

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

Економічний факультет
Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Методичні рекомендації
до вивчення дисципліни
«Економіка праці та соціально-трудові відносини»
для здобувачів спеціальності 051 – «Економіка»; 073 – «Менеджмент»;
076 – «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
освітньо-професійна програма «Економіка»; «Менеджмент»;
«Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Затверджено на засіданні кафедри
«Економіка, менеджмент та комерційна
діяльність»,
протокол № 1 від 28.08. 2023 р.

Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» : для здобув. спец. 051 – «Економіка», 073 – «Менеджмент», 076 – «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» : перший (бакалавр.) рівень ВО : ОПП «Економіка», «Менеджмент», «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» / [уклад. І. М. Сочинська-Сибірцева] ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький : ЦНТУ, 2023. – 82 с.

Укладач: Сочинська-Сибірцева І.М., к.е.н., доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності Центральноукраїнського національного технічного університету

Рецензенти: Сторожук О.В., к.е.н., доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності Центральноукраїнського національного технічного університету
Немченко Т.А., к.е.н., доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності Центральноукраїнського національного технічного університету

© Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для здобувачів спеціальності 051 – «Економіка», 073 – «Менеджмент»; 076 – «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, освітньо-професійна програма «Економіка»; «Менеджмент»; «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» /Укл. Сочинська-Сибірцева І.М. 2023. Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності.

Електронний варіант 2023

ЗМІСТ

Вступ	4
1. Мета, предмет і завдання навчальної дисципліни	5
2. Тематичний план дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»	7
3. Зміст програми дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»	8
4. Методичні рекомендації до вивчення тем дисципліни	12
Тема 1: Економіка праці та соціально-трудові відносини: основні поняття та категорії	12
Тема 2: Населення і трудовий потенціал суспільства	16
Тема 3: Ринок праці в соціально-орієнтованій економіці	20
Тема 4: Соціально-трудові відносини зайнятості	23
Тема 5: Система соціально-трудових відносин	27
Тема 6: Соціальне партнерство	30
Тема 7: Продуктивність та ефективність праці	34
Тема 8: Аналіз робіт та організація праці	39
Тема 9: Нормування праці	42
Тема 10: Організація оплати праці	46
Тема 11: Планування та аналіз трудових показників	49
Тема 12: Звітність та аудит соціально-трудової сфери	51
Тема 13: Міжнародна організація праці (МОП) та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	55
Тема 14: Трансформація соціально-трудового розвитку в умовах форс-мажору	57
5. Тести для контролю знань	61
6. Список рекомендованих для опрацювання джерел	79

ВСТУП

Знання основ теорії та володіння практичними навичками у сфері економіки праці та соціально-трудових відносин є особливо цінними для здобувачів, які навчаються за спеціальністю «Економіка», «Менеджмент», «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», оскільки саме вони - це майбутні професіонали та управлінці. В умовах сучасного бізнес-середовища, де конкуренція постійно посилюється, а технологічні інновації надзвичайно швидко набувають обертів, важливим фактором успіху організації є її здатність побудувати ефективну систему соціально-трудових відносин. Доведеним фактом на сьогодні є унікальність людського ресурсу і сфері праці, збереження і збагачення якого визначає життєздатність не лише окремої організації, але й країни в цілому.

Постійний тиск форс-мажорних обставин на систему соціально-трудових відносин вимагає необхідності озброєння управлінців сучасними методами, інструментами і технологіями забезпечення високої продуктивності праці у контексті гарантій безпеки персоналу та збереження людського ресурсу.

З метою підготовки здобувачів, здатних розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов у сфері економіки праці задля забезпечення сталого розвитку соціально-трудових відносин у тактичному і стратегічному вимірах, розроблено методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини».

Методичні рекомендації створені на основі моделі університетської освіти, яка охоплює поєднання теоретичного навчання з набуттям практичних навичок як основи для підготовки висококваліфікованих фахівців. Опрацьований та поданий теоретико-практичний матеріал ґрунтується на урахуванні методології управлінської діяльності, наукової парадигми вищої школи, практичного досвіду у сфері управління працею та системі соціально-трудових відносин і сприятиме набуттю здобувачами компетентностей, які передбачені Стандартом вищої освіти України для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньо-професійними програмами «Економіка»; «Менеджмент»; «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність».

Наукова та практична цінність полягає у висвітленні питань ринку праці, характеристики показників рівня зайнятості і безробіття, використання методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. Особлива увага приділяється особливостям соціально-трудових відносин в умовах поведінкової економіки, використанню HR метрик для оцінки ефективності та продуктивності праці, а також ролі нормування праці в системі стрес-менеджменту та впровадження wellbeing-програм в умовах форс-мажору. Детально розглядається вплив воєнного стану на соціально-трудові відносини та вектори післявоєнного перетворення соціально-трудової сфери.

З метою ґрунтовного засвоєння поданого матеріалу, а також перевірки і систематизації знань здобувачів у методичних вказівках після кожної теми запропоновані питання для самоконтролю, а по результатах вивчення всіх тем курсу – запропоновано скласти підсумковий тест.

1. МЕТА, ЗМІСТ І ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою вивчення навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є формування у здобувачів системи теоретичних і прикладних знань з питань функціонування розвитку та регулювання соціально-трудових відносин в суспільстві, доходів населення та оплати праці, стимулювання оптимального використання трудових ресурсів і підвищення ефективності праці.

Завдання вивчення дисципліни:

- теоретична підготовка здобувачів з питань оцінки тенденцій на ринку праці, визначення чинників та резервів зростання продуктивності праці, вимірювання ефективності використання трудових ресурсів, вибору сучасних форм і систем оплати праці;

- формування практичних навичок організації праці, планування та аналізу трудових показників, а також самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень щодо вибору ефективних моделей побудови соціально-трудових відносин;

- формування та розвиток спеціальних (фахових) компетентностей: здатність застосовувати знання, уміння й практичні навички в сфері економіки праці та соціально-трудових відносин; здатність застосовувати сучасні технології підвищення продуктивності праці та ефективного управління трудовими ресурсами; вміння прогнозувати вектори трансформації соціально-трудової сфери в умовах форс-мажору;

- формування загальних компетентностей, важливих для особистісного розвитку майбутніх фахівців та забезпечення їхньої конкурентоспроможності на сучасному ринку праці.

Предметом дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є праця, закономірності та способи формування і продуктивного використання ресурсів праці; функціонування, розвиток і регулювання соціально-трудових відносин; підвищення ефективності і дохідності праці та рівня її оплати.

Зміст дисципліни складає вивчення таких понять: праця, предмет праці, засоби праці, соціально-трудові відносини, нестандартні форми зайнятості, трудові ресурси, трудовий потенціал, економічно активне населення, суб'єкти ринку праці, ємність ринку праці, кон'юнктура та інфраструктура ринку праці, сегментація ринку праці, ціна робочої сили, дефіцит робочої сили, безробіття, складові елементи механізму регулювання ринку праці, продуктивність праці, виробіток, трудомісткість, методи вимірювання продуктивності праці, фактори зростання продуктивності праці, резерви зростання продуктивності праці, індивідуальний індекс продуктивності праці, ефективність праці, види норм витрат праці та методи дослідження витрат робочого часу, форми та системи оплати праці, вимоги до системи стимулювання, компенсаційних виплат і мотивації персоналу, звітність з праці, аудит соціально-трудової сфери, соціальний аудит, гармонізація соціально-трудової сфери, гендерна рівність.

В результаті вивчення тем дисципліни здобувач **повинен знати:**

- сутність категорії «праця» та її характеристики;
- сутність та структуру людських ресурсів;

- основи формування, використання та розвитку людського капіталу;
- методи регулювання соціально-трудових відносин;
- моделі соціально-трудових відносин у світовій практиці;
- механізм формування і регулювання соціально-трудових відносин в умовах форс-мажору;
- державні соціальні стандарти і їх роль у формуванні та оптимізації соціально-трудових відносин;
- нормативно-правове забезпечення функціонування соціально-трудових відносин, роль трудового законодавства;
- сутність соціального партнерства та його роль у стратегії сталого розвитку;
- сучасні тенденції у сфері зайнятості;
- сутність безробіття та його вплив на стан соціально-трудових відносин;
- механізм функціонування та регулювання ринку праці;
- трудові показники, їх взаємозв'язок і вплив на ефективність діяльності суб'єктів господарювання;
- сутність, зміст, принципи та складові організації праці;
- структуру доходів населення; сутність номінальних і реальних доходів; поняття і чинники рівня життя;
- міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини;
- цілі, завдання, структура Міжнародної організації праці (МОП) у сучасному світі;
- актуальні проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні у контексті світового досвіду.

Результатом вивчення дисципліни є формування у здобувача **вмінь та навичок:**

- визначати та аналізувати структуру людських ресурсів;
- розраховувати індекс людського розвитку;
- аналізувати сучасну демографічну ситуацію в Україні та оцінювати її вплив на стан і розвиток людських ресурсів;
- проводити оцінку сучасного трудового потенціалу України, визначати перспективи його розвитку і ефективність його використання;
- формувати систему соціально-трудових відносин на різних рівнях, які представляють сторону роботодавців та сторону найманих працівників;
- оцінювати сучасний стан та визначати напрямки вдосконалення; нормативно-правової бази соціально-трудових відносин в Україні;
- проводити оцінку доцільності і необхідності використання в Україні зарубіжного досвіду участі держави у регулюванні соціально-трудових відносин;
- проводити аналіз ринку праці;
- визначати сучасні тенденції у сфері зайнятості;
- розробляти заходи по усуненню дискримінації на ринку праці;
- визначати умови оплати праці в системі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин;
- визначати чинники, що впливають на рівень і динаміку заробітної плати;
- проводити моніторинг соціально-трудової сфери;
- застосовувати міжнародні трудові норми в Україні.

2. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

Теми	Кількість годин відведених на:			Години
	Лекції	Практичні заняття	Самостійн у роботу	Всього
1	2	3	4	6
Тема 1. Економіка праці та соціально- трудова відносини: основні поняття та категорії	2	2	4	8
Тема 2. Населення і трудовий потенціал суспільства	2	2	6	10
Тема 3. Ринок праці в соціально- орієнтованій економіці	2	2	8	12
Тема 4. Соціально-трудова відносини зайнятості	2	2	6	10
Тема 5. Система соціально-трудова відносин	2	2	6	10
Тема 6. Соціальне партнерство	2	2	8	12
Тема 7. Продуктивність та ефективність праці	2	2	8	12
Тема 8. Аналіз робіт та організація праці	2	2	6	10
Тема 9. Нормування праці	2	2	8	12
Тема 10. Організація оплати праці	2	2	6	10
Тема 11. Планування та аналіз трудових показників	2	2	8	12
Тема 12. Звітність та аудит соціально- трудова сфери	2	2	6	10
Тема 13. Міжнародна організація праці (МОП) та її вплив на розвиток соціально- трудова відносин	2	2	8	12
Тема 14. Трансформація соціально- трудова розвитку в умовах форс-мажору	2	2	6	10
Всього за семестр	28	28	94	150

3. ЗМІСТ ПРОГРАМИ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

Тема 1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: основні поняття та категорії

План:

- 1.1. Теоретико-методологічні основи вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»
- 1.2. Сутність категорії «праця». Зміст, характер і види праці
- 1.3. Сучасні тренди трансформації видів праці та зайнятості в умовах цифрової економіки
- 1.4. Сутність соціально-трудових відносин. Особливості соціально-трудових відносин в умовах поведінкової економіки
- 1.5. Сучасний стан соціально-трудової сфери України

Тема 2. Населення і трудовий потенціал суспільства

План:

- 2.1. Населення як джерело формування трудового потенціалу
- 2.2. Показники кількісного та якісного складу населення. Структура населення за економічною активністю
- 2.3. Характеристики відтворення населення. Показники природного та механічного руху населення
- 2.4. Сутність, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу
- 2.5. Методичні підходи до оцінки трудового потенціалу

Тема 3. Ринок праці в соціально-орієнтованій економіці

План:

- 3.1. Сутність, складові елементи та функції ринку праці
- 3.2. Кон'юнктура та інфраструктура ринку праці
- 3.3. Механізм функціонування ринку праці. Взаємодія попиту та пропозиції на ринку праці
- 3.4. Сегментація та гнучкість ринку праці
- 3.5. Механізм державного регулювання ринку праці в умовах форс-мажору

Тема 4. Соціально-трудові відносини зайнятості

План:

- 4.1. Соціально-економічна суть, форми і види зайнятості
- 4.2. Безробіття як соціально-економічне явище
- 4.3. Показники зайнятості та безробіття населення
- 4.4. Міжнародний досвід регулювання зайнятості. Соціальний захист громадян від безробіття у період воєнного стану

4.5. Військова мобілізація: вплив на зайнятість та працевлаштування громадян України

Тема 5. Система соціально-трудових відносин

План:

- 5.1. Елементи системи соціально-трудових відносин: предмет, сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин
- 5.2. Принципи і типи соціально-трудових відносин
- 5.3. Чинники формування та розвитку соціально-трудових відносин
- 5.4. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану
- 5.5. Критерії оцінки соціально-трудових відносин: рівень та якість життя; якість трудового життя

Тема 6. Соціальне партнерство

План:

- 6.1. Сутність, форми та принципи соціального партнерства
- 6.2. Суб'єкти соціального партнерства та їх функції. Профспілки та об'єднання роботодавців як інституції соціального партнерства
- 6.3. Пріоритетні напрями колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці
- 6.4. Роль соціального партнерства у вирішенні трудових спорів і конфліктів
- 6.5. Міжнародний досвід соціального партнерства

Тема 7. Продуктивність та ефективність праці

План:

- 7.1. Сутність, методи та показники вимірювання продуктивності праці
- 7.2. Фактори та резерви зростання продуктивності праці
- 7.3. Поняття та види ефективності праці
- 7.4. Показники ефективності праці
- 7.5. Напрями впровадження ефективної системи performance management в організації

Тема 8. Аналіз робіт та організація праці

План:

- 8.1. Сутність, мета, завдання та етапи проведення аналізу робіт
- 8.2. Методи аналізу робіт
- 8.3. Характеристика елементів трудового процесу
- 8.4. Поняття, зміст і завдання організації праці
- 8.5. Основні аспекти раціональної організації робочого місця
- 8.6. Фактори впливу на умови праці. Охорона і безпека праці

Тема 9. Нормування праці

План:

- 9.1. Сутність, значення та об'єкти нормування праці
- 9.2. Класифікація норм витрат праці
- 9.3. Методи дослідження витрат робочого часу
- 9.4. Методи нормування та способи встановлення норм
- 9.5. Роль нормування праці в системі стрес-менеджменту. Впровадження wellbeing-програм в умовах форс-мажору

Тема 10. Організація оплати праці

План:

- 10.1. Характеристика сучасної політики доходів
- 10.2. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати
- 10.3. Форми і системи заробітної плати
- 10.4. Структура фонду заробітної плати. Сучасні підходи до стимулювання працівників
- 10.5. Державний механізм регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата

Тема 11. Планування та аналіз трудових показників

План:

- 11.1. Сутність, методи та завдання планування трудових показників
- 11.2. Характеристика трудових показників. Основні метрики у сфері прикладання праці
- 11.3. Методи планування трудових показників. Планування продуктивності праці, чисельності персоналу, фонду заробітної плати та соціального розвитку колективу
- 11.4. Сутність та інформаційна база аналізу трудових показників
- 11.5. Сучасні тренди в системі HR-аналітики

Тема 12. Звітність та аудит соціально-трудової сфери

План:

- 12.1. Статистична звітність з праці
- 12.2. Сутність та мета аудиту соціально-трудової сфери
- 12.3. Напрями, етапи і методи проведення аудиту в сфері праці
- 12.4. Специфіка аудиту людських ресурсів
- 12.5. Особливості аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці

Тема 13. Міжнародна організація праці (МОП) та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

План:

- 13.1. Цілі, завдання та структура міжнародної організації праці
- 13.2. Пріоритетні напрями програмної діяльності міжнародної організації праці
- 13.3. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці
- 13.4. Організація діяльності міжнародної організації праці в Україні
- 13.5. Проблеми інтеграції соціально-трудових відносин України в європейську систему

Тема 14. Трансформація соціально-трудового розвитку в умовах форс-мажору

План:

- 14.1. Визначення обставин форс-мажору та їх вплив на людський розвиток
- 14.2. Вплив воєнного стану на соціально-трудові відносини. Вектори післявоєнного перетворення соціально-трудової сфери
- 14.3. Етичні аспекти в управлінні працею. Стратегії гендерної рівності в організаціях
- 14.4. Подолання дефіциту гідної праці в Україні
- 14.5. Технологічні та соціальні тенденції майбутнього праці. Вплив штучного інтелекту на зайнятість

4. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИВЧЕННЯ ТЕМ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: основні поняття та категорії

В процесі вивчення теми важливо акцентувати увагу на тому, що **економіка праці та соціально-трудові відносини** - це галузь класичної економічної науки, яка узагальнює та поєднує окремі аспекти праці (трудовий потенціал, ринок праці, продуктивність праці, оплату праці та заробітну плату, організацію та нормування праці тощо) та використовує їх для розробки конкретних інструментів управління як на рівні держави, так і бізнес-процесах підприємства з метою покращення економічних показників та досягнення гідного рівня життя економічно активного населення.

З метою вивчення слід визначити особливості праці як об'єкта дослідження:

1) праця - це доцільна діяльність людей, яка має бути ефективною, раціонально організованою;

2) праця є однією з головних умов життєдіяльності окремої особи, будь-якого підприємства чи організації, а також суспільства в цілому;

3) в процесі праці формується система соціально-трудових відносин.

Процес праці передбачає наявність таких складових:

1) предмет праці - це річ (природна чи вироблена в результаті попередньої праці, наприклад сировина, матеріали, енергія, інформація тощо), на яку спрямована праця людини і з якої вона виробляє майбутній продукт;

2) засоби праці - це те, за допомогою чого людина впливає на предмет праці та продуктивно його трансформує;

3) доцільна діяльність людини з надання предмету праці необхідних властивостей, що передбачає певні фізичні та розумові здібності, освітній та професійний рівень, виробничий досвід працівників;

4) технологія - це спосіб впливу на предмети праці, порядок використання засобів праці.

Категорія «**зміст праці**» виражає професійну приналежність праці, склад виконуваних робіт, їхня складність, послідовність виконання. Зміст праці відображено в тарифно-кваліфікаційних довідниках, у положеннях про підрозділи й у посадових інструкціях.

Зміст праці характеризується низкою ознак:

1) складність праці;

2) професійна придатність працівника;

3) ступінь самостійності працівника.

Характер праці як категорія науки про працю становить відносини між агентами праці, тобто учасниками трудового процесу.

Праця за характером може бути:

1) примусовою, тобто вимушеною;

2) добровільною, тобто вільною.

