_\_\_\_  
(підпис) (підпис)

**Підсумкові бали за екзамен** складаються із суми балів за виконання всіх завдань, що округлені до цілого числа за правилами математики.

Алгоритм вирішення кожного завдання включає окремі етапи, які відрізняються за складністю, трудомісткістю та значенням для розв'язання завдання. Тому окремі завдання та етапи їх розв'язання оцінюються відокремлено один від одного таким чином:

**Завдання 1 (5 балів):**

1 бал за правильне представлення та використання методичного апарату (зокрема формул розрахунку бруто-міграції);

1 бал за арифметичну правильність розрахунку бруто-міграції;

1 бал за правильне представлення та використання методичного апарату (зокрема формул розрахунку коефіцієнта інтенсивності вибуття і прибуття);

1 бал за арифметичну правильність розрахунку коефіцієнта інтенсивності вибуття і прибуття;

1 бал за охайність та представлення результатів.

**Завдання 2 (6 балів):**

1 бал за логіку розрахунків;

1 бал за правильне представлення та використання методичного апарату (зокрема формули розрахунку чисельності персоналу, продуктивності праці);

1 бал за арифметичну правильність розрахунку підвищення продуктивності праці;

1 бал за наявність пояснень щодо алгоритму розрахунку показників;

1 бал за охайність представлення результатів;

1 бал за наявність та ґрунтовність висновку.

**Завдання 3 (7 балів):**

1 бал за логіку розрахунків;

1 бал за правильне представлення та використання методичного апарату (зокрема формул розрахунку);

2 бали за наявність пояснень щодо алгоритму розрахунку показників та динаміку різних факторів;

1 бал за охайність представлення результатів;

2 бали за логіку та ґрунтовність наведених висновків щодо загального планового приросту продуктивності праці.

**Завдання 4 (10 балів):**

1 бал за логіку розрахунку показників;

1 бал за правильне представлення та використання методичного апарату (зокрема формул розрахунку коефіцієнта стійкості хроноряду);

1 бал за арифметичну правильність розрахунків стійкості хроноряду;

1 бал за правильне представлення та використання методичного апарату (зокрема формул розрахунку норм часу на виконання елементу операції);

1 бал за арифметичну правильність розрахунків норм часу на виконання елементу операції;

1 бал за правильне представлення та використання методичного апарату (зокрема формул розрахунку норм часу для масового виробництва);

1 бал за арифметичну правильність розрахунків норм часу для масового виробництва;

1 бал за наявність пояснень щодо алгоритму розрахунку показників;

1 бал за охайність представлення результатів;

1 бал за наявність й ґрунтовність висновку.

### **Завдання 5 (12 балів):**

1 бал за логіку розрахунку показників;

1 бал за правильне представлення та використання методичного апарату (зокрема формули розрахунку продуктивності праці у плановому та звітному році);

1 бал за арифметичну правильність розрахунків продуктивності праці у плановому та звітному році;

1 бал за правильне представлення та використання методичного апарату (зокрема формули розрахунку фактичного та відносного приросту продукції);

1 бал за арифметичну правильність розрахунків фактичного та відносного приросту продукції;

1 бал за правильне представлення та використання методичного апарату (зокрема формули абсолютного приросту обсягу продукції за рахунок підвищення продуктивності праці);

1 бал за арифметичну правильність розрахунків абсолютного приросту обсягу продукції за рахунок підвищення продуктивності праці;

1 бал за правильне представлення та використання методичного апарату (зокрема формули абсолютного приросту обсягу продукції за рахунок збільшення чисельності персоналу);

1 бал за арифметичну правильність розрахунків абсолютного приросту обсягу продукції за рахунок збільшення чисельності персоналу;

1 бал за наявність пояснень щодо алгоритму розрахунку показників;

1 бал за охайність представлення результатів;

1 бал за наявність й ґрунтовність висновку.

## **10. Розподіл балів, які отримують студенти**

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей студентів денної форми навчання наведена в табл. 10.1.

### Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей

Професійні компетентності	Навчальний тиждень	Години	Форми навчання	Рівень сформованості компетентностей				
				Форми контролю	Макс. бал			
1	2	3	4	5	6			
<i>Змістовий модуль 1. Організація праці та соціально-трудова відносина</i>					30			
КСП	Розв'язання професійних задач, орієнтація в роботі, розробка ефективних технологій фахової діяльності	1	Ауд.	2	Лекція	Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Круглий стіл на тему: "Сутність та основні поняття економіки праці". Визначення місця Економіки праці в системі наук про працю, її розвиток в умовах ринку	Активна участь в обговоренні питань зазначеної теми	0,5
		4	СРС	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття	На першому навчальному тижні контроль самостійної роботи не відбувається		
	Вміти визначати та реалізовувати на практиці сутність поняття трудовий потенціал: його структуру, принципи формування та рівні його управління	2	Ауд.	2	Лекція	Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Характеристика трудових ресурсів згідно з чинним законодавством. Склад трудових ресурсів за методикою Міжнародної організації праці	Активна участь	0,5
		4	СРС	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою, підготовка презентації	Індивідуальна презентація	3	

1		2	3		4		5	6
КЗП	Формування напрямків розвитку та вдосконалення організації праці у виробництві	3	Ауд.	2	Лекція	Тема 3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Визначення показників, що характеризують рух, міграцію та структуру населення. Характеристика трудоворесурсної ситуації в Україні	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5
			СРС	4	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття, аналіз основних категорій	Фронтальне опитування	1
КЗП	Здатність до побудови та реалізації соціально-трудова відносин у трудовому процесі	4	Ауд.	2	Лекція	Тема 4. Соціально-трудова відносини як система	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Сучасне розуміння соціально-трудова відносин (СТВ). Загальні складові системи СТВ та їх характеристика. Роботодавці та їх об'єднання в системі СТВ. Наймані робітники та їх представницькі органи в системі СТВ	Активна участь в обговоренні питань теми	0,5
				СРС	4	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу. Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка есе
КЗП	Вивчати та оцінювати механізм функціонування системи СТВ, його організаційні аспекти	5	Ауд.	2	Лекція	Тема 5. Механізм функціонування системи соціально-трудова відносин: організаційні аспекти	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Оцінка факторів, що впливають на соціально-трудова відносини. Розв'язання трудових конфліктів в організаціях	Активна участь в обговоренні питань теми	0,5

Продовження табл. 10.1

1		2	3		4		5	6
	Здатність формувати сприятливі соціально-трудові відносини власників і найманих робітників	6	CPC	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття, аналіз основних категорій	Усне опитування	1
			Ауд.	2	Лекція	Тема 6. Соціальне партнерство	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства. Характеристика суб'єктів соціального партнерства. Обґрунтування умов розвитку соціального партнерства	Активна участь в обговоренні питань теми Поточна КР	0,5
			CPC	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття, аналіз основних категорій	Перевірка поточної КР	3
КЗП	Здатність здійснювати контент-аналізу ринку праці	7	Ауд.	2	Лекція	Тема 7. Ринок праці та його регулювання	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Характеристика ринку праці і його компонентів. Сучасні види й моделі ринку праці. Методи, що використовуються державою для регулювання ринку праці. Регулювання ринку праці в Україні	Активна участь в проведенні практичного заняття	0,5
			CPC	5	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка до колоквіуму	Фронтальне опитування	1
КЗП	Аналізувати соціально-трудові відносини зайнятості	8	Ауд.	2	Лекція	Тема 8. Соціально-трудові відносини зайнятості	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Характеристика сфер зайнятості населення, тенденції змін у структурі зайнятості. Характеристика видів і форм зайнятості населення. Соціально-економічні наслідки безробіття. Обґрунтування необхідності, сутності і напрямів державного регулювання зайнятості. Роль державної служби зайнятості в регулюванні ринку праці	КОЛОКВІУМ за ЗМІСТОВИМ МОДУЛЕМ № 1 (тестування, 4 стереотипні, 1 діагностичне контрольні завдання)	0,5
			CPC	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття, аналіз основних категорій	Перевірка колоквіуму	10