Відповідно до цього буде різним характер трудових відносин між власником

засобів виробництва й найманим робітником, керівником і підлеглим, між колегами.

Різноманітність характеру та змісту праці знаходить відображення у класифікації праці за видами (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Класифікація видів праці

Використання нестандартних форм зайнятості під впливом діджиталізації та цифрових технологій значно змінює види праці та відкриває нові можливості.

Сучасні гнучкі форми зайнятості охарактеризовані в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Характеристика гнучких форм зайнятості в економіці сталого розвитку

Форми	Сутність
Гнучкий режим роботи	пропозиція працівникам працювати за гнучким графіком та розкладом з різними робочими годинами, що дозволяє адаптувати робочий час до індивідуальних потреб персоналу. Може ускладнювати координацію роботи в команді та взаємодію.
Дистанційна зайнятість (віддалена робота)	процес виконання роботи з віддаленої локації поза офісом, за допомогою використання інформаційно-комунікаційних технологій для спілкування та доступу до робочих ресурсів. Забезпечує гнучкість місця роботи та зменшує необхідність присутності в офісі.
Фрілансова зайнятість (фріланс)	співпраця на самозайнятій основі чи на основі контракту без прив'язки до конкретної організації. Визначення завдань та гонорару на проєктній або контрактній основі. Забезпечує велику автономію та можливість працювати з декількома клієнтами.
Тимчасова зайнятість	працівники працюють на тимчасових умовах чи на певний термін, зазвичай через агентства з працевлаштування або за конкретними проєктами. Короткий термін угоди, часто без переваг по соціальному страхуванню дозволяє роботодавцям швидко адаптуватися до змін обсягів роботи.
Часткова зайнятість	робота на частковий робочий день чи тиждень, що дозволяє працівникам підтримувати баланс між роботою та особистим життям. Зменшує стабільність доходу та може впливати на соціальні вигоди.
Змішана (гібридна) зайнятість	працівники поєднують декілька видів роботи або мають різні форми зайнятості в різні періоди. Комбінація тимчасової, часткової та повної зайнятості.
Аутсорсинг	передавання організацією певних бізнес-процесів на обслуговування іншій, що спеціалізується у відповідній сфері, на підставі цивільно-правової угоди. Тобто працівники перебувають у штаті організації-послугодавача, а виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-послужокористувача.
Аутстафінг	оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, яка не має наміру їх утримувати в себе, тобто це певний вид послуг у межах кадрового менеджменту з виведення працівників зі штату компанії-замовника та передавання їх кадровій агенції.
Лізинг персоналу	використання запозиченої праці з правом «викупу» орендованого співробітника та введення його у свій штат, тобто лізинг персоналу передбачає передавання працівників зі штату кадрової агенції клієнту на тривалий термін із попереднім їхнім підбором і навчанням.
Скринінг	(англ. screening-просіювання, фільтрація – «поверхневий відбір»). Швидкий відбір претендентів виключно за формальними ознаками, ключовими вимогами загального характеру (освіта, досвід роботи, сфера діяльності, кваліфікація). Технологія використовується, як правило, для закриття нижчих вакансій.
Темпінг персоналу	це короткочасне (від одного дня) використання оренди персоналу для вузькоспеціалізованих робіт.
Гіг-працівник	незалежний виконавець-фрілансер, працівник за короткостроковим контрактом, без офіційної трудової угоди. Гіг-працівник співпрацює з різними роботодавцями, користуючись перевагами вільного графіку. Фізичні особи підприємці, особи, що виконують різну роботу, надають послуги за договорами цивільно-правового характеру.

Продовження табл. 1.1

Краудсорсинг	(англ. crowd-натовп, sourcing-пошук джерел). Модель пошуку, залучення та поділу роботи між учасниками для досягнення сукупного результату. В результаті, організації отримують товари та послуги, включаючи ідеї, голосування, мікрозавдання, від великої, відносно відкритої групи учасників.
Краудворкер	(англ. crowd-натовп, worker-працівник). Фрілансер, який виконує завдання у складі інших онлайн-працівників.
Релокація персоналу	(relocate, relocation – переміщувати, переміщення) Переїзд усіх або частини працівників компанії з однієї країни в іншу, або переїзд працівників з одного місця на інше в межах однієї країни.

Основні поняття:

праця, предмет праці, засоби праці, технологія, зміст праці, характер праці, види праці, функції праці, соціально-трудові відносини, нестандартні форми зайнятості, фрілансова зайнятість, аутсорсинг, аутстафінг, темпінг персоналу, гіг-працівник, краудсорсинг, гнучкі форми зайнятості

Питання для самоконтролю з теми 1:

1. Що вивчає дисципліна «Економіка праці та соціально-трудові відносини»?
2. Дайте визначення предмета та об'єкта навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини».
3. Проаналізуйте методологічні основи навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини».
4. Охарактеризуйте основні етапи становлення економіки праці як науки.
5. У чому полягає зміст поняття «праця»?
6. Назвіть та охарактеризуйте елементи праці.
7. Опишіть аспекти праці на конкретному прикладі.
8. Розкрийте основні функції праці.
9. Назвіть та охарактеризуйте види праці.
10. Що таке «характер праці»?
11. Сформулюйте основні особливості сучасного ринку праці та видів праці на ньому.
12. Охарактеризуйте гнучкі режими робочого часу.
13. Що таке дистанційна занятість?
14. Дайте характеристику фрілансовій діяльності, її поширення та можливості для подальшого поширення.
15. Проаналізуйте основні тенденції сучасного стану соціально-трудової сфери України.
16. Охарактеризуйте стан ринку праці України.

Тема 2. Населення і трудовий потенціал суспільства

В межах теми привертається увага до таких ключових категорій як: населення, економічно активне населення, трудові ресурси та трудовий потенціал. Отже, необхідно зрозуміти, що це не лише економічні категорії, але й конкретні показники, які мають певну методику розрахунку.

Населення - це сукупність людей, що проживають на визначеній території (в країні, області, місті, районі, селі тощо), тобто це найширше поняття для означення людських ресурсів.

Кількісною характеристикою населення є його чисельність. Основним джерелом інформації про чисельність населення є переписи, що проводяться в Україні не частіше як раз на десять років, а в міжпереписний період - це результати оцінок – розрахунки за даними поточного обліку процесів природного та механічного руху.

Основними категоріями населення, за якими реєструється його чисельність, є наявне та постійне населення. Наявне населення - це чисельність осіб, які на момент реєстрації перебувають на території певного населеного пункту, незалежно від місця їхнього постійного проживання. Постійне населення - це чисельність осіб, які постійно і протягом тривалого часу проживають на території певного населеного пункту, незалежно від їхньої наявності на момент перепису.

Баланс населення – це співвідношення між чисельністю населення певної території на дві дати та її компонентами: населення на початок періоду, плюс кількість народжених, мінус кількість померлих, плюс кількість прибулих, мінус кількість вибулих, і це дорівнює чисельності населення на кінець періоду.

Наочне уявлення про склад населення за статтю та віком дає **статтєво-вікова піраміда** – це графічне зображення структури населення за статтю та віком. Методика її побудови полягає в такому. По горизонтальній осі відкладають чисельність населення: управо – жінки, уліво – чоловіки. По вертикальній осі відраховують вік за п'ятирічними або десятилітніми віковими групами.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) і міжнародних конференцій статистиків праці, усе населення розподіляється на **економічно активне й економічно неактивне**.

Економічно активне населення – це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її отримати.

Зайняті економічною діяльністю – це особи віком 15-70 років, які виконували роботу за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працювали індивідуально (самостійно) або в окремих громадян на власному (сімейному) підприємстві, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві.

Безробітні у визначенні МОП – особи віком 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови: не мали роботи (прибуткового зайняття); шукали роботу або намагалися організувати власну справу.

Економічно неактивне населення – це та частина населення, яка не входить

до складу ресурсів праці. До складу **економічно неактивного (пасивного) населення**, яке не може бути класифіковане як «зайняте» або «безробітне» належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які отримують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які отримують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати, незалежно від джерела доходу.

Для характеристики відтворення населення застосовуються показники народжуваності, смертності і природнього приросту.

Народжуваність і смертність розраховуються на 1000 осіб населення. Різниця між кількістю народжених і померлих при позитивному результаті називається природнім приростом. Порядок розрахунку відповідних коефіцієнтів представлений у формулах:

$$K_p = \frac{P}{\bar{C}_c} \cdot 1000; \quad (2.1)$$

$$K_c = \frac{C}{\bar{C}_c} \cdot 1000; \quad (2.2)$$

де K_p і K_c – коефіцієнти відповідно народжуваності і смертності;

P – кількість народжених за рік;

C – кількість померлих за рік;

$\bar{C}_c$ – середньорічна чисельність населення, яка визначається як середня арифметична з даних чисельності населення на початок і кінець року.

Під час вивчення матеріалів теми, слід особливу увагу звернути на визначення показника трудові ресурси. Під терміном «**трудова ресурси**» розуміють частину працездатного населення України, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей, загальноосвітніми та професійними знаннями для роботи в національній економіці, включаючи людей, старших і молодших працездатного віку, зайнятих в суспільному виробництві. Трудові ресурси вважаються головною продуктивною силою суспільства.

До трудових ресурсів в Україні, як і в більшості країн світу, зараховують працездатне населення у працездатному віці.

Працездатність – це потенційна можливість індивіда виконувати доцільну діяльність на заданому рівні ефективності впродовж визначеного часу, що залежить від зовнішніх умов діяльності та психофізіологічних ресурсів людини.

Трудові ресурси доцільно характеризувати як планово-обліковий показник, і як економічну категорію. Визначення трудових ресурсів як економічної категорії безпосередньо пов'язано з встановленими державою умовами відтворення робочої сили, що є формоутворюючим критерієм відокремлення трудових ресурсів з

населення: по-перше, це встановлення межі працездатного віку; по-друге, умови залучення у суспільне виробництво пенсіонерів, інвалідів, підлітків.

Отже, **трудові ресурси** як економічна категорія виражають відносини стосовно населення, яке має фізичну та інтелектуальну здатність до праці відповідно до встановлених державою умов відтворення індивідуальної робочої сили.

Визначення **трудових ресурсів** як планово-облікового показника має насамперед відображати їхню кількісну характеристику та структуру.

Вітчизняна економіка і статистика до **трудових ресурсів** відносить:

а) працездатне населення у працездатному віці, за винятком непрацюючих людей з інвалідністю; непрацюючих осіб працездатного віку, які одержують пенсію за віком на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше, у зв'язку з важкими та шкідливими умовами праці);

б) осіб старше працездатного віку, які продовжують працювати після призначення їм пенсії по старості;

в) працюючих підлітків до 15 років.

Розрахунок чисельності трудових ресурсів має наступний вигляд:

$$TR = НПВ - НЛПВ - НПП + ПП1 + ПП2 \quad (2.3)$$

де **НПВ** – населення працездатного віку;

НЛПВ – непрацюючі люди з інвалідністю працездатного віку;

НПП – непрацюючі пільгові пенсіонери;

ПП1 – працюючі підлітки;

ПП2 – працюючі пенсіонери.

Кількісні зміни чисельності трудових ресурсів характеризуються такими показниками, як абсолютний приріст і темпи росту трудових ресурсів.

Абсолютний приріст визначається як різниця між чисельністю трудових ресурсів на початок і кінець періоду, що досліджується.

Темп росту – відношення абсолютної величини чисельності трудових ресурсів в кінці даного періоду до їх величини на початок періоду.

Важливе значення для опанування питань теми має визначення поняття «трудовий потенціал». **Трудовий потенціал** – це сукупність працездатного населення із врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. Отже, слід розуміти, що ця категорія ширше, ніж трудові ресурси, тому що трудовий потенціал характеризується не тільки загальною чисельністю індивідів, а й містить сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність.

По-перше, якість пов'язана із здібностями й бажанням до праці, станом здоров'я, типом нервової системи, тобто всіма якостями, що відображають фізичний та психологічний потенціал.

По-друге, це обсяг загальних і спеціальних знань людини, її трудових навичок та умінь, здатність до певного виду діяльності.

По-третє, ураховують рівень свідомості, відповідальності, інтересів, потреб.

У підсумку варто зазначити, що трудовий потенціал підприємства формується

з внутрішніх якостей, можливостей найманих працівників та засобів реалізації цих можливостей. При цьому до внутрішніх можливостей працівників належать здоров'я, працездатність, рівень професіоналізму та кваліфікації, а до засобів реалізації цих можливостей - умови праці та побуту, рівень оплати праці, системи мотивації та стимулювання праці, технічне оснащення робочих місць тощо.

Узагальнення методичних підходів до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу дозволяє виокремити чотири основних варіанти оцінки трудового потенціалу:

- 1) кількісний прямий;
- 2) кількісний непрямий;
- 3) якісний;
- 4) інтегральний.

Кількісне пряме оцінювання здебільшого ґрунтується на демографічному підході до сутності та змісту трудового потенціалу.

Кількісне непряме вимірювання передбачає оцінку кінцевих та проміжних результатів використання трудового потенціалу через показники результативності суспільної праці.

Якісний рівень трудового потенціалу вимірюється шляхом визначення рівня освітньо-інтелектуальних, психофізіологічних, соціальних можливостей населення.

Інтегральний метод застосовується з метою порівняльного статистичного аналізу різних економічних об'єктів з великою сукупністю ознак.

Основні поняття:

населення, економічно активне населення, економічно неактивне (пасивне) населення, відтворення населення, природний рух населення, економічний рух населення, соціальний рух населення, міграційний рух, трудові ресурси, трудовий потенціал, працездатність, баланс

Питання для самоконтролю з теми 2:

1. Охарактеризуйте населення як суб'єкт економічних і соціальних відносин.
2. Які складові входять до структури населення за методикою МОП?
3. Які типи відтворення населення ви знаєте?
4. Назвіть відомі вам режими відтворення та види руху населення.
5. Назвіть абсолютні та відносні показники природного руху населення.
6. Назвіть абсолютні та відносні показники механічного руху населення.
7. Що таке міграція? Які різновиди міграції?
8. У чому полягає сутність поняття «трудові ресурси», їхній склад.
9. У чому полягають особливості відтворення ресурсів праці?
10. Обґрунтуйте кількісну систему оцінювання трудових ресурсів.
11. Наведіть характеристики якісної системи оцінювання трудових ресурсів.
12. Наведіть характеристику трудоресурсної ситуації в Україні.
13. Розкрийте сутність старіння й демографічні показники для його оцінювання.
14. Розкрийте сутність екстенсивних та інтенсивних чинників, що впливають на кількісну та якісну характеристику трудового потенціалу.

Тема 3. Ринок праці в соціально-орієнтованій економіці

З метою опанування основних понять і категорій теми, доцільно почати з визначення сутності одного з найскладніших елементів ринкової економіки – ринку праці.

Ринок праці – це сукупність соціально-трудових відносин між покупцями та продавцями щодо умов наймання і використання робочої сили. Він є механізмом, що регулює попит та пропозицію робочої сили, а також рівень заробітної плати.

Суб'єктами ринку праці є продавець, що пропонує свою здібність до праці та покупець - підприємець або трудовий колектив, що прагне придбати робочу силу необхідної кваліфікації. На основі дії на ринку праці закону попиту та пропозиції встановлюють заробітну плату.

Елементи ринку праці візуалізовані на рисунку 3.1.

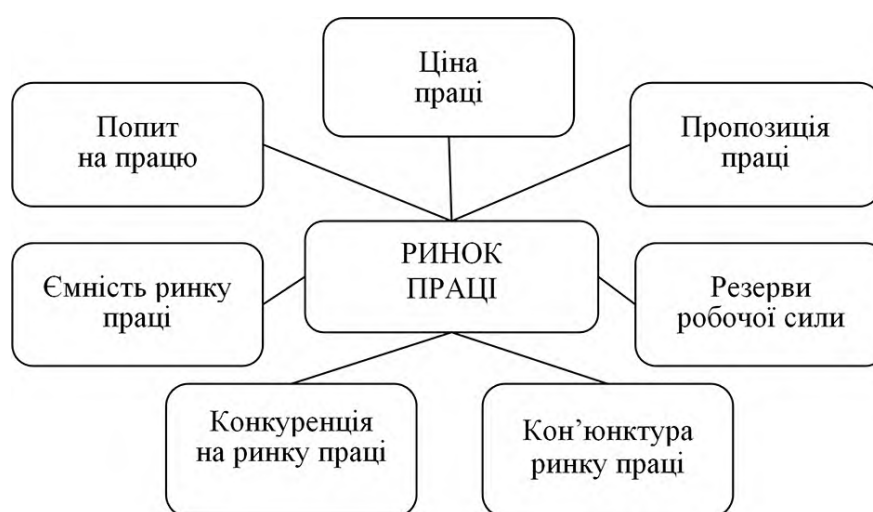


Рис. 3.1. Елементи ринку праці

Платоспроможна потреба економіки у певній кількості працівників на конкретний проміжок часу називається **попитом на працю**.

Пропозиція праці – це потреба різних груп працездатного населення в отриманні роботи за наймом, з метою створення джерела засобів існування.

Ціною на ринку праці виступає ставка заробітної плати, що зафіксована у трудовому договорі, укладеному між роботодавцем та найманим працівником. На базі цього формується ринкова ціна одиниці ресурсу праці певної якості залежно від співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.

Ємність ринку праці – це потенційно можливий обсяг продажу робочої сили протягом певного періоду, що залежить від попиту на неї, рівня ставки заробітної плати, загальної кон'юнктури ринку праці, ділової активності та доходів підприємств.

Аналізуючи ринок праці, слід враховувати, що крім робочої сили, яка функціонує, існує певний **резерв робочої сили**, який найчастіше формується за рахунок вивільнення працівників з різних сфер економіки. Такий перехід робочої сили з функціонуючого стану в резервний і навпаки, свідчить про саморегуляцію ринку праці.

Кон'юнктура ринку праці – це найважливіша характеристика, яку слід брати до уваги при виборі альтернатив політики зайнятості та моделі регулювання ринку праці, оскільки саме кон'юнктура характеризує співвідношення попиту та пропозиції праці у розрізі всіх компонентів структури ринку праці.

Якщо попит та пропозиція праці збігаються, то кон'юнктура ринку праці вважається *врівноваженою*, в разі перевищення попиту над пропозицією праці - *працедефіцитною*, а в разі перевищення пропозиції над попитом на працю - *праценадлишковою*.

Конкуренція на ринку праці – це наявність значної кількості незалежних покупців і продавців праці та можливість входити на ринок і виходити з нього.

Інфраструктура ринку праці – це система інститутів сприяння зайнятості й регулювальних важелів, що забезпечують економічно ефективне співвідношення між попитом і пропозицією та містять інформаційне й організаційне співвідношення на ринку праці.

Інфраструктура ринку праці охоплює державні та недержавні заклади сприяння зайнятості (центри зайнятості, біржі праці, рекрутингові компанії тощо), державні системи обліку попиту на робочу силу, перепідготовки кадрів, регулювання міграції, дотацій населення, громадські організації та фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної і соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення.

Залежність цих величин графічно зображена на рисунку 3.2.

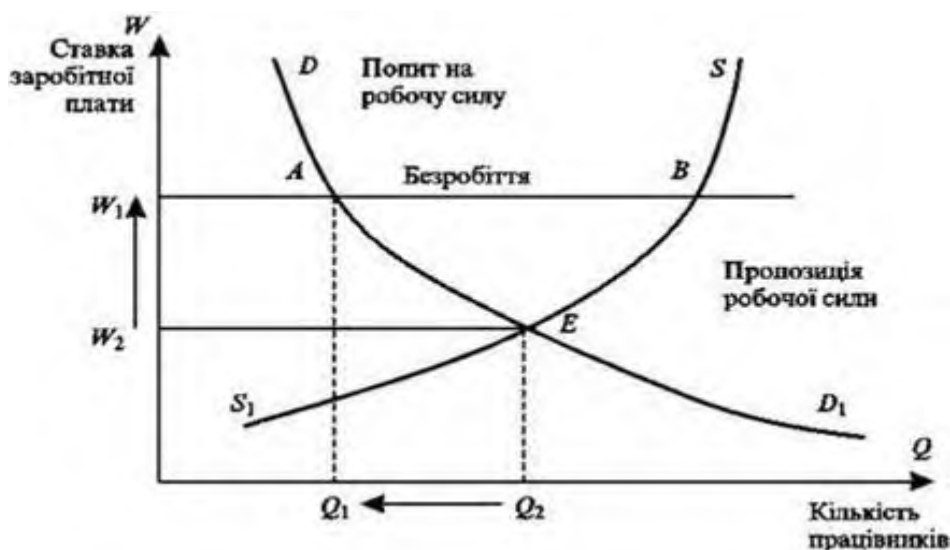


Рис. 3.2. Співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці

З рисунку видно, що в процесі зниження рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців і, відповідно, зайнятість зростають. Зростання реальної заробітної плати супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили. У точці перетину цих кривих (E) - попит і пропозиція робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці. Якщо ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча - дефіцит працівників.

Аналізуючи ринок праці, слід пам'ятати про його основні характеристики: *сегментація та гнучкість*. Ці характеристики допомагають виявити чинники, які можуть здійснювати як позитивний, так і негативний вплив на мобільність робочої сили.

Сегментація ринку праці – це розподіл робочих місць та працівників на замкнуті сектори, зони, що детермінують мобільність робочої сили своїми межами.

Під **гнучкістю ринку праці** розуміють комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного характеру спрямований на пристосування діяльності підприємства до мінливих умов господарювання. Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками та роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути **жорстким** або **гнучким**.

При вивченні теми варто розуміти, що гнучкість ринку праці передбачає:

1) оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці, тобто зміни попиту, пропозиції та цін, що проявляється, відповідно, у зміні обсягу, структури, якості й ціни робочої сили;

2) територіальну та професійну мобільність працівників;

3) гнучкість підприємства, яка виявляється в своєчасному регулюванні обсягів продукції, що випускається, за умов зміни зовнішніх умов, у використанні нових форм організації виробництва і праці, управління кадрами;

4) різноманітність форм наймання і звільнення; професійно-кваліфікаційної перепідготовки;

5) гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу; режимів роботи та розподілу робочого часу; диференціації заробітної плати;

6) різноманітність методів і форм зайнятості та соціальної допомоги.

В процесі опрацювання питань теми особливу увагу слід сфокусувати на механізмі державного регулювання ринку праці, який визначається як цілісна система, що являє собою сукупність способів, методів, форм і прийомів регулювання в умовах дії об'єктивних економічних законів. Таку сукупність доцільно розглядати з позиції розвитку та постійного удосконалення елементів, а також слід акцентувати увагу на наявності відповідних зв'язків і взаємозв'язків між компонентами сукупності.

Мета регулювання ринку праці полягає в реалізації наступних завдань:

1. Досягнення рівноваги між попитом і пропозицією праці в якісному та кількісному вираженні.

2. Постійне підвищення якості праці.

3. Досягнення максимальної продуктивності праці.

В умовах форс-мажору важливого значення на всіх рівнях регулювання ринку праці набуває розробка цільових програм підтримки зайнятості соціально незахищених верств населення, зокрема підвищення рівня зайнятості людей з інвалідністю шляхом їхньої професійної реабілітації, бронювання робочих місць з наданням податкових та інших пільг підприємцям. Особливості безробіття в Україні вимагають запровадження спеціальних програм підтримки зайнятості жінок і молоді, які становлять найбільшу частку серед зареєстрованих безробітних. Для скорочення молодіжного безробіття необхідна розробка програм професійної орієнтації на ринку праці, професійної підготовки відповідно до потреб національної економіки.

Основні поняття:

ринок праці, суб'єкти ринку праці, елементи ринку праці, попит на працю, пропозиція праці, ємність ринку праці, ціна робочої сили, кон'юнктура ринку праці, інфраструктура ринку праці, сегментація ринку праці, гнучкість ринку праці, дефіцит робочої сили, безробіття, механізм регулювання ринку праці

Питання для самоконтролю з теми 3:

1. У чому сутність поняття «ринок праці» та чим він відрізняється від інших ринків?
2. Назвіть основні елементи ринку праці.
3. Розкрийте зміст основних функцій ринку праці.
4. Назвіть умови виникнення та функціонування ринку праці.
5. Назвіть основні види ринку праці.
6. Охарактеризуйте структуру ринку праці.
7. Які ви знаєте закордонні моделі ринку праці?
8. Розкрийте зміст основних методів і заходів державного регулювання ринку праці.
9. Що включає в себе поняття «первинний ринок праці»? Назвіть його основні характеристики.
10. Що таке сегментація ринку праці? Назвіть основні ознаки сегментації.
11. Охарактеризуйте основні елементи інфраструктури ринку праці.
12. Поясніть сутність понять «жорсткість» і «гнучкість» ринку праці.
13. Назвіть складові механізму регулювання ринку праці.

Тема 4. Соціально-трудові відносини зайнятості

В межах теми визначаємо зміст поняття «зайнятість» як сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та їхньою участю в суспільно-корисній діяльності, що приносить їм заробіток або дохід (прибуток).

Слід звернути увагу на той факт, що зайнятість доцільно розглядати з економічних та соціальних позицій.

Зайнятість з **економічних позицій** суспільства – це діяльність працездатного населення, пов'язана зі створенням суспільного продукту або національного доходу. Вона визначає як економічний потенціал суспільства, так і рівень і якість життя населення загалом і добробут окремих громадян. Зайнятість з економічних позицій можна розглядати як продуктивну зайнятість.

Зайнятість із соціальних позицій – це зайнятість такими видами корисної діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах інших денних навчальних закладах, служба в армії, зайнятість у домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь у роботі громадських організацій.

В процесі вивчення теми варто охарактеризувати різні види зайнятості, такі як: повна та глобальна, примусова та добровільна, продуктивна і непродуктивна зайнятість працездатного населення (див. рис. 4.1).



Рис. 4.1. Види зайнятості населення

Державна політика зайнятості здійснюється за такими принципами:

- забезпечення однакових можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального майнового стану, расової та національної належності, вибору виду діяльності у відповідності із здібностями і професійною підготовкою з урахуванням особистих інтересів і спільних потреб;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобігання безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- створення державної служби зайнятості.

Особлива увага в процесі опрацювання питань теми приділяється сутності такої категорії як безробіття. **Безробіття** – це складне економічне, соціальне і психологічне явище. Водночас безробіття – це економічна категорія, яка відображає економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного населення.

Повне уявлення про безробіття надає характеристика його видів.

Фрикційне безробіття виникає внаслідок постійного переміщення людей з однієї роботи на іншу, з однієї місцевості в іншу. Таке безробіття не лякає людей, воно нерідко стає навіть бажаним, добровільним.

Структурне безробіття виникає внаслідок невідповідності між структурою пропозиції праці та структурою попиту на неї. Таке розходження попиту і пропозиції на ринку праці пов'язане в основному із технологічними змінами у виробництві, а також із падінням чи зникненням попиту на якийсь товар чи вид послуг. Структурне безробіття більш тривале, аніж фрикційне, і характерне для працівників низької кваліфікації та застарілих професій. Таке безробіття, хоча для когось і стає особистою проблемою, для економіки ж загалом є повсякденною нормою, звичним явищем.

Інституційне безробіття виникає внаслідок дій тих чи інших суспільних інститутів. Наприклад, уряд, виплачуючи щедру допомогу по безробіттю чи інші соціальні допомоги, спонукає певну частину людей жити не працюючи. Через це у соціально захищених країнах, поряд з інституційним безробіттям використовується нелегальна праця іммігрантів, позбавлених соціального захисту.

Сезонне безробіття зумовлене сезонним характером виробництва у деяких галузях, наприклад, у сільському господарстві, у рибних промислах, у будівництві тощо. Таке безробіття є цілком прогнозованим для обох сторін.

Циклічне безробіття пов'язане з циклічністю економічної активності. Воно виникає в період економічних криз і депресій. Таке безробіття є вимушеним і часто масовим.

Стан безробіття і зайнятості в країні характеризується абсолютними та відносними показниками. **Абсолютним показником безробіття** є кількість безробітних, у тому числі зареєстрованих в органах працевлаштування (біржах праці, в Україні - центрах зайнятості). Проте, кількісні показники не дають повної інформації про те, наскільки гострою і болючою є проблема безробіття в країні чи окремому регіоні. Для цього на основі кількісних показників розраховують відносні, або якісні, показники.

Відносними (якісними) показниками стану ринку праці є: рівень економічної активності населення, рівень зайнятості та рівень безробіття.

Рівень економічної активності населення розраховується як відношення кількості економічно активного населення у віці 15-70 років до загальної його кількості.

$$\text{Рівень економічної активності населення} = \frac{\text{Економічно активне населення}}{\text{Усе населення}} \times 100\%. \quad (4.1)$$

Рівень зайнятості визначається як відношення кількості зайнятих до кількості економічно активного населення. Він показує частку зайнятих серед економічно активного населення.

$$\text{Рівень зайнятості} = \frac{\text{Зайняті}}{\text{Економічно активне населення}} \times 100\%. \quad (4.2)$$

Рівень безробіття визначається відношенням числа безробітних до чисельності економічно активного населення (кількості зайнятих і безробітних). Він показує частку безробітних серед економічно активного населення.

$$\text{Рівень безробіття} = \frac{\text{Безробітні}}{\text{Економічно активне населення}} \times 100\%. \quad (4.3)$$

Ці показники є протилежними один одному. Якщо рівень безробіття становить 5%, то це означає, що рівень зайнятості складає 95%.

Відносні показники безробіття (зайнятості) дають змогу характеризувати динаміку цього явища, порівнювати між собою окремі регіони (області) та цілі країни.

Американський економіст М. Фрідмен висунув концепцію природної норми безробіття. Саме поняття «природне безробіття» вказує на те, що певну частину безробіття варто вважати необхідною нормою цього явища. Визнання норми безробіття уточнює поняття «повна зайнятість».

Повна зайнятість – це такий стан зайнятості, за якого рівень наявного безробіття не перевищує природної норми безробіття.

Абсолютно повна (100-відсоткова) зайнятість працездатного населення практично неможлива, вона ніколи в жодній країні не існувала й існувати не може. Реально можлива лише відносно повна зайнятість, тобто така, за якої залишається природне безробіття.

Теоретично природне безробіття включає в себе два види безробіття: добровільне (фрикційне) та структурне. Норма природного безробіття розраховується за формулою:

$$\text{Норма природного безробіття} = \frac{\text{Добровільне} + \text{Структурне безробіття}}{\text{Економічно активне населення}} \times 100\% \quad (4.4)$$

Вивчення теми бажано збагатити вивченням міжнародного досвіду регулювання зайнятості, дослідженням системи соціального захисту громадян від безробіття у період воєнного стану та визначенням впливу військової мобілізації на зайнятість та працевлаштування громадян України.

Основні поняття:

зайнятість, повна зайнятість, глобальна зайнятість, примусова зайнятість, добровільна зайнятість, продуктивна зайнятість, непродуктивна зайнятість, фрикційне безробіття, структурне безробіття, інституційне безробіття, сезонне безробіття, циклічне безробіття, рівень зайнятості, рівень безробіття, повна зайнятість

Питання для самоконтролю з теми 4:

1. Як ви розумієте поняття «зайнятість населення»?
2. Надайте характеристику зайнятості відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»?
3. Розкрийте сутність основних концепцій зайнятості.
4. За якими критеріями визначають види зайнятості на ринку праці?
5. Дайте визначення безробіття.
6. Яким є статус, права, обов'язки безробітних, згідно з чинним законодавством?
7. Назвіть основні види безробіття та розкрийте їхню сутність. Які з них належать до природного?
8. Якими, на вашу думку, є соціально-економічні наслідки безробіття на макро- і мікрорівні?
9. Охарактеризуйте міжнародний досвід регулювання зайнятості.
10. Визначте особливості соціального захисту громадян від безробіття у період воєнного стану.
11. Як змінюються умови виплати допомоги у зв'язку з безробіттям?
12. Визначте вплив військової мобілізації на рівень зайнятості та працевлаштування громадян України.
13. Охарактеризуйте мету розроблення державних та регіональних програм зайнятості?
14. Які законодавчі акти регулюють зайнятість в Україні?
15. Як визначається рівень зайнятості та безробіття?
16. Які заходи політики зайнятості належать до активних, а які до пасивних?

Тема 5. Система соціально-трудових відносин

Вивчення питань теми слід ґрунтувати на розумінні того, що **соціально-трудові відносини** – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями (суб'єктами й органами, які їх представляють) за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади), пов'язаних із найманням працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямованих на забезпечення соціального миру, високого рівня та якості життя працівників, високої продуктивності праці.

Соціально-трудові відносини як система – це багаторівневі відносини, що існують між найманими працівниками, роботодавцями та державою у процесі трудової діяльності. Цю систему спрямовано на забезпечення необхідного рівня та якості життя людини, трудового колективу й суспільства.

Система соціально-трудових відносин складається з таких компонентів:

- 1) суб'єкти соціально-трудових відносин;
- 2) рівні соціально-трудових відносин;
- 3) предмети соціально-трудових відносин;
- 4) типи соціально-трудових відносин;
- 5) принципи соціально-трудових відносин;
- 6) методи соціально-трудових відносин.

З метою кращого розуміння складових системи соціально-трудових відносин доцільно дати характеристику кожному компоненту.

В умовах ринкової економіки суб'єктами соціально-трудових відносин виступають: найманий працівник, спілка найманих працівників (профспілка), роботодавець та держава.

Найманий працівник - це громадянин, який уклав трудовий договір із роботодавцем, і, відповідно до цього договору, придбав відповідні права й обов'язки у трудовій сфері

Профспілки - це масові організації, що об'єднують найманих працівників, пов'язаних спільністю соціально-економічних інтересів, для захисту соціально-економічних інтересів останніх у певній сфері діяльності.

Роботодавець, за визначенням Міжнародної організації праці, - це особа, яка працює самостійно та постійно наймає на роботу працівників. Роботодавець може бути як окремою особою, так і групою осіб, бути власником або представляти інтереси власника.

Держава як суб'єкт соціально-трудових відносин виконує функції законодавця, захисника прав громадян та суб'єктів господарювання, регулювальника суспільно-економічної діяльності, роботодавця, посередника або арбітра при вирішенні трудових спорів.

В процесі вивчення теми варто підкреслити, що залежно від способів регулювання соціально-трудових відносин та методів вирішення проблем виділяють **типи соціально-трудових відносин**. Базою при формуванні типів соціально-економічних відносин є принципи рівності та нерівності прав і можливостей суб'єктів цих відносин.

До основних *типів соціально-трудових відносин* належать:

1) патерналізм: характеризується значною регламентацією соціально-трудових відносин з боку держави або керівництва підприємства, що проявляється у турботі держави про потреби населення або адміністрації підприємства про працівників;

2) соціальне партнерство: базується на системі нормативних документів, відповідно до яких наймані працівники, підприємства та держава розглядаються як партнери у вирішенні економічних та соціальних проблем;

3) конкуренція: тип відносин між людьми чи колективами, що може сприяти досягненню синергетичного ефекту;

4) солідарність: передбачає суспільну відповідальність та взаємодопомогу, що ґрунтуються на особистій відповідальності та згоді, спільності інтересів групи людей;

5) субсидіарність: характеризується прагненням людини до особистої відповідальності за досягнення поставленої мети та вирішення соціально-економічних проблем. Субсидіарність протиставляють патерналізму;

6) дискримінація: має місце свавільне, незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин (найчастіше найманих працівників);

7) конфлікт: випадок загострення протиріч у трудових відносинах. Найбільш поширені форми конфліктів: трудові спори, страйки, масові звільнення (локаут);

8) добровільництво: система взаємодії людини із соціальним середовищем, яка характеризується специфічною формою трудових відносин.

Окремим питанням теми є дослідження чинників впливу на формування соціально-трудових відносин у суспільстві, а саме: соціальна політика, глобалізація економіки, розвиток суспільної праці та виробництва.

Соціальна політика характеризується як діяльність держави щодо створення та регулювання соціально-економічних умов життя суспільства з метою підвищення добробуту членів суспільства, усунення негативних наслідків функціонування ринкових процесів, забезпечення соціальної справедливості та соціально-політичної стабільності у країні.

Об'єкти соціальної політики представлені на рис. 5.1.



Рис. 5.1. Об'єкти соціальної політики

В межах теми особлива увага привертається до критеріїв оцінки соціально-трудових відносин, таких як: рівень та якість життя, якість трудового життя.

У соціально-економічній літературі **рівень життя** визначається як досягнутий рівень добробуту населення, споживання благ та послуг, сукупність умов та

показників, що характеризують ступінь задоволення матеріальних, духовних, соціальних та екологічних потреб людини. У свою чергу *добробут* – це забезпеченість людей життєво необхідними матеріальними та нематеріальними благами.

Розрізняють чотири ступені рівня життя населення (рис. 5.2.)



Рис. 5.2. Класифікація рівнів життя населення

Важливим інструментом нормативної та аналітичної оцінки, прогнозування і регулювання динаміки рівня життя та розробки обґрунтованої політики у сфері доходів виступають **споживчі бюджети**. В контексті даного поняття слід дати характеристику таким визначенням:

Мінімальний споживчий бюджет – це набір продовольчих і непродовольчих товарів та послуг у натуральному і вартісному вираженні, що забезпечує задоволення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб людини.