Продовження табл. 10.1

1	2	3	4			5	6	
КЗП	Змістовий модуль 2. Економіка праці						30	
	Визначати зміст та показники плану з праці, виявляти потреби підприємства у додаткових працівниках	9	Ауд.	2	Лекція	Тема 9. Планування праці	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Сутність планування як функції управління у сфері праці. Визначення труднощів ефективно організації планування праці на підприємстві. Визначення трудових показників на плановий період	Активна участь в обговоренні та захист результатів виконання практичних завдань	0,5
5				Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття	Перевірка СРС	1	
КЗП	Здійснювати аналіз організації й нормування праці	10	Ауд.	2	Лекція	Тема 10. Організація праці	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Характеристика принципів організації праці на підприємстві. Елементи організації праці, їх характеристика. Визначення норм праці. Дослідження використання фонду робочого часу	Активна участь в обговоренні та захист результатів виконання практичних завдань	0,5
				5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка СРС	1
КЗП	Здатність аналізувати показники ефективності й продуктивності праці	11	Ауд.	2	Лекція	Тема 11. Продуктивність і ефективність праці	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Визначення показників виробітку. Визначення залежності між показниками виробітку й трудомісткості продукції	Активна участь в обговоренні та захист результатів виконання практичних завдань	0,5
		12	Ауд.	4	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка СРС	1
				2	Лекція	Тема 11. Продуктивність і ефективність праці	Робота на лекції	0,5
2	Практичне заняття	Характеристика факторів і резервів зростання продуктивності праці	Активна участь в обговоренні та захист результатів виконання практичних завдань	0,5				



Продовження табл. 10.1

1		2	3		4		5	6
			СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка СРС	1
Здатність до ідентифікації та коректного застосування на практиці різних форм і систем оплати праці	13	Ауд.	2	2	Лекція	Тема 12. Політика доходів і оплата праці	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Джерела формування доходів населення. Характеристика систем оплати праці. Визначення показників тарифної сітки. Визначення відрядного заробітку. Визначення погодинного заробітку	Активна участь у діловій грі	0,5
			СРС	4	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Підготовка до презентації	Презентація результатів роботи малих груп	2
Здатність проводити аудит у трудовій сфері	14	Ауд.	2	2	Лекція	Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Аналіз складу та руху працівників на підприємстві. Аналіз виконання плану основних показників з праці	Активна участь в обговоренні та захист результатів виконання практичних завдань	0,5
		СРС	4	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу	Перевірка СРС	1	
Здатність обирати продуктивні методи контролю за функціонуванням соціальної і трудової сфери	15	Ауд.	2	2	Лекція	Тема 14. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Сутність моніторингу соціально-трудових відносин як складової соціального моніторингу. Складові моніторингу соціально-трудової сфери	Поточна КР	0,5
		СРС	4	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка поточної КР	3	

Закінчення табл. 10.1

1	2	3	4	5	6			
Здатність до застосування на практиці норм, розроблених Міжнародною організацією праці	16	Ауд.	2	Лекція	Тема 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин	Робота на лекції	0,5	
			2	Практичне заняття	Створення, розвиток і завдання Міжнародної організації праці. Роль Міжнародної організації праці в регулюванні соціально-трудова відносин. Структура Міжнародної організації праці та її основні документи	Активна участь в обговоренні питань теми	0,5	
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою; виконання завдання щодо дослідження суспільної думки в Україні за обраною темою.	Усне опитування	1	
КЗП	Вивчати міжнародний досвід регулювання СТВ	17	Ауд.	2	Лекція	Тема 16. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Методи роботи й основні сфери діяльності. Міжнародної організації праці. Україна й Міжнародна організація праці.	КОЛОКВІУМ за ЗМІСТОВИМ МОДУЛЕМ № 2 (тестування, 4 стереотипні, 1 діагностичне контрольні завдання)	0,5
			СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою; виконання завдань, підготовка до колоквіуму	Перевірка колоквіуму	10
					ІСПИТ			
<b>Усього годин</b>		<b>144</b>	<b>Загальна максимальна кількість балів із дисципліни</b>			<b>100</b>		
з них								
аудиторні		<b>68</b>	47 %	поточний контроль		<b>60</b>		
самостійна робота		<b>76</b>	53 %	підсумковий контроль		<b>40</b>		

Розподіл балів у межах тем змістових модулів наведено в табл. 10.2.