Прожитковий мінімум – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Споживчий кошик – це мінімальний набір товарів і послуг, об'єктивно необхідних для задоволення першочергових потреб людини, та його оцінка в існуючих цінах. Він є основою розрахунку мінімального споживчого бюджету, залежить від рівня роздрібних цін на товари і платні послуги та використовується для зіставлення рівня життя в різних країнах.

Якість життя – це узагальнене поняття рівня життя, що містить у собі не лише рівень споживання матеріальних благ та послуг, а й задоволення духовних потреб, здоров'я, тривалість життя, умови довколишнього середовища, морально-

психологічний клімат, душевний комфорт.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці і дають змогу врахувати ступінь реалізації інтересу працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських тощо).

В межах вивчення теми варто дослідити питання трансформації соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану.

Основні поняття:

соціально-трудові відносини, найманий працівник, профспілки, роботодавець, держава, добровільництво, конфлікт, дискримінація, субсидіарність, солідарність, соціальне партнерство, конкуренція, патерналізм, соціальна політика, рівень життя, мінімальний споживчий бюджет, прожитковий мінімум, споживчий кошик, якість життя, якість трудового життя

Питання для самоконтролю з теми 5:

1. У чому сутність соціально-трудових відносин?
2. На яких рівнях виникають взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудових відносин?
3. Охарактеризуйте елементи соціально-трудових відносин.
4. Детально опишіть суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин.
5. Назвіть предмети соціально-трудових відносин.
6. Охарактеризуйте принципи і типи соціально-трудових відносин.
7. Що передбачає соціальна політика при формуванні та регулюванні соціально-трудових відносин?
8. Які законодавчі акти є основними в системі соціально-трудових відносин в Україні?
9. Що містить у собі система соціальних гарантій?
10. Які основні напрями соціального захисту у сфері праці вам відомі?
11. Що таке якість трудового життя?
12. Охарактеризуйте форми та методи підвищення якості трудового життя.
13. Назвіть критерії оцінки соціально-трудових відносин.
14. Визначте чинники формування та розвитку соціально-трудових відносин.
15. Розкрийте напрямки трансформації соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану.

Тема 6. Соціальне партнерство

Вивчення питань теми ґрунтується на розумінні, що **соціальне партнерство** – це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками - з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями - з другого, і державою та органами місцевого самоврядування - з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудових відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і

примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави.

Метою соціального партнерства є створення ринкової та соціально спрямованої моделі діалогу на засадах рівноправності сторін. В основу стосунків, що передбачає така модель, мають бути покладені інтереси та права людини.

Об'єкт соціального партнерства – це дійсний соціально-економічний стан різноманітних соціально-професійних груп, верств, спільнот; якість та рівень їхнього життя з погляду соціально допустимих та соціально гарантованих методів отримання доходу, розподілу суспільного багатства, згідно з мірою та якістю праці.

Важливо знати, що головним інструментом реалізації соціального партнерства виступає законодавство про працю. Воно складається із: Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про об'єднання громадян», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», чинних міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, інших нормативно-правових актів.

Відповідно до Закону **соціальний діалог** характеризується як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Представники суб'єктів соціального партнерства представлені в табл. 6.1.

Таблиця 6.1

Суб'єкти соціального партнерства

Суб'єкти соціального партнерства	Представники суб'єктів соціального партнерства
представники держави	виконавчі органи влади
представники бізнесу - роботодавці	підприємці, акціонери, роботодавці та їхні громадські об'єднання
представники праці	наймані працівники та їхні професійні об'єднання
представники органів, що покликані мінімізувати наслідки конфліктів	посередницькі примиренські структури, незалежні експерти, арбітри

Соціальна держава, яку проголошено в Конституції України, бере на себе цілий комплекс загальнонаціональних функцій в галузі забезпечення гідного життя і вільного розвитку людини - освіти, охорони здоров'я, культури, реалізації в трудовій

сфері, соціального захисту, тобто здійснення соціально орієнтованої політики, що має безпосереднє відношення до соціального партнерства. Саме держава має впливати на стихійні процеси майнового розшарування суспільства, встановлювати і гарантувати дотримання мінімальних соціальних стандартів (розмірів пенсій, допомог, заробітної плати і т. ін.), турбуватися про безпеку громадян тощо.

На першому етапі реформування системи соціально-трудових відносин держава пропонує соціальний діалог іншим сторонам через створення та введення в дію відповідного законодавства про працю, за допомогою якого розроблюється і втілюється в життя політика у цій сфері. Але поступово держава повинна все більше звільнятися від ролі головного регулятора соціально-економічних відносин та перекладати її на плечі підприємців та профспілок. Безумовно, вирішення трудових питань шляхом законодавчої регламентації важливе, але основний наголос треба робити на договірному характері трудових відносин, що має стати визначальним.

Слід звернути увагу на визначення термінів «колективна угода» та «колективний договір», які передбачені законодавством. Так, згідно з Кодексом законів про працю України та Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір має бути укладений на всіх підприємствах, котрі використовують найману працю, між власником підприємства та трудовим колективом або між їхніми уповноваженими органами.

Отже, **колективний договір** – це такий правовий акт, який мають укладати на підприємствах, в установах, організаціях чи їхніх структурних підрозділах всіх форм власності й господарювання для регулювання соціально-трудових взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцем (наймачем) для узгодження обоюсторонніх інтересів. Цей договір обов’язково є двостороннім, його укладають в компаніях для управління трудовими взаємовідносинами між робітниками в особі профспілкового комітету та наймачем (адміністрацією в особі керівника), він регулює трудові взаємовідносини, конкретизуючи, доповнюючи та розвиваючи засади, які діють у галузевій, регіональній і генеральній угодах.

Колективна угода – це правовий акт, який укладають із метою регулювання соціально-трудових взаємовідносин на рівні галузі (галузева угода), на рівні регіону (регіональна угода) або на рівні країни (генеральна угода), між уповноваженими представниками найманих працівників, роботодавців та органів державної влади.

Тож, колективний договір укладають на мікрорівні, тобто на рівні підприємства чи організації, а колективна угода має більш широкі горизонти, її укладають уже на галузевому, регіональному чи, навіть, національному рівнях.

Особливу увагу в межах теми привертають питання ролі соціального партнерства у вирішенні трудових спорів і конфліктів. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на реалізацію взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Згідно з законом, *колективний трудовий спір (конфлікт)* – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин щодо:

а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці

та виробничого побуту;

- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

- на виробничому рівні - наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник;

- на галузевому, територіальному рівнях - наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники;

- на національному рівні - наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України.

Закон передбачає ряд регуляторів колективних трудових спорів:

- ✓ примирна комісія, до якої входять представники сторін;
- ✓ трудовий арбітраж із залученням експертів;
- ✓ Національна служба посередництва та примирення, рішення якої мають рекомендаційний характер.

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору, та який складається із представників сторін.

Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору. Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін.

Національна служба посередництва і примирення – постійно діючий державний орган для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), утворений Президентом України відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

В процесі розгляду питань теми варто дослідити різні моделі соціального партнерства, які сформувалися згідно із соціально-економічними та національними особливостями країн. Моделі розрізняються за механізмом правового регулювання договірного процесу, за особливостями відносин між соціальними партнерами, за рівнем демократизації виробничого життя, за політичними орієнтаціями соціально-трудових відносин (соціал-демократична, консервативна, соціалістична).

Основні поняття:

робота, посада, опис роботи, специфікація роботи, посадова інструкція, анкетування, спостереження, інтерв'ювання, ведення щоденника, функціональний аналіз робіт, аналіз організації роботи працівника

Питання для самоконтролю з теми 6:

1. Суть соціального партнерства, його визначення та мета.
2. Якими є форми співробітництва при реалізації соціального партнерства?
3. Які компоненти системи соціального партнерства ви знаєте?
4. Обґрунтуйте склад суб'єктів соціального партнерства та визначте їхній внесок у забезпечення паритетності соціально-економічних відносин.
5. У чому полягають основні завдання профспілок?
6. Які закони регулюють діяльність профспілок у галузі соціально-трудова відносин?
7. Союзи роботодавців в Україні, їх мета та основні завдання.
8. За якими напрямками здійснюється правове регулювання трудових відносин?
9. Охарактеризуйте систему колективно-договірного регулювання праці.
10. Дайте характеристику колективного договору та особливостей його укладання в Україні.
11. Наведіть приклади з практика вирішення колективних трудових спорів в Україні.
12. Розкрийте сутність основних моделей соціального партнерства.

Тема 7. Продуктивність та ефективність праці

В основу вивчення теми покладено розуміння складної економічної категорії, що характеризує ефективність використання трудових ресурсів, а саме продуктивність праці.

Продуктивність праці характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, - з іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин виділяють два показники:

1. Виробіток.
2. Трудомісткість.

Виробіток продукції (W) - це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначає обсяг продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу (або припадає на одного середньооблікового працівника за звітний період) і розраховується за формулою:

$$W = \frac{Q}{T} \quad (7.1)$$

де Q - обсяг виробництва продукції (робіт, послуг), який можна вимірювати у:

- натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах тощо);
- умовних одиницях, коли різні вироби перераховуються в один умовний виріб;

- трудових одиницях (нормо-годинах);
- вартісних одиницях (грн).

T - витрати праці на виробництво продукції, що вимірюють у:

- людино-годинах;
- людино-днях;
- середньообліковій чисельності персоналу (середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу, середньооблікова чисельність робітників).

Залежно від одиниць виміру витрат праці **виробіток** може бути *годинним* ($W_{год}$), *денним* ($W_{ден}$), *місячним* ($W_{міс}$). Формули, за якими його можна обчислити, наведено нижче.

$$W_{год} = \frac{Q}{T_{\text{людино-годин}}} \quad (7.2)$$

де Q - обсяг виробництва продукції (робіт, послуг) за місяць (квартал, рік);

$T_{\text{людино-годин}}$ - кількість відпрацьованих людино-годин за цей період.

Це найбільш об'єктивний показник виробітку, бо він враховує фактичний (чистий) час роботи.

$$W_{ден} = \frac{Q}{T_{\text{людино-днів}}} \quad (7.3)$$

де $T_{\text{людино-днів}}$ - кількість відпрацьованих людино-днів за цей період.

У цьому показнику враховується час фактичної роботи, а також перерв і простоїв. Величина денного виробітку залежить від рівня годинного виробітку та середньої тривалості робочого дня ($T_{роб.дн}$):

$$W_{ден} = W_{год} \cdot T_{роб.дн} \quad (7.4)$$

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

$$t = \frac{1}{W} = \frac{T}{Q} \quad (7.5)$$

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу, або чим менші витрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці.

Проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. Співвідношення між ними виражається так:

$$\begin{aligned}\% \Delta W &= \frac{\% \Delta t}{100\% - \% \Delta t} \cdot 100\% \\ \% \Delta t &= \frac{\% \Delta W}{100\% + \% \Delta W} \cdot 100\%\end{aligned}\quad (7.6)$$

де $\% \Delta W$ - відсоток підвищення виробітку;
 $\% \Delta t$ - відсоток зниження трудомісткості.

В процесі опрацювання питань теми слід акцентувати увагу на методах вимірювання продуктивності праці, які залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції.

Класифікація **методів обчислення продуктивності праці** має такий вигляд:

1. Натуральний.
2. Умовно-натуральний.
3. Вартісний.
4. Трудовий.

1. Натуральний метод вимірювання продуктивності праці характеризується показниками виробітку, обчисленими в одиницях фізичного обсягу. У цьому разі натуральні обсяги виробленої продукції одного виду (q) віднесено до витрат праці на її вироблення (T).

$$W = \frac{q}{T} \quad (7.7)$$

Цей метод найбільш точно відображає суть продуктивності праці, оскільки характеризує ефективність конкретної праці, тобто такої, що створює певну споживчу вартість. Проте, він має обмежене застосування, оскільки підприємства і галузі випускають здебільшого різнорідну продукцію. Також за цього методу не можна усунути зміни обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях складає велику частку в загальному обсязі продукції (будівництво, суднобудівництво, окремі галузі харчової промисловості).

2. Умовно-натуральний метод вимірювання продуктивності праці застосовується в тому разі, коли на підприємстві виробляється декілька видів однойменної продукції, але різної якості, сортності та розмірів. Для обчислення обсягів виробленої продукції планову або фактично вироблену кількість кожного виду продукції перераховують в умовні одиниці на основі коефіцієнтів, встановлених за спеціальною шкалою.

$$W = \frac{\sum_{i=1}^n q_i \cdot k_i}{\sum_{i=1}^n T_i} \quad (7.8)$$

де k_i - коефіцієнт переведення i -го виду продукції в умовну продукцію;
 $i = 1-n$ - кількість видів продукції.

3. Вартісний метод характеризується вартісними показниками продуктивності праці, обчислюваними як співвідношення виробленої продукції у

грошових одиницях до витрат праці на її вироблення.

$$W = \frac{\sum_{i=1}^n q_i \cdot p_i}{\sum_{i=1}^n T_i} \quad (7.9)$$

де p_i - оптова ціна одиниці i -го виду продукції.

Вартісні показники продуктивності праці універсальні, оскільки дають змогу порівнювати продуктивність праці у різних галузях.

Детальної характеристики потребують показники вимірювання обсягів виробництва, а саме: валова продукція (ВП), товарна продукція (ТП), реалізована продукція (РП), нормативна вартість обробітку (НВО), нормативна чиста продукція (НЧП), умовно-чиста продукція (УЧП), чиста продукція (ЧП).

4. Трудовий метод вимірювання продуктивності праці використовується в умовах випуску на підприємстві різноманітної незавершеної продукції.

$$W = \frac{\sum_{i=1}^n q_i \cdot t_{н,i}}{\sum_{i=1}^n T_i} \quad (7.10)$$

де $t_{н,i}$ - нормативна трудомісткість, що вимірюється у нормо-годинах.

Нормо-години це кількість праці, яка потрібна за нормами для виготовлення одиниці продукції. Зазначений показник вільний від впливу ціноутворювальних факторів. За умови дотримання науково обґрунтованих норм цей метод точно характеризує динаміку продуктивності праці.

В умовах застосування натурального методу вимірювання продуктивності праці використовується індивідуальний індекс продуктивності, що визначається за формулою:

$$I_w = \frac{q_1}{T_1} : \frac{q_0}{T_0} \quad (7.11)$$

де I_w - індивідуальний індекс продуктивності праці;

q_1, q_0 - обсяг виробленої продукції в натуральному вираженні у звітному та базисному роках відповідно;

T_1, T_0 - витрати праці на виробництво продукції у звітному та базисному роках відповідно.

В межах теми варто розглянути показники ефективності праці, а саме: рентабельність праці, співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, втрати робочого часу на одного працівника, якість праці.

Окремої уваги заслуговують **фактори зростання продуктивності праці**, які визначаються як вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці; а також **резерви зростання продуктивності праці** - це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу.

Класифікація факторів зростання продуктивності праці подана на рис. 7.1.

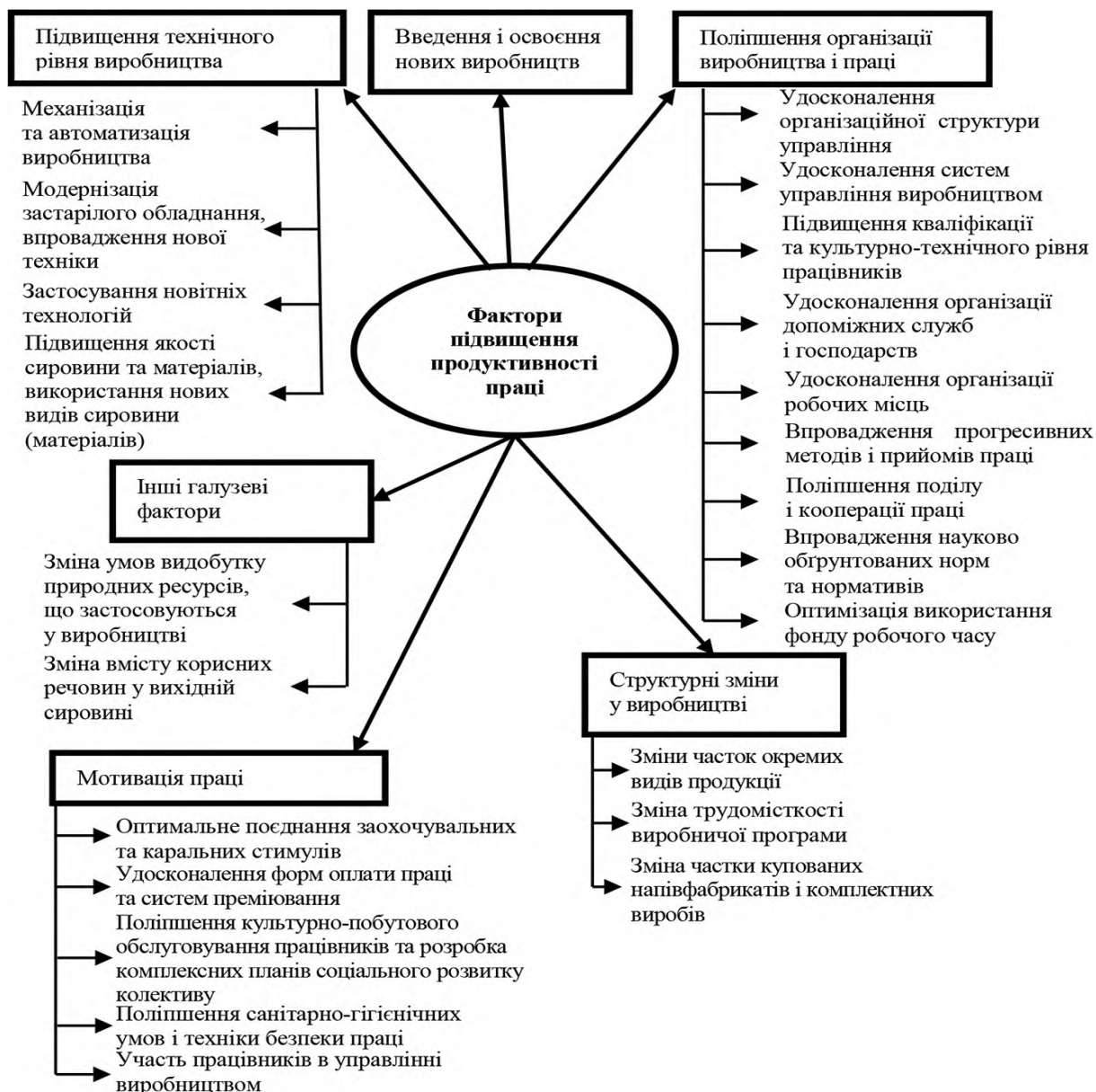


Рис. 7.1. Фактори зростання продуктивності праці

Слід розуміти, що резерв - це фактично відрізок фактору, можливий для використання в конкретний момент часу, отже резерви зростання продуктивності праці класифікують так само, як і фактори.

Корисною складової теми є розгляд основних принципів системи performance management (управління досягненнями).

Основні поняття:

продуктивність праці, виробіток, трудомісткість, методи вимірювання продуктивності праці, натуральний метод, умовно-натуральний метод, вартісний метод, трудовий метод, фактори зростання продуктивності праці, резерви зростання продуктивності праці, індивідуальний індекс продуктивності праці, ефективність праці, рентабельність праці, співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, втрати робочого часу на одного працівника, якість праці, performance management

Питання для самоконтролю з теми 7:

1. В чому полягають суть і соціально-економічне значення зростання продуктивності праці?
2. Які показники ефективності ви знаєте? Розкрийте зміст понять «продуктивність» і «рентабельність».
3. Чому інтенсивність праці та рівень екстенсивного її використання мають обмежений вплив на зростання продуктивності праці?
4. Що є невичерпним джерелом зростання продуктивності праці?
5. Охарактеризуйте виробіток як один з показників продуктивності праці.
6. Які види трудомісткості ви знаєте? Чим вони визначаються і для чого використовуються?
7. Яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення факторів зростання продуктивності праці?
8. Назвіть соціально-економічні, матеріально-технічні й організаційно-економічні фактори зростання продуктивності праці.
9. Що таке резерви зростання продуктивності праці? Які з них ви можете назвати?
10. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Тема 8. Аналіз робіт та організація праці

В процесі вивчення теми, аналіз роботи (job analysis) ми досліджуємо як процедуру, шляхом якої визначають обов'язки і характер робіт; а також тип людей, яких доцільно залучати для виконання цих робіт. Відповідно, **аналіз робіт** – це процес збору, обробки та оцінки інформації про завдання, функції, обов'язки, відповідальність, умови та контекст роботи. За результатами аналізу роботи розробляється посадова інструкція, яка містить опис роботи та специфікацію роботи (мінімально прийнятний кваліфікаційний рівень особи для посідання певної посади).

Цілі проведення аналізу робіт полягають у наступному:

- 1) Організація процесу набору і відбору: на підставі отриманої інформації визначаються вимоги до претендента на посаду.
 - 2) Здійснення оцінки виконання: результати аналізу роботи дають можливість експертам порівнювати фактичні результати із стандартами якості.
 - 3) Побудова системи винагороди: в процесі аналізу роботи визначаються фактори, що впливають на рівень оплати праці – специфіка роботи; рівень освіти, навичок, досвіду; складність та шкідливість роботи. Отримана інформація про фактори впливу дає можливість класифікувати роботи за категоріями з метою визначення вартості кожного виду робіт.
 - 4) Розробка програм професійного розвитку працівників: інформація в результаті проведеного аналізу містить детальний опис типу навичок і вмінь, які потрібні в межах певної посади. Ця інформація використовується для визначення програм і напрямків навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу.
- Складові механізми здійснення аналізу робіт представлені на рис. 8.1.

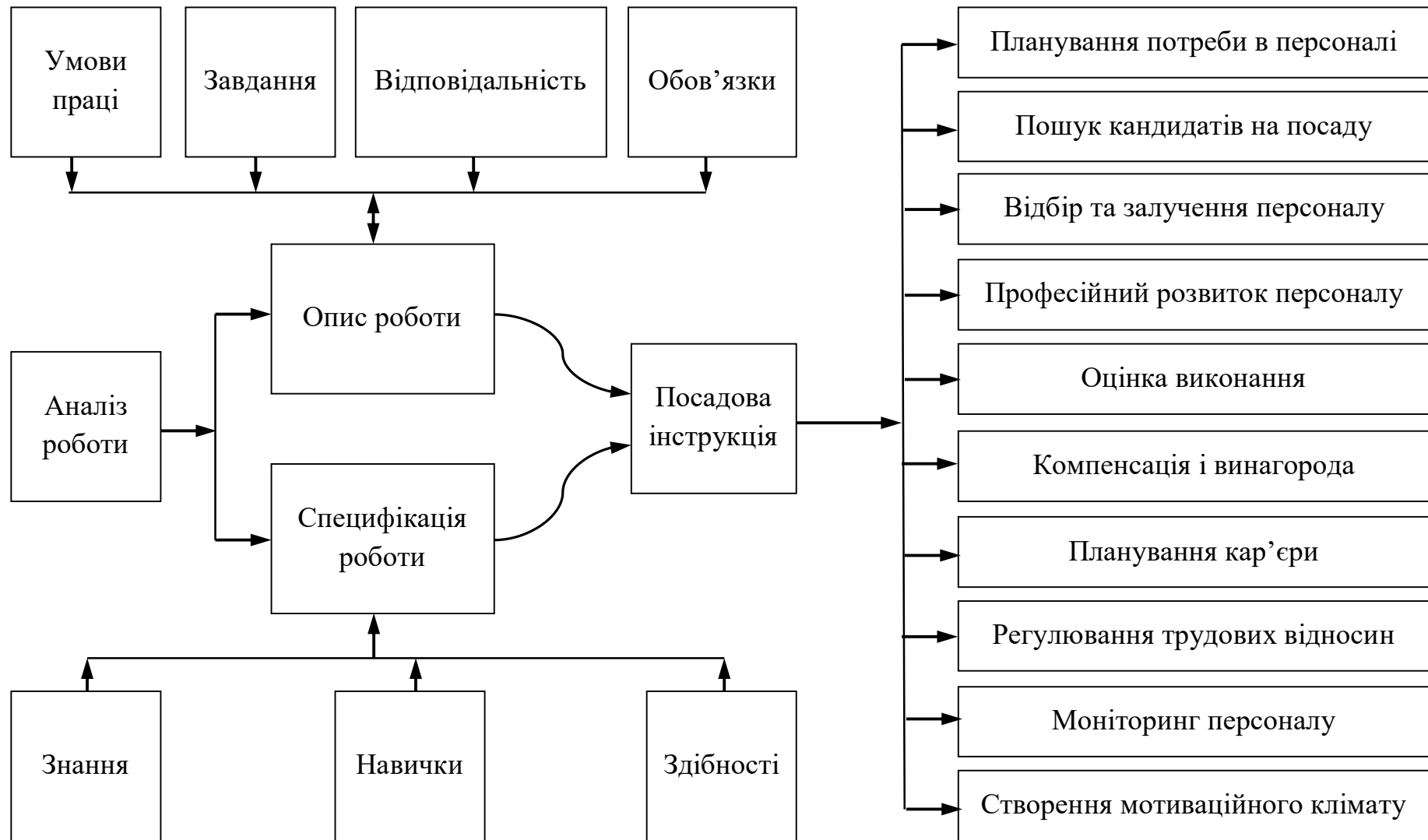


Рис. 8.1. Механізм проведення аналізу робіт

В межах вивчення теми варто всебічно розглянути питання організації праці з двох позицій: по-перше, як стан системи, що складається з конкретних взаємопов'язаних елементів і відповідає цілям виробництва; по-друге, як систематична діяльність людей по впровадженню нововведень у існуючу організацію праці для приведення її у відповідність до досягнутого рівня розвитку науки, техніки і технології.

У змісті організації праці, виходячи з особливостей вирішуваних завдань, виділяють такі елементи:

- поділ і кооперація праці, що передбачає науково-обґрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями, а також відповідне групування і комбінування працівників у виробничі колективи;

- нормування праці, що передбачає ретельний розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції і послуг як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва (див. тему 7);

- організація і обслуговування робочих місць, що включає їх раціональне планування і оснащення згідно з антропометричними і фізіологічними даними та естетичними смаками людини; ефективну систему обслуговування робочих місць; атестацію та раціоналізацію робочих місць;

- організація добору персоналу та його розвиток, що включає планування потреби у робочій силі, профорієнтацію і профвідбір, наймання персоналу, розробку концепції розвитку персоналу та її реалізацію;

- покращення умов праці, що передбачає усунення шкідливості виробництва, надлишкових фізичних, психологічних і емоційних навантажень, естетику виробництва, формування системи охорони і безпеки праці;

- ефективне використання робочого часу, оптимізація режимів праці й відпочинку;

- раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці;

- планування і облік праці;

- мотивація праці;

- зміцнення дисципліни праці.

Основні поняття:

робота, посада, опис роботи, специфікація роботи, посадова інструкція, анкетування, спостереження, інтерв'ювання, ведення щоденника, функціональний аналіз робіт, аналіз організації роботи працівника, виробничий процес, технологічний процес, трудовий процес, умови праці, охорона і безпека праці

Питання для самоконтролю з теми 8:

1. Розкрийте сутність аналізу роботи.
2. Назвіть основні цілі проведення аналізу робіт.
3. Охарактеризуйте етапи проведення аналізу роботи.
4. Зробіть порівняльну характеристику методів аналізу роботи.

5. Назвіть переваги і недоліки проведення спостереження.
6. З якою метою проводиться анкетування?
7. Для яких категорій персоналу доцільно проводити спостереження?
8. Який документ розробляється в результаті проведення аналізу роботи?
9. Чим відрізняється опис роботи від специфікації роботи?
10. З яких елементів складається зміст організації праці?
11. Охарактеризуйте види поділу праці.
12. Що таке кооперація праці?
13. Які заходи передбачає організація робочих місць?
14. Яке значення в наш час мають раціоналізація та атестація робочих місць?
15. Назвіть основні групи факторів виробничого середовища, що визначають умови праці і впливають на працездатність людини.
16. Які ви можете назвати шляхи покращення умов праці?
17. Які основні завдання охорони праці?
18. Охарактеризуйте соціально-економічне значення дисципліни праці.

Тема 9. Нормування праці

Головною умовою опанування питань теми є усвідомлення, що першим кроком на шляху до оптимізації витрачання ресурсів є **нормування**, тобто *науково обґрунтоване визначення кількості ресурсів, об'єктивно необхідних для ефективного підприємництва за наявного рівня розвитку продуктивних сил*.

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

Об'єкти нормування праці:

- робочий час (на державно-правовому рівні робочий час нормується для забезпечення певної кількості праці, необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності та для дотримання прав людини на збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу; на мікроекономічному рівні - встановлюються норми часу на здійснення конкретних виробничих операцій);
- чисельність персоналу (нормується робочий час кількісно визначеної групи працівників);
- обсяг робіт (обсяг робіт встановлюється у вигляді нормованого завдання, як правило, у натуральних показниках, на зміну, місяць, навчальний рік тощо);
- зона обслуговування (визначається кількістю засобів виробництва, ефективну роботу яких може забезпечити один працівник або бригада;
- витрати фізичної і нервової енергії працівників (характеризуються темпом роботи, мірою зайнятості працівників протягом робочого часу, показниками втомленості тощо).

Встановлюються норми тяжкості праці (під якою розуміємо сумарний вплив всіх факторів трудового процесу на організм людини).

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

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

В процесі вивчення теми слід акцентувати увагу на таких основних видах норм:

Норма часу $H_{\text{ч}}$ - це кількість робочого часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи (трудої операції) в певних організаційно-технічних умовах. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, часу обслуговування робочого місця, оперативного, штучного, штучно-калькуляційного часу, часу на відпочинок та особисті потреби, часу на партію виробів.

Норма виробітку $H_{\text{в}}$ - це кількість продукції в натуральних показниках, яку необхідно виробити за одиницю часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування - це кількість виробничих об'єктів (машин, механізмів, робочих місць, виробничої площі тощо), які повинен якісно обслуговувати працівник або бригада за одиницю робочого часу.

Норма часу обслуговування $H_{\text{об}}$ - це час, встановлений на обслуговування одного конкретного об'єкта. Між нормою обслуговування і нормою часу обслуговування існує обернено пропорційна залежність.

Норма чисельності $H_{\text{ч}}$ - це розрахована для конкретних організаційно-технічних умов кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи за визначений період часу.

Норма підлеглості - це розраховані для конкретних організаційно-технічних умов величини, що визначають оптимальну кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників.

Із метою підвищення ефективності праці погодинно оплачуваних робітників, їм доводять до відома нормовані завдання на основі зазначених раніше видів норм праці.

Нормовані завдання - це розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (змину, місяць, рік). На відміну від норм виробітку нормовані завдання можуть встановлюватися не лише в натуральних одиницях, але і у нормо-годинах.

Класифікація витрат робочого часу виконавця проілюстрована на рис. 9.1.

Загальні витрати робочого часу поділяються на **два блоки**:

1. Час роботи.
2. Час перерв у роботі.

Варто звернути увагу на формулу розрахунку норми часу, як максимальних витрат часу на виконання окремої операції виробничого процесу або на одиницю певної роботи, яка має наступний вигляд:

$$H_{\text{ч}} = T_o + T_{\text{д}} + T_{\text{об}} + T_{\text{пз}} + T_{\text{в}} + T_{\text{ос}}, \quad (9.1)$$

де T_o - основний (машинний) час роботи;

$T_{\text{д}}$ - час допоміжної роботи;

$T_{\text{об}}$ - час обслуговування робочого місця;

$T_{\text{пз}}$ - час підготовчо-завершальної роботи;

$T_{\text{в}}$ - час на відпочинок;

$T_{\text{ос}}$ - час на особисті потреби.

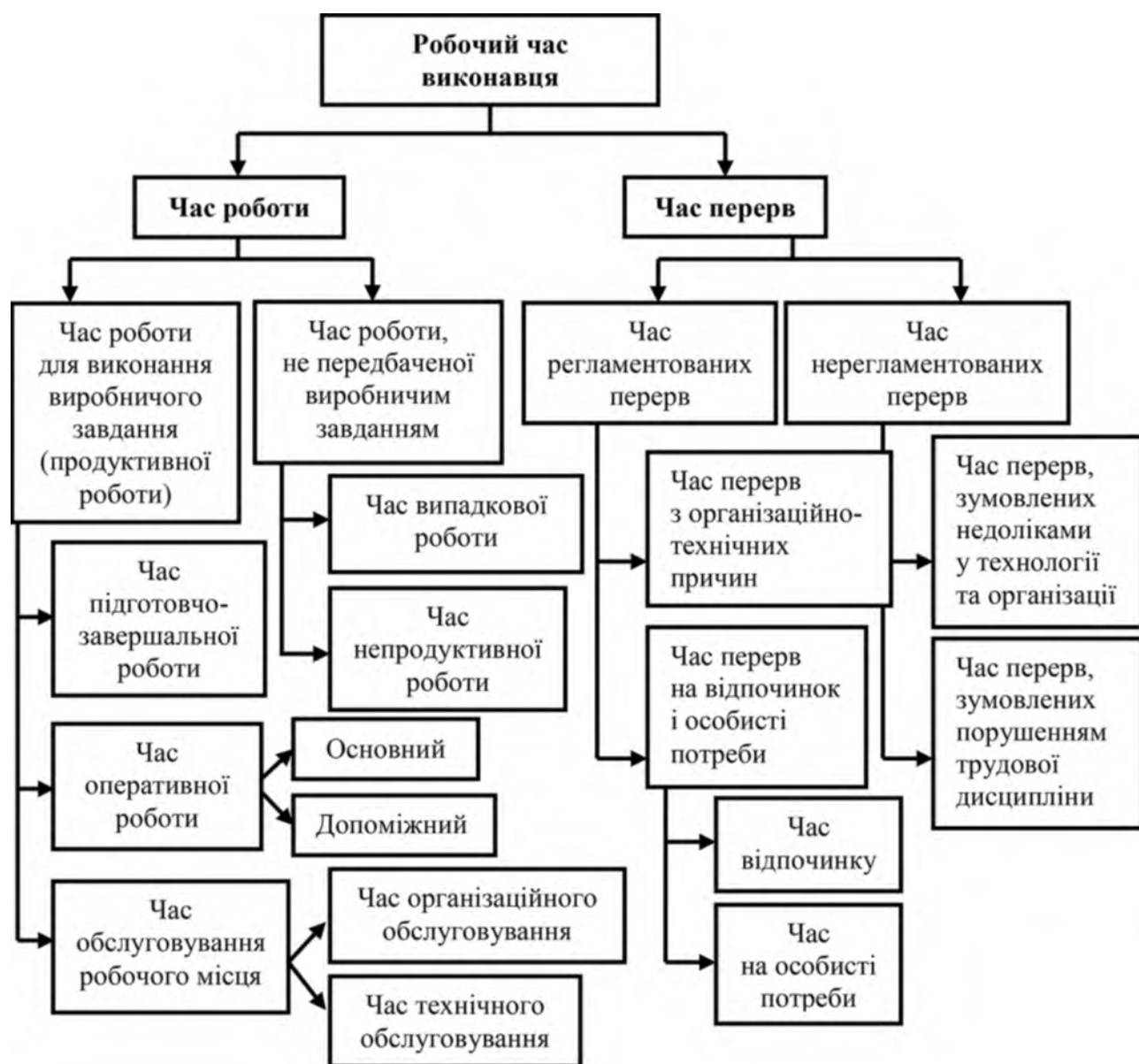


Рис. 9.1. Класифікація витрат робочого часу

В межах теми окрема увага приділяється вивченню методів дослідження витрат робочого часу, а саме: хронометраж; фотографія робочого часу; фотохронометраж; метод безпосереднього вимірювання тривалості кожного з елементів роботи; метод фіксування кількості випадків повторення тих чи інших видів витрат робочого; метод спостережень (індивідуальних, групових, бригадних, багатоапаратних, маршрутних).

Збагатить матеріал запропонований під час вивчення теми інформація про роль нормування праці в системі стрес-менеджменту, а також напрямки впровадження wellbeing-програм в умовах форс-мажору.

Результати досліджень доводять, що нормування праці в системі сучасного менеджменту грає визначально роль для попередження стресових чинників у виробничому середовищі (рис. 9.2). Застосування хронометражу дозволяє продіагностувати як справляється з роботою працівник, рівень його працездатності, емоційного ставлення до різних типів виробничих завдань, коли протягом робочого дня спостерігаються піки перенавантаження та втоми, а також стресові чинники.



Рис. 9.2. Застосування нормування праці для виявлення та попередження стресових чинників на робочому місці

В теперішній час актуальності набуває піклування про ментальний добробут співробітників, оскільки це має прямий зв'язок з їх ефективною роботою. Отже, підприємства потребують розвитку системи стрес-менеджменту та впровадження wellbeing-програм, ключову роль в яких відіграє нормування праці.

Основні поняття: норма, норматив, норма часу, норма виробітку, норма чисельності, норма підлеглості, нормовані завдання, хронометраж; фотографія робочого часу; фотохронометраж; моментні спостереження; wellbeing-програми

Питання для самоконтролю з теми 9:

1. Поясніть значення і основні завдання нормування праці.
2. Назвіть і охарактеризуйте об'єкти нормування праці.
3. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
4. Як розраховується і що характеризує коефіцієнт використання робочого часу?
5. Що таке нормативи? Які види нормативів для нормування праці ви знаєте?
6. Порівняйте зміст понять "норматив" і "норма".
7. Як класифікуються норми праці? Назвіть їх основні види.
8. Назвіть та поясніть методи аналізу використання робочого часу працівників.
9. Охарактеризуйте відомі вам методи нормування та способи встановлення норм.
10. Опишіть алгоритм проведення фотографії робочого часу.
11. Визначте мету та особливості проведення хронометражу.
12. Обґрунтуйте пріоритетну роль нормування праці в системі стрес-менеджменту.