Таблиця 10.2

### Розподіл балів за темами

Поточне тестування та самостійна робота															Підсумковий тест (екзамен)	Сума	
Змістовий модуль 1								Змістовий модуль 2									
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	40	100
1	4	2	4	2	4	2	1	2	2	4	3	2	4	2	1		
Колоквіум								Колоквіум									
10								10									

Примітка. T1, T2 ... T12 – теми змістових модулів.

Максимальну кількість балів, яку може накопичити студент протягом тижня за формами та методами навчання, наведено в табл. 10.3.

Таблиця 10.3

### Розподіл балів за тижнями

Теми змістового модуля		Лекційні заняття	Практичні заняття	Захист індивідуального завдання	Перевірка есе	Презентація	Експрес-опитування	Письмова контрольна робота	Колоквіум	Усього
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
Змістовий модуль 1. Організація праці та соціально-трудова відносини	<b>Тема 1</b>	1 тиждень	0,5	0,5	-	-	-	-	-	1
	<b>Тема 2</b>	2 тиждень	0,5	0,5	-	-	3	-	-	4
	<b>Тема 3</b>	3 тиждень	0,5	0,5	-	-	-	1	-	2
	<b>Тема 4</b>	4 тиждень	0,5	0,5	-	3	-	-	-	4
	<b>Тема 5</b>	5 тиждень	0,5	0,5	-	-	-	1	-	2
	<b>Тема 6</b>	6 тиждень	0,5	0,5	-	-	-	-	3	4
	<b>Тема 7</b>	7 тиждень	0,5	0,5	-	-	-	1	-	2
	<b>Тема 8</b>	8 тиждень	0,5	0,5	-	-	-	-	-	10

1			2	3	4	5	6	7	8	9	10
Змістовий модуль 2. Економіка праці	<b>Тема 9</b>	9 тиждень	0,5	0,5	1	–	–	–	–	–	2
	<b>Тема 10</b>	10 тиждень	0,5	0,5	1	–	–	–	–	–	2
	<b>Тема 11</b>	11 тиждень	0,5	0,5	1	–	–	–	–	–	2
		12 тиждень	0,5	0,5	1	–	–	–	–	–	2
	<b>Тема 12</b>	13 тиждень	0,5	0,5	–	–	2	–	–	–	3
	<b>Тема 13</b>	14 тиждень	0,5	0,5	1	–	–	–	–	–	2
	<b>Тема 14</b>	15 тиждень	0,5	0,5	–	–	–	–	3	–	4
	<b>Тема 15</b>	16 тиждень	0,5	0,5	–	–	–	1	–	–	2
	<b>Тема 16</b>	17 тиждень	0,5	0,5	–	–	–	–	–	10	11
<b>Усього</b>			8,5	8,5	5	3	5	4	6	20	60

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни визначається відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 10.4).

Оцінки за цією шкалою заносяться до відомостей обліку успішності, індивідуального навчального плану студента та іншої академічної документації.

Таблиця 10.4

### Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D		
60 – 63	E	задовільно	
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

# 11. Рекомендована література

## 11.1. Основна

1. Кожанова Є. П. Економіка праці та соціально-трудова відносина. Конспект лекцій / Є. П. Кожанова – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 284 с.

2. Пилипенко С. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посібн. / С. М. Пилипенко – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 296 с.

## 11.2. Додаткова

3. Бараник З. П. Статистика ринку праці: навч. посібн. / З. П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2005. – 167 с.

4. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : "Знання-Прес", 2000. – 313 с.

5. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносина : навч. посібн. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.

6. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібн. / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.

7. Васильченко В. С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика (посібник для працівників державної служби зайнятості) / В. С. Васильченко, П. М. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2000. – 317 с.

8. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.

9. Економіка праці й соціально-трудова відносина : підручник / О. В. Шкільов, С. С. Барабан, В. А. Ярославський, та ін.; за ред. д-ра. екон. наук, проф. О. В. Шкільова. – К. : Четверта хвиля, 2008. – 472 с.

10. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч.-метод. посібн. / за заг. ред. проф. Є. П. Качана. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.

11. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносин : навч. посібн. / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.

12. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2000. – 432 с.

13. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Видавничий дім "Юридична книга", 2005. – 358 с.
14. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003.– 230 с.
15. Мірошниченко О. Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення / О. Мірошниченко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Збірник наукових праць. Вип. 7. – Тернопіль : Економічна думка, 2002. – С. 200–205.
16. Моніторинг соціальних процесів в Україні / за ред. І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко, В. І. Науменко та ін. – К. : Знання, 1999. – 260 с.
17. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
18. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібн. / В. М. Прасол. – Х. : ХНАМГ, 2007. – 264 с.
19. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / відп. ред. д-р екон. наук, проф. Ю. І. Саєнко, канд. філос. наук Ю. О. Привалов. – К. : ВД "Стилос", 2003. – 361с.
20. Тимош І. М. Економіка праці : навч. посібн. / І. М. Тимош. – Тернопіль : Астон, 2001. – 347с.
21. Уманський О. М. Соціально-трудові відносини : навч. посібн. Глава I-II, с. 7–51 / О. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 480 с.
22. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н. А. Волгина, Ю. П. Одегова. – М. : Издательство "Экзамен", 2003. – 320 с.

### **11.3. Методичне забезпечення**

23. Ковальова В. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : опорний конспект [Електронний ресурс] / В. І. Ковальова. – Режим доступу : <http://www.ikt.hneu.edu.ua/course/view.php>.
24. Ковальова В. І. Методичні рекомендації до виконання практичних завдань з навчальної дисципліни "Економіка праці та соціально-трудові відносини" [Електронний ресурс] / В. І. Ковальова. – Режим доступу : <http://www.ikt.hneu.edu.ua/course/view.php>.

## Зміст

Вступ.....	3
1. Опис навчальної дисципліни .....	4
2. Мета та завдання навчальної дисципліни .....	5
3. Програма навчальної дисципліни .....	15
4. Структура навчальної дисципліни.....	23
5. Теми практичних занять .....	26
5.1. Приклади типових практичних завдань за темами.....	29
6. Самостійна робота.....	31
6.1. Контрольні запитання для самодіагностики .....	36
7. Індивідуально-консультативна робота .....	42
8. Методи навчання .....	43
9. Методи контролю .....	45
10. Розподіл балів, які отримують студенти .....	52
11. Рекомендована література.....	61
11.1. Основна .....	61
11.2. Додаткова .....	61
11.3. Методичне забезпечення .....	62

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Робоча програма  
навчальної дисципліни  
"ЕКОНОМІКА ПРАЦІ  
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ"**

**для студентів напряму підготовки  
6.030504 "Економіка підприємства"  
всіх форм навчання**

Укладачі: **Матвієнко-Біляєва** Галина Леонідівна  
**Ковальова** Вікторія Іванівна  
**Запащук** Лариса Володимирівна

Відповідальний за випуск **Афанасьєв М. В.**

Редактор **Лященко О. Г.**

Коректор **Маркова Т. А.**

План 2014 р. Поз. № 174.

Підп. до друку Формат 60 x 90 1/16. Папір MultiCopy. Друк Riso.

Ум.-друк. арк. 4,0. Обл.-вид. арк. 5,0. Тираж прим. Зам. №

---

Видавець і виготівник – видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9-А

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи  
Дк № 481 від 13.06.2001 р.*