Тема 10. Організація оплати праці

Умовою успішного засвоєння теми є осмислення сутності, функцій та принципів стимулювання праці.

Стимулювання праці – це зовнішнє спонукання, спосіб винагороди працівників за участь у виробництві який впливає на поведінку людини у сфері праці.

Стимули, які можуть бути і матеріальними і нематеріальними, покликані виконувати економічну, соціальну, моральну функції.

Види стимулів:

1. Матеріальні:

- а) грошові (заробітна плата, премії, заохочувальні виплати);
- б) не грошові (путівки, лікування, транспорт).

2. Нематеріальні:

- а) соціальні (престижність праці, можливість кар'єрного зростання);
- б) моральні (повага з боку колег, друзів, нагороди);
- в) творчі (можливість самореалізації та самоудосконалення).

Необхідно акцентувати увагу на тому, що найбільшу питому вагу у визначених стимулах займає заробітна плата. Структуру заробітної плати можна представити як:

- базові ставки;
- додаткові виплати;
- соціальні програми.

Фонд оплати праці складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Основна заробітна плата нараховується за фактично відпрацьований час згідно встановлених тарифних годинних ставок або за фактично виготовлену продукцію по тарифним розцінкам (залежно від обраної системи та форми оплати праці). Додаткова заробітна плата та інші компенсаційні виплати розраховуються в залежності від особливих умов праці, трудових успіхів окремих робітників тощо.

Згідно законодавству, основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Основна заробітна плата встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Винагорода за працю понад визначені норми, за трудові успіхи, винахідливість, та за особливі умови праці формує додаткову заробітну плату. Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До заохочувальних та компенсаційних виплат належать винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які здійснюються понад встановлені норми.

В розвинутій економічній системі основна заробітна плата складає 75 - 82% в структурі фонду оплати праці. Вітчизняна практика доводить, що питома вага основної заробітної плати на більшості підприємств становить лише 50 - 55%, що є

одним з проявів кризи в організації оплати праці.

Детального розгляду в процесі вивчення теми потребують елементи системи організації оплати праці на підприємстві, а також форми та системи оплати праці.

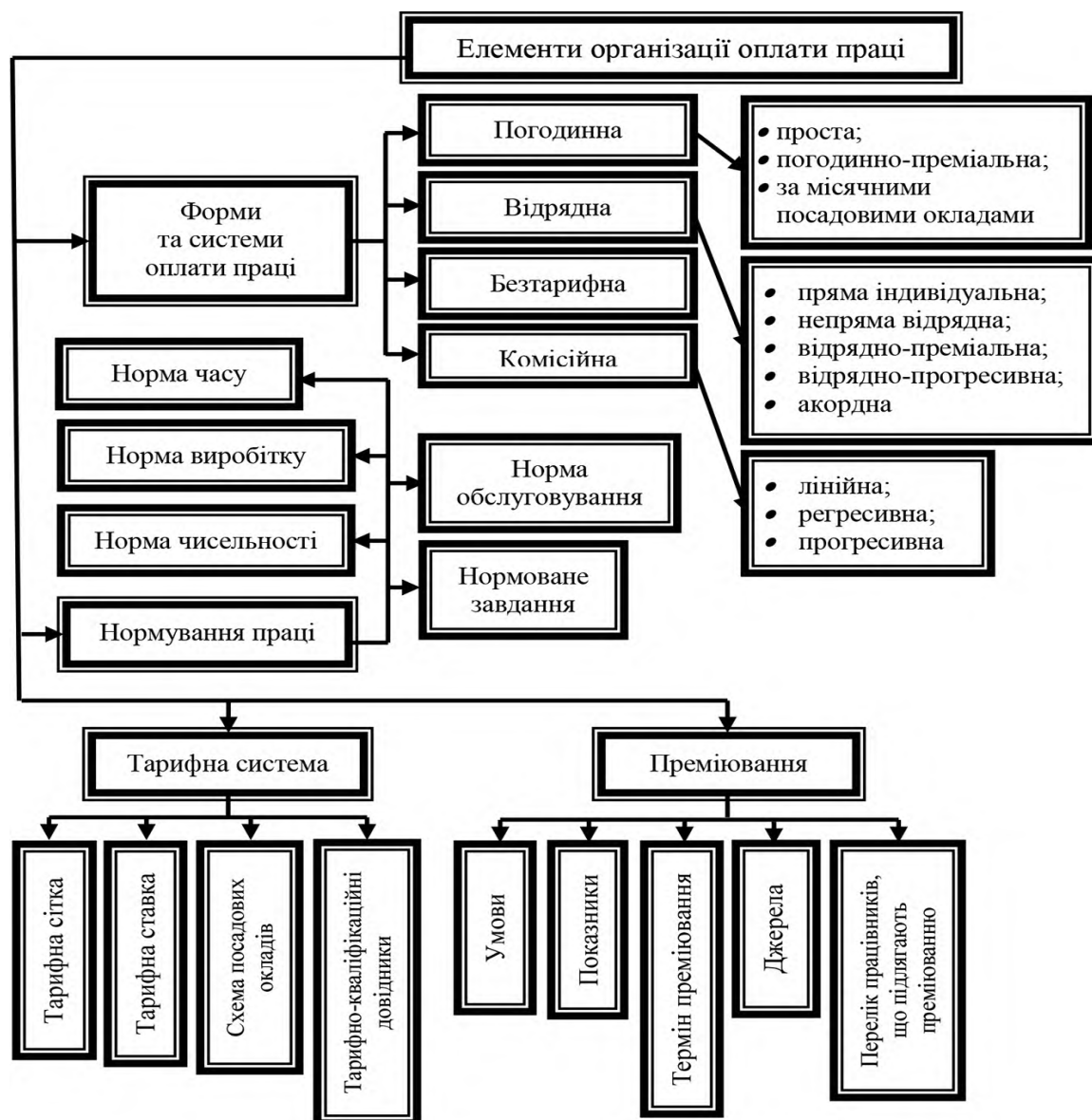


Рис. 10.1. Система організації оплати праці на підприємстві

В процесі вивчення теми слід звернути увагу на систему додаткових виплат, яка діє на вітчизняних і зарубіжних підприємствах.

Необхідно виходити з того, що додаткові виплати здійснюються виходячи із мети, яка закладається у програму стимулювання праці.

Прикладом стимулювання інновацій може бути відома компанія IBM, яка активно заохочує раціональні пропозиції свого персоналу.

Якщо пропозиція використовується, її автор отримує 25% загальної суми економії протягом двох років після її впровадження.

Багато інших компаній здійснюють фінансову підтримку новаторів по двох напрямках:

- вільне використання до 15% свого робочого часу;
- забезпечення суттєвої ресурсної підтримки (система грантів і субсидій).

Все більшого розповсюдження набуває розроблена американськими фахівцями система оплати за кваліфікацію (ОЗК). Її суть у тому, що рівень оплати залежить не лише від складності виконуваної роботи, але й від набору спеціальностей, які працівник здатний використовувати у своїй діяльності. Отже при оволодінні кожною новою спеціальністю виконавець отримує надбавку до заробітної плати за умови, що придбанні знання використовуються у професійній діяльності.

За загальними висновками на всіх підприємствах, які впровадили "ОЗК" різко зросли витрати на навчання персоналу, але спеціалісти вважають, що додаткові витрати на робочу силу компенсуються зростом продуктивності праці і зменшенням витрат виробництва (за деякими даними вони на 30-50 % нижче, у порівнянні із традиційною оплатою), що в свою чергу дає можливість до 10-15 % фонду робочого часу витрачати на підготовку і перепідготовку.

При вивченні теми необхідно детально розглянути існуючі системи участі працівників у прибутку. Особливу увагу слід звернути на систему Скенлона, Ракера та Імпрошеар (Improshare - Improved Productivity through Sharing). Бажано не лише визначити сутність і зміст цих систем, але й провести їх порівняльну оцінку, відокремити позитивні і негативні риси та конкретизувати умови ефективності застосування систем участі у прибутках.

Всебічність висвітлення питань теми має передбачити дослідження державного механізму регулювання оплати праці і встановлення державних соціальних гарантій, а саме мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

Основні поняття: стимул, форми та системи оплати праці, тарифна система, погодинна форма оплати праці, відрядна форма оплати праці, системи стимулювання, основна заробітна плата, додаткові виплати, система участі у прибутку, соціальні пільги і виплати, мінімальна заробітна плата

Питання для самоконтролю з теми 10:

1. Розкрийте поняття стимулювання праці.
2. Охарактеризуйте форми стимулювання праці.
3. Що таке заробітна плата. Які форми і системи заробітної плати діють на вітчизняних підприємствах.
4. Яким формам додаткових виплат віддається перевага на сучасному етапі розвитку підприємств.
5. Проведіть порівняльну характеристику відомих Вам систем участі у прибутках.
6. Визначте умови, за яких система участі працівників у прибутках буде ефективною на вітчизняних підприємствах.
7. Визначте роль соціальних пільг і виплат у процесі стимулювання працівників.
8. Дайте детальну характеристику системи організації оплати праці.

Тема 11. Планування та аналіз трудових показників

Умовою засвоєння теми є чітке розуміння сутності трудових показників. В даному контексті під системою трудових показників слід розуміти сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці в процесі виробництва.

До основних **трудових показників** належать:

- трудомісткість продукції,
- продуктивність праці (середньомісячний, середньорічний виробіток),
- чисельність персоналу,
- фонд заробітної плати підприємства,
- середня заробітна плата (середньомісячна, середньорічна),
- загальний фонд робочого часу,
- середня тривалість робочого дня (зміни).

При вивченні теми слід виходити з того, що **планування трудових показників** як встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми є частиною загальної системи організації праці, яка забезпечує ефективне її функціонування.

Взаємозв'язок етапів планування трудових показників наведено на рис. 11.1.



Рис. 11.1. Взаємозв'язок етапів планування продуктивності праці, чисельності персоналу та оплати праці

Економічний аналіз у сфері праці виконує ряд завдань: забезпечення об'єктивної оцінки використання робочої сили та продуктивності праці; виявлення

чинників та кількісного виміру їх впливу на зміну трудових показників; розробка рекомендацій з покращання використання робочої сили в напрямку підвищення продуктивності праці.

В процесі опанування питань теми варто підкреслити, що цифровізація сучасного світу озброїла HR-менеджерів потужними методами та інструментами аналітики, опанування яких дозволяє швидко збирати та якісно обробляти аналітичні дані про персонал, а також приймати ефективні рішення в системі управління персоналом.

Слід детально охарактеризувати найпоширеніші методи аналізу, серед яких: статистичний аналіз, прогнозування та моделювання, дашборди та візуалізація даних, методи машинного навчання та штучного інтелекту, соціальний моніторинг, поведінкова аналітика.

Інструменти аналітики в HR-менеджменті динамічно розвиваються і доповнюються сучасними трендами. Особливої уваги заслуговують наступні новітні інструменти.

Штучний інтелект та машинне навчання.

Застосування штучного інтелекту (artificial intelligence) та машинного навчання (machine learning) дозволяє аналізувати великі обсяги даних про персонал, розпізнавати патерни та залежності, прогнозувати результати та робити рекомендації. Наприклад, використання алгоритмів машинного навчання може допомогти відбирати найкращих кандидатів, розробляти персоналізовані програми навчання та прогнозувати плинність персоналу.

Big Data та аналітика в реальному часі.

Використання спеціалізованих інструментів для збору, зберігання та аналізу великих обсягів даних дозволяє отримувати більш детальні інсайти про персонал та організацію в цілому. Крім того, аналітика в реальному часі дозволяє відстежувати важливі показники продуктивності, залученості та задоволеності працівників у режимі реального часу.

People Analytics.

People Analytics поєднує аналітику даних про персонал з психологією та соціологією для кращого розуміння поведінки, мотивації та задоволеності працівників. Використовуючи People Analytics, можна аналізувати не лише кількісні показники, а й якісні аспекти, такі як емоції, настрої та сприйняття працівників.

Гейміфікація.

Це використання елементів гри у різних аспектах управління персоналом, включаючи навчання, оцінку та залучення працівників. Використання гейміфікації в HR-менеджменті допомагає зробити процеси більш захоплюючими та мотивуючими для працівників, стимулюючи досягнення цілей, розвиток навичок та співпрацю.

Емоційний інтелект.

Емоційний інтелект стає все більш важливим аспектом управління персоналом. Використання технологій розпізнавання емоцій, таких як голосовий аналіз або аналіз обличчя, допомагає виявляти емоційний стан працівників та реагувати на нього. Наприклад, це може бути використано для виявлення стресу або втоми працівників та надання адекватної підтримки.

Основні поняття:

планування, статистичний аналіз, прогнозування та моделювання, дашборди та візуалізація даних, методи машинного навчання та штучного інтелекту, соціальний моніторинг, поведінкова аналітика, HR-метрики, big data та аналітика в реальному часі, people analytics, гейміфікація, емоційний інтелект

Питання для самоконтролю з теми 11:

1. Розкрийте сутність планування? Як ви розумієте поняття «планування в сфері праці»?
2. Назвіть основні трудові показники в плануванні праці і фактори, які на них впливають.
3. Охарактеризуйте основні види планів з праці.
4. Розкрийте методи та процес планування трудових показників.
5. Що ви розумієте під соціальним розвитком трудового колективу? Як здійснюється його планування?
6. Що являє собою економічний аналіз у трудовій сфері?
7. Охарактеризуйте мету здійснення аналізу трудових показників?
8. Назвіть джерела інформації для аналізу трудових показників.
9. Назвіть етапи процесу планування трудових показників.
10. Опишіть завдання, які виконує аналітика в системі управління персоналом.
11. Наведіть приклади конкретних аналітичних задач, які вирішуються в системі HR-менеджменту.
12. Наведіть приклади сучасних трендів в технологічних інструментах аналітики в HR-менеджменті.
13. Як інтелектуальний аналіз даних може покращити процес рекрутингу та відбору кандидатів?
14. Що таке HR-метрики, яка їх роль у системі управління персоналом?
15. Які ключові HR-метрики вимірюють продуктивність роботи персоналу та як вони оцінюються?
16. Як HR-метрики можуть сприяти стратегічному управлінню персоналом?
17. Наведіть приклади HR-метрик, які допомагають збільшити ефективність процесу рекрутингу та залучення талановитих кадрів.

Тема 12. Звітність та аудит соціально-трудової сфери

При вивченні теми необхідно виходити із загальноприйнятої думки, що найширшу та достовірну інформацію про результати впровадження програм з праці, управління і розвитку персоналу надає державна статистична звітність підприємств з питань праці. Вона формується на основі звітів установлених форм, які підприємства незалежно від форм власності та господарювання зобов'язані подавати в установлені терміни до управлінь статистики.

Джерелами інформації для аналізу трудових показників є:

- форма статистичної звітності № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці»;
- форма статистичної звітності № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці»;

- форма статистичної звітності № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили»;
- план з праці;
- дані табельного обліку;
- матеріали спостережень (хронометражі та фотографії робочого дня);
- дані штатно-посадової книги;
- штатний розклад.

Також важливо залучати й додаткову інформацію щодо використання трудових ресурсів: матеріали спеціальних соціологічних досліджень, виробничих нарад, податкових, аудиторських перевірок, засобів масової інформації, офіційних статистичних сайтів і порталів.

Система подання статистичної звітності з праці схематично представлена на рис. 12.1.

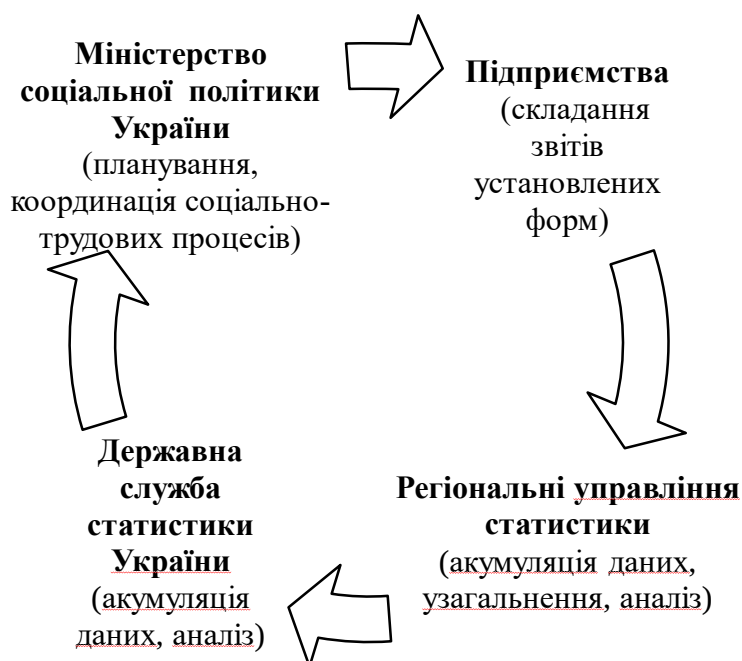


Рис. 12.1. Ланцюжок формування та використання статистичних звітів з праці

В процесі вивчення теми має скластися загальне розуміння поняття «аудит», яке означає перевірку публічної фінансової звітності обліку первинних документів та іншої інформації, яка стосується фінансової та господарської діяльності суб'єктів господарювання з метою визначення достовірності їх звітності обліку, його повноти і відповідності діючому законодавству та встановленим нормам.

Аудит може проводитися у трьох основних аспектах:

- організаційно-технологічному,
- соціально-психологічному,
- економічному.

Аудит в сфері праці - це систематичний процес перевірки та оцінки діяльності організації з управління персоналом, щоб забезпечити відповідність законодавству, політикам та процедурам, а також забезпечити ефективне управління людським капіталом.

Напрями аудиту в сфері праці:

1. Законодавча відповідність.
2. Рекрутинг та найм персоналу.
3. Управління винагородами та компенсаціями.
4. Навчання та розвиток персоналу.
5. Оцінка та управління робочою продуктивністю.
6. Управління трудовими відносинами та конфліктами.
7. Забезпечення безпеки та охорони праці.
8. Збереження та розвиток організаційної культури.

Етапи аудиту в сфері праці:

1. Планування аудиту: визначення мети, обсягу, методів та ресурсів для проведення аудиту.

2. Збір інформації: збирання даних та документації, які стосуються різних аспектів управління персоналом.

3. Аналіз і оцінка: оцінка відповідності практик управління персоналом стандартам, політикам та законодавству, а також виявлення слабких місць та можливостей для покращень.

4. Формування висновків: визначення результатів аудиту, включаючи виявлення проблем, рекомендації та можливості для покращень.

5. Розробка плану дій: розробка конкретних заходів для впровадження рекомендацій та покращень, виявлених під час аудиту.

6. Впровадження та моніторинг: реалізація плану дій та постійне моніторинг впровадження змін з метою вдосконалення управління персоналом.

Серед методів проведення аудиту в сфері праці слід звернути увагу на найбільш поширені на практичній діяльності:

1. **Аналіз документів:** огляд політик, процедур, контрактів, трудових угод та інших документів, що регулюють управління персоналом.

2. **Анкетування та інтерв'ювання:** опитування персоналу, менеджерів та інших зацікавлених сторін для отримання додаткової інформації про практики управління персоналом.

3. **Спостереження:** спостереження за робочими процесами, комунікацією та взаємодією між працівниками для оцінки реальної практики управління персоналом.

4. **Аудиторські тести:** проведення тестів та аналізу для перевірки відповідності внутрішніх процедур та контролю з управління персоналом встановленим стандартам.

5. **Експертна оцінка:** залучення спеціалістів або консультантів із сфери управління персоналом для надання професійної експертної оцінки практик та процедур.

Ці методи можуть використовуватися окремо або у поєднанні для отримання більш повного зображення управлінських практик організації.

При вивченні питань теми варто охарактеризувати особливості аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці, а також звернути увагу на такий вид аудиту як соціальний. **Соціальний аудит** здатний надати велику ефективність менеджменту. Він інтегрується з існуючими системами управління, і завдяки цьому менеджери, відповідальні за щоденне прийняття рішень, можуть більш

ефективно використовувати інновації і реінжинірингом.

В широкому розумінні **соціальний аудит** – це аналіз ефективності соціальних програм компанії і перевірка їх відповідності загально-державним стандартам, це інструмент соціального управління, що дозволяє виявити ступінь соціальної відповідальності на державному, галузевому, регіональному, корпоративному і особистому рівнях.

У вузькому розумінні під соціальним аудитом варто розуміти верифікацію соціальної звітності, тобто перевірку соціальних аспектів діяльності компанії, оцінку рівня дотримання організацією соціальних норм у процесі своєї діяльності, визначення ступеня виконання організацією договорів між керівниками і рядовими співробітниками або дослідження, що проводиться соціальними службами у сфері соціальних проблем, захисту навколишнього середовища.

Основні поняття:

звітність з праці, аудит, аудит соціально-трудової сфери, соціальний аудит, форми статистичної звітності, методи аудиту, організаційно-технологічний аспект аудиту, соціально-психологічний аспект аудиту, економічний аспект аудиту, аудит дотримання трудового законодавства, аудит розрахунків з оплати праці

Питання для самоконтролю з теми 12:

1. Що таке аудит соціально-трудової сфери? З якою метою його проводять та за якими напрямками?
2. Визначте систему показників, які характеризують аудит соціально-трудової сфери.
3. Що розуміють під аудитом людських ресурсів? Назвіть його основні етапи.
4. Назвіть нормативні документи, що регламентують трудові відносини між найманими працівниками і роботодавцями.
5. Сформулюйте мету та завдання аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці.
6. Які форми статистичної звітності є чинними зараз? Як часто необхідно подавати №1-ПВ (умови праці)?
7. У якому вигляді подаються форм статистичної звітності?
8. Для чого необхідно проводити аналіз трудових показників?
9. Що таке аудит? Згідно якого Закону України можна ознайомитися із аудиторською діяльністю?
10. В яких аспектах проводиться аудит в трудовій сфері?
11. Охарактеризуйте мету, завдання, об'єкти і суб'єкти аудиту персоналу.
12. Що таке соціальний аудит?
13. Розкрийте сутність організаційно-технологічного аспекту аудиту.
14. Розкрийте сутність соціально-психологічного аспекту аудиту.
15. Охарактеризуйте економічний аспект аудиту.

Тема 13. Міжнародна організація праці (МОП) та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Головну увагу в процесі опанування теми варто зосередити на питаннях, які висвітлюють цілі, завдання та структуру міжнародної організації праці; пріоритетні напрями програмної діяльності МОП; її нормотворчу діяльність.

МОП (Міжнародна організація праці) – спеціалізована установа, утворена в 1919 році, що проголосила своєю метою вивчення і покращання умов праці та життя працівників шляхом прийняття конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства.

Відмінною рисою МОП є трипартизм, іншими словами її тристороння структура, в рамках якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працівників і підприємців. У межах системи ООН МОП є унікальною організацією, в якій сторони роботодавців та найманих працівників мають рівні права з урядовою стороною в роботі керівних органів.

МОП заохочує трипартизм і в межах держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці політики соціально-економічної галузі, а також низки інших питань.

Під час вивчення теми слід сфокусуватись на розгляді керівних органів МОП, до яких згідно з її Статутом, належать:

1. Генеральна конференція представників членів організації (General Conference of Members of the International Labour Organization) – вищий орган, що збирається час від часу кожного разу, коли цього потребують обставини, але не рідше одного разу на рік.

2. Адміністративна рада (Administrative authority) – головний виконавчий орган, що обирається на Генеральній конференції на трирічний термін.

3. Міжнародне бюро праці (МБП, the International Labour Bureau) – орган, який виконує функції секретаріату МОП. Бюро вивчає питання для прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, проводить спеціальні дослідження, добирає експертів і має два інститути:

➤ Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень (the International Institute of Social and Labour Researches);

➤ Міжнародний навчальний центр МОП (the International Educational Center).

Отже, найвищим органом МОП є Генеральна конференція представників членів організації. Вона визначає загальні напрями роботи МОП, проблеми соціального стану у сфері праці, міжнародні норми праці у світлі конвенцій і рекомендацій, а також приймає резолюції з окремих питань діяльності МОП. Конференція проводиться у червні кожного року в Женеві.

Головні цілі МОП згідно з її статутом такі: захист інтересів та прав найманих працівників шляхом регламентації робочого часу; боротьба з безробіттям; встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакову працю; захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

Для досягнення поставлених цілей МОП виконує такі основні завдання:

розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудових проблем; створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій задля здійснення цієї політики; технічне співробітництво: допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудових проблем; захист прав людини та боротьба з бідністю за покращання життєвого рівня найманих працівників, розвиток соціального забезпечення; розробка програм покращання умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці, охорона та відновлення довкілля; розробка заходів щодо захисту найуразливіших груп працівників (жінок, молоді, людей похилого віку, працівників-емігрантів).

Міжнародний кодекс праці – це різноманітні міжнародні трудові норми; зведення з більш ніж 180 конвенцій та 190 рекомендацій МОП, прийнятих за роки існування Організації. Він є об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання як визнаного в цивілізованому світі еталона, зведення модельних актів з соціально-трудових відносин, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки та вдосконалення національних систем трудового права, що прагнуть відповідати цивілізованим вимогам.

Конвенції та рекомендації розглядаються МОП як мінімальні стандарти для країн-членів та не можуть використовуватись ними для погіршення стану найманих працівників та підприємців. Ратифікація конвенцій є найважливішим міжнародно-правовим актом, через який держава-учасниця МОП бере на себе зазначені в них міжнародні зобов'язання.

Україна є членом Міжнародної організації праці з 1954 р. З усіх ухвалених МОП конвенцій, Україна ратифікувала понад 60 конвенцій, з них 46 - чинні, в тому числі всі фундаментальні конвенції. Розвиваючи та долаючи недоліки національного законодавства у сфері праці, Україна сприяє розвитку та інтеграції національних соціально-трудових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством.

Діяльність МОП в Україні охоплює основні питання соціальної політики:

- ✓ розвиток ринку праці;
- ✓ сприяння зайнятості та розвитку професійного навчання;
- ✓ соціальний захист і соціальна захищеність;
- ✓ реформування трудового законодавства і статистики праці;
- ✓ соціально-трудові відносини і заробітна плата;
- ✓ гендерна рівність і викоренення найгірших форм дитячої праці;
- ✓ запобігання поширенню ВІЛ/СНІДу у сфері праці;
- ✓ запобігання торгівлі людьми.

Основні поняття:

Міжнародна організація праці, конвенції, Адміністративна рада, Генеральна конференція представників членів організації, Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень, Міжнародний навчальний центр, Міжнародне бюро праці, Міжнародний кодекс праці

Питання для самоконтролю з теми 13:

1. Коли і де була утворена МОП?

2. Перерахуйте основні напрями діяльності МОП.
3. Окресліть структуру та контрольні механізми МОП.
4. Опишіть повноваження Генеральної конференції представників членів МОП.
5. У чому полягають функції Адміністративної ради?
6. Розкрийте цілі і напрями діяльності Міжнародного бюро праці.
7. Розкрийте основні напрями діяльності Міжнародного інституту соціально-трудових відносин.
8. Розкрийте зміст основних цільових програм у рамках стратегічних цілей МОП.
9. Які ви знаєте конвенції МОП та в чому полягає їх зміст?
10. Дайте загальний опис діяльності МОП в Україні.

Тема 14. Трансформація соціально-трудового розвитку в умовах форс-мажору

Опанування матеріалу теми побудоване на розумінні того, що воєнний стан, який був запроваджений в Україні чинить значний вплив на соціально-трудові відносини між роботодавцями та працівниками. З одного боку, воєнний стан вимагав від держави та роботодавців забезпечити безпеку, стабільність та ефективність функціонування підприємств у складних обставинах. З іншого боку, воєнний стан обмежував деякі конституційні права та свободи працівників, такі як право на працю, право на страйк, право на захист від необґрунтованого звільнення тощо.

Для регулювання соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану було прийнято спеціальний закон № 2136-ІХ “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” від 15 березня 2022 року. Цей закон встановлював особливості укладання, зміни та припинення трудових договорів, переведення працівників на іншу роботу, оплати праці, форми організації праці, колективно-договірних механізмів тощо. Закон також передбачав додаткові гарантії для вагітних жінок, працівників з дітьми, осіб, які беруть участь у захисті суверенітету та територіальної цілісності України, а також для осіб, які постраждали внаслідок бойових дій.

Післявоєнне перетворення соціально-трудової сфери в Україні потребує врахування наслідків війни, таких як втрати та ризики людського капіталу, зміни у структурі та якості ринку праці, зростання соціальної вразливості населення, порушення соціальної справедливості та довіри між сторонами СТВ. Одночасно, перетворення соціально-трудової сфери має використовувати можливості, які надає цифровізація економіки, такі як підвищення продуктивності, інноваційності, гнучкості, мобільності, доступності та інклюзивності праці.

Варто сфокусувати увагу на основних векторах післявоєнного перетворення соціально-трудової сфери в Україні, зокрема:

1. Відновлення та розвиток людського капіталу, який є ключовим ресурсом для економічного зростання та соціального благополуччя. Це передбачає забезпечення якісної освіти, професійної підготовки, неперервного навчання, охорони здоров'я, соціального захисту, психологічної підтримки та реінтеграції осіб, які постраждали від війни, а також створення умов для реалізації творчого потенціалу та саморозвитку

громадян.

2. Адаптація трудового законодавства та інституцій СТВ до сучасних викликів та потреб ринку праці, який характеризується динамічністю, різноманітністю, нестабільністю та невизначеністю. Це вимагає забезпечення балансу між гнучкістю та безпекою праці, захисту прав та інтересів працівників та роботодавців, підтримки діалогу та партнерства між сторонами СТВ, розширення можливостей для надомної та дистанційної роботи, підвищення рівня зайнятості, зменшення тіньової зайнятості та незадекларованої праці, забезпечення рівних прав та можливостей для всіх категорій працівників, зокрема жінок, молоді, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб тощо.

3. Інтеграція цифрових технологій та інновацій у соціально-трудоу сферу, яка сприяє підвищенню ефективності, конкурентоспроможності та якості праці, а також відкриває нові можливості для навчання, співпраці, комунікації та управління в СТВ. Це включає впровадження цифрових платформ, інструментів, сервісів та рішень для підтримки процесів найму, оцінки, мотивації, контролю, розвитку, звітності, аналітики, оптимізації та інших аспектів СТВ, а також розвиток цифрових навичок, компетенцій та культури працівників та роботодавців, які відповідають вимогам цифрової економіки та суспільства. Це передбачає підвищення рівня цифрової грамотності, критичного мислення, креативності, співпраці, адаптації, самоорганізації, етики та інших трансверсальних навичок, які дозволяють ефективно використовувати цифрові технології та інновації у своїй професійній діяльності та повсякденному житті.

4. Гармонізація соціально-трудоу сфери з європейськими та міжнародними стандартами, які сприяють підвищенню якості праці, захисту прав та інтересів працівників та роботодавців, зміцненню соціального діалогу та партнерства, підтримці соціальної солідарності та когезії, забезпеченню соціальної справедливості та миру. Це включає виконання зобов'язань України у рамках Угоди про асоціацію з ЄС, Ради Європи, Міжнародної організації праці, ООН та інших міжнародних організацій, а також адаптацію національного законодавства та практики до кращих європейських та світових зразків.

В процесі опрацювання питань теми слід акцентувати увагу на тому, що технологічні та соціальні тенденції майбутнього праці визначаються такими факторами, як цифровізація, роботизація, глобалізація, старіння населення, екологічні виклики, пандемія COVID-19 та воєнні дії. Ці фактори впливають на структуру та якість ринку праці, змінюють попит та пропозицію на робочу силу, створюють нові робочі місця та професії, а також знищують або трансформують існуючі.

Штучний інтелект (ШІ) є однією з найважливіших та найвпливовіших технологій, яка впливає на зайнятість та освіту в епоху штучного інтелекту й робототехніки. ШІ може покращити продуктивність, ефективність, інноваційність та якість праці, а також відкрити нові можливості для навчання, співпраці, комунікації та управління в СТВ. Однак ШІ також може призвести до втрати робочих місць, заміни людської праці роботами, зростання нерівності, прекарізації, дискримінації та етичних проблем.

Сучасні трансформації у сфері управління працею та системі соціально-трудових відносин проілюстровані на рис. 14.1.

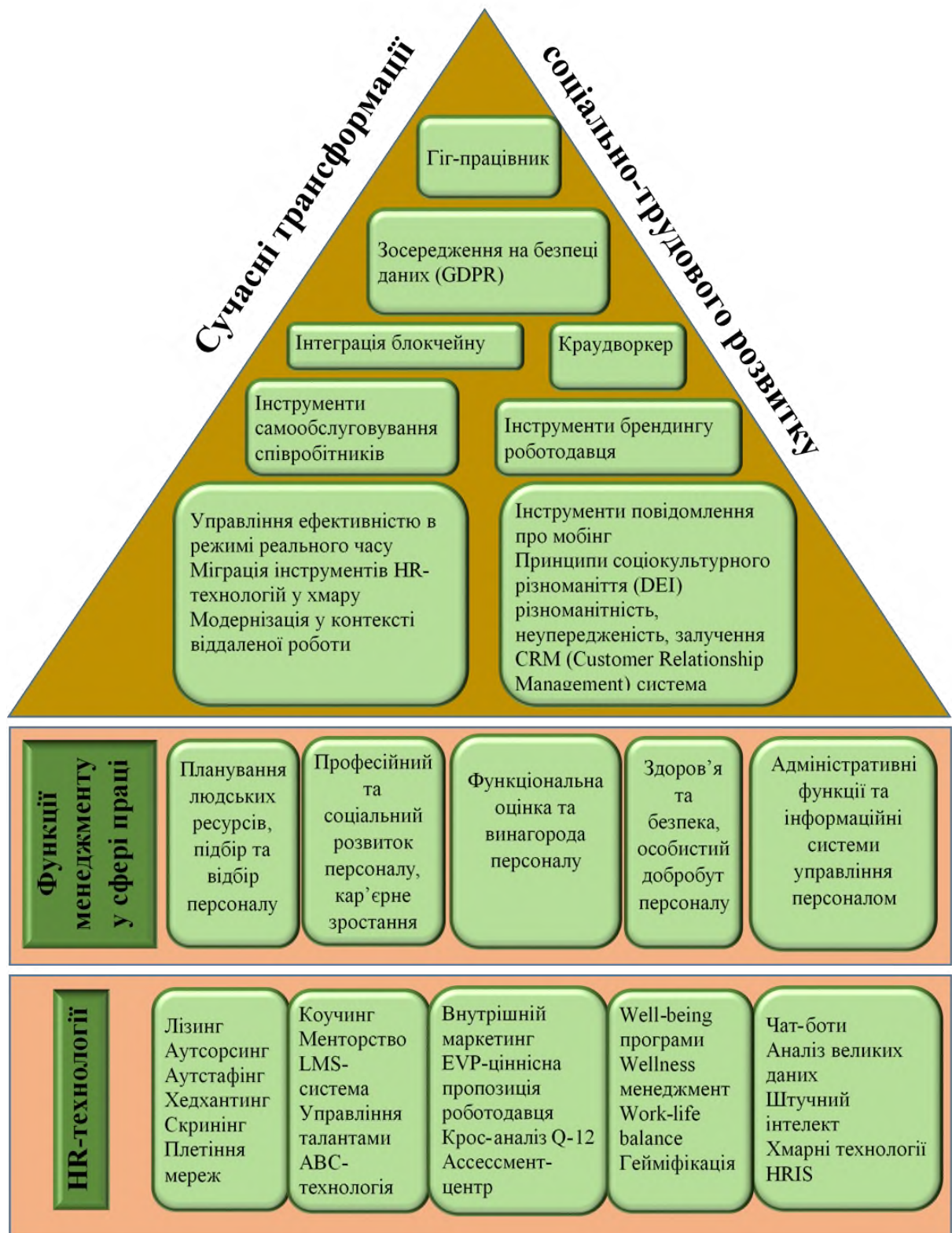


Рис. 14.1. Сучасні трансформації у системі соціально-трудових відносин

За прогнозами Міжнародної організації праці (МОП), до 2030 року штучний інтелект може створити 97 мільйонів нових робочих місць, але також знищити 85 мільйонів існуючих. Це означає, що багато працівників змушені будуть змінити свої професії, навички та місця роботи. За даними МОП, найбільше від ШІ постраждають працівники, які займаються рутинними, низькокваліфікованими, фізичними або операційними завданнями, а також жінки, молодь, особи з інвалідністю, мігранти та інші вразливі групи. З іншого боку, найбільше виграють від ШІ працівники, які займаються творчими, аналітичними, управлінськими або соціальними завданнями, а також ті, хто має високий рівень освіти, цифрових навичок та трансверсальних навичок.

Тому, щоб мінімізувати негативні наслідки ШІ на зайнятість та максимізувати його можливості, необхідно вжити таких заходів, як:

1. Регулювання ШІ на національному та міжнародному рівнях, щоб забезпечити його етичність, безпеку, прозорість, відповідальність та справедливість.

2. Забезпечення соціального діалогу та партнерства між урядом, роботодавцями, працівниками, освітніми установами та громадськістю щодо впровадження ШІ та його впливу на СТВ.

3. Створення системи соціального захисту та підтримки для працівників, які постраждали від ШІ, таких як страхування безробіття, компенсації, перекваліфікація, реінтеграція тощо.

4. Розвиток системи освіти та навчання, яка відповідає потребам ринку праці в епоху ШІ, забезпечує якісну освіту, професійну підготовку, неперервне навчання, підвищення кваліфікації, розвиток цифрових та трансверсальних навичок, стимулює творчість та інноваційність.

5. Формування культури ШІ, яка сприяє підвищенню рівня цифрової грамотності, критичного мислення, етики та свідомості щодо можливостей та викликів ШІ для суспільства та економіки.

Важливими питаннями в межах теми є розгляд етичних аспектів в управлінні працею у контексті розвитку стратегії гендерної рівності в організаціях, а також заходи щодо подолання дефіциту гідної праці в Україні.

Основні поняття:

форс-мажорні обставини, економічна безпека, кадрова безпека, безпека життєдіяльності, цифрові технології, трансверсальні навички, гідна праця, штучний інтелект, гармонізація соціально-трудової сфери, гендерна рівність, етичні аспекти

Питання для самоконтролю з теми 14:

1. Охарактеризуйте вплив обставин форс-мажору на людський розвиток.
2. Визначте вектори післявоєнного перетворення соціально-трудової сфери.
3. В чому полягають етичні аспекти системи соціально-трудових відносин.
4. Охарактеризуйте стратегії гендерної рівності в організаціях.
5. Назвіть технологічні та соціальні тенденції праці майбутнього.
6. Розгляньте можливі варіанти впливу штучного інтелекту на зайнятість.
7. Окресліть напрями подолання дефіциту гідної праці в Україні.

5. ТЕСТИ ДЛЯ КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

1. Сукупність людей, що проживають на певній території:
 - a. робоча сила
 - b. населення
 - c. внутрішній ринок праці
 - d. трудові ресурси
 - e. сукупна пропозиція

2. Потреби, які задовольняються торгівлею, транспортом, комунальними структурами:
 - a. нематеріальні блага
 - b. матеріальні блага
 - c. духовні блага
 - d. споживчі блага
 - e. суспільні блага

3. Працездатне населення в працездатному віці, яке володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей, загальноосвітніми та професійними знаннями для роботи в національній економіці:
 - a. трудові ресурси
 - b. зайняте населення
 - c. внутрішній ринок праці
 - d. робоча сила
 - e. трудовий потенціал

4. Частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг:
 - a. сукупна пропозиція
 - b. економічно активне населення
 - c. первинний ринок праці
 - d. зайняте населення
 - e. виробничий персонал

5. Категорія, що відображає ресурси праці, із врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму:
 - a. сукупна пропозиція праці
 - b. економічно активне населення
 - c. трудовий потенціал
 - d. зайняте населення
 - e. трудові ресурси

6. Відтворення населення є основою:
 - a. міграції

- b. формування трудових ресурсів
- c. розподілу трудових ресурсів
- d. виробничої діяльності
- e. використання трудових ресурсів

7. Взаємодія народжуваності і смертності, результатом якої є процес безперервного відновлення поколінь людей:

- a. відтворення населення
- b. використання трудових ресурсів
- c. природний приріст населення
- d. рух трудових ресурсів
- e. механічний приріст населення

8. Відтворення населення, яке характеризується переважанням кількості народжених над кількістю померлих:

- a. активне
- b. розширене
- c. прогресивне
- d. природне
- e. якісне

9. Різниця між чисельністю трудових ресурсів на початок і кінець періоду, що досліджується – це:

- a. природний приріст
- b. абсолютний приріст
- c. темп росту
- d. відтворення населення
- e. рівень народжуваності

10. До складу економічно активного населення не відносяться:

- a. безробітні
- b. зайняті економічною діяльністю
- c. трудові ресурси
- d. учні і студенти, які навчаються в закладах освіти
- e. зайняті в особистому підсобному сільському господарстві

11. Частка зайнятих в загальній чисельності населення:

- a. рівень економічної активності населення
- b. коефіцієнт природного приросту населення
- c. робоча сила
- d. відтворення населення
- e. рівень зайнятості населення

12. Механізм, що регулює попит та пропозицію робочої сили, а також рівень заробітної плати:

- a. сукупний попит
- b. суспільна праця
- c. задоволений попит
- d. ринок праці
- e. фонд ресурсів праці

13. Вся наймана робоча сила з числа економічно активного населення:

- a. відкритий ринок праці
- b. повна зайнятість
- c. сукупна пропозиція
- d. первинний ринок праці
- e. зайняте населення

14. Загальна потреба економіки в робочій силі:

- a. відкритий ринок праці
- b. рівень безробіття
- c. сукупний попит
- d. сукупна пропозиція
- e. економічно неактивне населення

15. Співвідношення попиту та пропозиції в розрізі всіх складових структури ринку праці:

- a. сукупний ринок праці
- b. суспільна праця
- c. задоволені попит та пропозиція
- d. інфраструктура ринку праці
- e. кон'юнктура ринку праці

16. Розподіл працівників і робочих місць на стійкі замкнені сектори, котрі обмежують мобільність робочої сили:

- a. внутрішній ринок праці
- b. розподіл трудових ресурсів
- c. кон'юнктура ринку праці
- d. сегментація ринку праці
- e. інфраструктура ринку праці

17. Пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг забезпечує така частина населення:

- a. сукупна пропозиція
- b. первинний ринок праці
- c. зайняте населення
- d. економічно активне населення
- e. виробничий персонал

18. Система інститутів сприяння зайнятості й регулювальних важелів, що

забезпечують економічно ефективне співвідношення між попитом і пропозицією та містять інформаційне й організаційне співвідношення на ринку праці:

- a. ринок праці
- b. кон'юнктура ринку праці
- c. ємність ринку праці
- d. інфраструктура ринку праці
- e. соціально-трудова відносина

19. Комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного характеру спрямований на пристосування діяльності підприємства до мінливих умов господарювання:

- a. гнучкість ринку праці
- b. кон'юнктура ринку праці
- c. ємність ринку праці
- d. інфраструктура ринку праці
- e. сегментація ринку праці

20. До елементів ринку праці НЕ відноситься:

- a. попит на працю
- b. кон'юнктура ринку праці
- c. ємність ринку праці
- d. конкуренція на ринку праці
- e. предмети та засоби праці

21. Безробіття, що виникає як наслідок дефіциту сукупного попиту в економіці, спадів виробництва, зменшення інвестицій в економіку:

- a. фрикційне
- b. структурне
- c. приховане
- d. циклічне
- e. вимушене

22. Частка офіційно безробітних до кількості економічно активного населення:

- a. рівень приросту населення
- b. рівень економічної активності населення
- c. рівень зайнятості
- d. рівень тривалості безробіття
- e. рівень безробіття

23. Потік людей, що змінюють місце роботи, місце проживання, шукають роботу вперше:

- a. добровільна міграція
- b. структурне безробіття
- c. фрикційне безробіття
- d. циклічне безробіття
- e. внутрішня міграція

24. Тип безробіття, який виникає на базі зрушень у технології виробництва, і, як наслідок, зрушень у пропозиції і попиті робочої сили та робочих місць:

- a. фрикційне
- b. структурне
- c. циклічне
- d. приховане
- e. сезонне

25. При повній зайнятості рівень безробіття дорівнює сумі:

- a. фрикційного та структурного безробіття
- b. конверсійного та технологічного
- c. інституційного та циклічного
- d. офіційного та неофіційного
- e. сезонного та прихованого

26. Рівень зайнятості визначається як відсоткове відношення:

- a. кількості працездатного населення працездатного віку до всього населення зазначеного віку
- b. кількості зайнятого населення віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою
- c. кількості економічно активного населення до всього населення зазначеного віку
- d. кількості зайнятих до кількості економічно активного населення
- e. кількості економічно активного населення до загальної його кількості у віці 15-70 років

27. Рівень безробіття зростає за таких умов:

- a. скорочується кількість економічно активного населення
- b. частина безробітних вийде на пенсію
- c. збільшиться кількість зайнятих
- d. кількість економічно активного населення зростає
- e. частина безробітних знайде роботу

28. До заходів активної політики на ринку праці НЕ належать:

- a. виплата допомоги у зв'язку з безробіттям
- b. створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення
- c. пільгове оподаткування малого бізнесу
- d. організація громадських робіт
- e. забезпечення зайнятості шляхом створення робочих місць у державному секторі

29. Відносний показник, який показує його поширеність серед економічно активного населення та розраховується як відношення чисельності безробітного населення до чисельності економічно активного населення:

- a. рівень працездатності населення
- b. рівень економічної активності населення
- c. рівень зайнятості
- d. рівень безробіття
- e. рівень тривалості безробіття

30. Зайнятість, яка означає такий розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці та видами діяльності, який дає змогу в кожний момент одержувати найбільший приріст матеріальних і духовних благ:

- a. ефективна зайнятість
- b. раціональна зайнятість
- c. повна зайнятість
- d. продуктивна зайнятість
- e. глобальна зайнятість

31. Предметом якого рівня соціально-трудових відносин є гарантії зайнятості; державний протекціонізм на ринку праці; підтримка національного виробника; соціальні стандарти; гарантії оплати праці й доходів населення тощо:

- a. мікроекономічного
- b. територіального
- c. макроекономічного
- d. індивідуального
- e. галузевого

32. Принцип соціально-трудових відносин, що передбачає спільну відповідальність людей і ґрунтується на особистій відповідальності та злагоді, єдності і спільності інтересів:

- a. дискримінації
- b. субсидіарності
- c. солідарності
- d. патерналізму
- e. справедливості

33. Як називається принцип соціально-трудових відносин, згідно з яким відбувається посилення мотивів людей до самореалізації та самозабезпечення і уникнення спроб перенести відповідальність за своє життя на державу або суспільство:

- a. субсидіарності
- b. дискримінації
- c. патерналізму
- d. соціальне партнерство
- e. солідарності

34. Тип соціально-трудових відносин, при якому монопольна роль належить державі, носить назву:

- a. субсидіарність
- b. солідарність
- c. дискримінація
- d. патерналізм
- e. соціальне партнерство

35. Тип соціально-трудових відносин, що орієнтуються на пошуку і досягненні соціального консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації інтересів суб'єктів, за якого підприємець може забезпечити собі стабільне отримання відповідного прибутку, а найманий працівник – гідні умови життя:

- a. дискримінація
- b. субсидіарність
- c. солідарність
- d. патерналізм
- e. соціальне партнерство

36. Правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві (організації) називається:

- a. колективним договором
- b. генеральною угодою
- c. галузевою угодою
- d. регіональною угодою
- e. трудовим договором

37. Правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на рівні країни між повноважними представниками найманих працівників та роботодавцями носить назву:

- a. колективного договору
- b. галузевої угоди
- c. генеральної угоди
- d. регіональної угоди
- e. трудового договору

38. Базовим державним соціальним стандартом є:

- a. мінімальний дохід
- b. прожитковий мінімум
- c. мінімальний розмір заробітної плати
- d. мінімальний розмір пенсії за віком
- e. неоподатковуваний мінімум доходів громадян

39. Законодавчо встановлена, в середньому на одну особу, вартість набору продовольчих і непродовольчих товарів та послуг, що забезпечує задоволення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб людини - це:

- a. вартість робочої сили
- b. прожитковий мінімум
- c. мінімальний споживчий бюджет
- d. межа малозабезпеченості
- e. споживчий кошик

40. Підвищення якості трудового життя передбачає:

- a. збагачення соціально-економічного змісту праці
- b. забезпечення умов для реалізації творчих здібностей людини
- c. надання можливості професійного зростання

- d. забезпечення участі працівника у прийнятті рішень
- e. всі відповіді правильні

41. Головною метою соціального партнерства є:

- a. укладання генеральних угод
- b. узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у сфері праці
- c. надання партнерам будь-якої інформації, використання якої допоможе прийняти оптимальне рішення
- d. контроль найманих працівників у процесі праці
- e. професійний та соціальний розвиток найманих працівників

42. На кого із суб'єктів соціального партнерства НЕ покладається функція ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів:

- a. професійну спілку
- b. державу
- c. роботодавців
- d. об'єднання роботодавців
- e. найманих співробітників

43. Соціальний діалог повинен будуватися на таких принципах:

- a. принцип уніфікації та субсидіарності
- b. принцип синергії та найменших зусиль
- c. принцип балансу економічної ефективності та соціальної справедливості
- d. принцип оптимальності та безоплатності
- e. принцип стабільного розвитку та удосконалення

44. Суб'єктами системи соціального партнерства є:

- a. пенсійний фонд і служба зайнятості
- b. роботодавці, наймані працівники і профспілки
- c. державні органи податкової інспекції
- d. організації роботодавців та кадрові агентства
- e. посередницькі структури та торгово-економічна палата

45. Добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) - це:

- a. організація роботодавців
- b. Національна тристороння соціально-економічна рада
- c. Національна служба посередництва та примирення
- d. професійна спілка
- e. кадрове агентство

46. Правовий акт, який укладають із метою регулювання соціально-трудових взаємовідносин на рівні країни між уповноваженими представниками найманих працівників, роботодавців та органів державної влади:

- a. галузева угода
- b. регіональна угода
- c. генеральна угода
- d. колективний договір
- e. тарифна угода

47. Мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів всіх груп і верств населення та розмір прожиткового мінімуму є предметом:

- a. колективного договору
- b. генеральної угоди
- c. територіальної угоди
- d. галузевої угоди
- e. тарифної угоди

48. Колективний трудовий спір щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень повинен вирішуватися:

- a. Міжнародною конфедерацією профспілок
- b. примирною комісією
- c. Українським координаційним комітетом сприяння зайнятості населення
- d. Національною соціально-економічною радою
- e. арбітражним судом

49. Організація, що функціонує в Євросоюзі у формі тристороннього парламенту і супроводжує законодавчу діяльність Комісії ЄС - це:

- a. Міжнародна конфедерація профспілок
- b. Комісія з економічних і соціальних питань
- c. Європейський соціальний діалог
- d. Європейський центр державного сектора економіки
- e. Національна соціально-економічна рада

50. Сторону роботодавців у соціальному партнерстві країн ЄС представляє:

- a. Міжнародна організація праці
- b. Комісія з економічних і соціальних питань
- c. Європейський соціальний діалог
- d. Європейський центр державного сектора економіки
- e. Європейське об'єднання профспілок

51. Анкетування, спостереження, реєстрація роботи або ведення щоденника, функціональний аналіз робіт, аналіз організації роботи працівника, позиційний опитувальний лист – все це методи, що застосовуються під час:

- a. планування персоналу
- b. навчання персоналу
- c. визначення величини заробітної плати для працівників
- d. проведення аналізу роботи
- e. відбір персоналу

52. Визначення мінімального рівня кваліфікації, що є прийнятним для виконання роботи - це:

- a. специфікація роботи
- b. реінженіринг
- c. аналіз роботи
- d. проектування роботи
- e. дизайн роботи

53. Процес визначення посадових обов'язків, знань та навичок, що потрібні для виконання певної роботи в організації, має назву:

- a. планування персоналу
- b. посадова інструкція
- c. аналіз роботи
- d. специфікація роботи
- e. оцінка виконання

54. Посадова інструкція (опис роботи) – це:

- a. інструкції, які отримує працівник від керівника, працюючи на певній посаді
- b. документ, що містить інформацію про комплекс завдань та коло обов'язків усіх працівників організації
- c. документ з інформацією про комплекс завдань та коло обов'язків окремого працівника
- d. документ, що містить перелік відкритих та закритих запитань, які використовуються, щоб зібрати інформацію для аналізу роботи
- e. всі відповіді вірні

55. Моніторинг персоналу:

- a. Кадрові заходи, що спрямовані на відокремлення цілей, завдань і компонентів роботи, а також умов її ефективного виконання
- b. Кадрові заходи, що спрямовані на оцінку рівня праці, відповідності якості і потенціалу особистості вимогам діяльності
- c. Засіб вимірювання в грошовій формі індивідуальної вартості працівника
- d. Безперервне спостереження за персоналом, аналіз його діяльності з метою підвищення ефективності управління людськими ресурсами організації
- e. Забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу кадрів, розвиток персоналу у відповідності з потребами організації, вимогами діючого законодавства, станом ринку праці

56. Визначення пропорцій різних видів праці на виробництві передбачає:

- a. продуктивність праці;
- b. умови праці
- c. оплата праці
- d. організація праці
- e. моніторинг персоналу

57. Процес дослідження системи розміщення робочих місць для отримання інформації про її стан – це:

- a. раціоналізація робочих місць
- b. атестація робочих місць
- c. дизайн робочих місць
- d. організація обслуговування робочих місць
- e. оснащення робочих місць

58. Вид поділу праці всередині підприємства між групами працівників залежно від складності виконуваних ними робіт називається:

- a. функціональним
- b. технологічним
- c. кваліфікаційним
- d. професійним
- e. лінійним

59. До психофізіологічних меж розподілу та кооперації праці відносять:

- a. змістовність праці, здібності людини, професійність, кваліфікація, рівень заробітної плати
- b. характеристика обладнання, інструменту та пристосувань
- c. вплив обраної форми розподілу праці чи кооперації праці на кінцеві результати трудової діяльності
- d. можливості людського організму, рівень трудового навантаження та умови безпеки праці
- e. тип організаційної структури управління підприємством

60. Зовнішнє середовище, яке оточує людину в процесі виробничої діяльності:

- a. робоче місце
- b. робоча зона
- c. виробниче приміщення
- d. організація праці
- e. умови праці

61. Вид діяльності по управлінню виробництвом, завданням якого є встановлення необхідних витрат і результатів праці:

- a. продуктивність праці
- b. нормування праці
- c. умови праці
- d. оплата праці
- e. організація праці

62. Вид діяльності по управлінню виробництвом, завданням якого є встановлення необхідних співвідношень між чисельністю робітників і кількістю одиниць обладнання:

- a. продуктивність праці

- b. умови праці
- c. оплата праці
- d. нормування праці
- e. організація праці

63. Робочий час тривалості трудових процесів - це:

- a. предмет нормування праці
- b. об'єкт нормування праці
- c. мета нормування праці
- d. завдання нормування праці
- e. міра праці

64. До якої категорії витрат робочого часу відносять витрати часу на ознайомлення з технічною документацією:

- a. оперативний час
- b. підготовчо-завершальний
- c. допоміжний час
- d. час регламентованих перерв з організаційно-технічних причин
- e. час перерв

65. Витрати робочого часу на виконання циклічно повторюваних елементів операції вивчаються за допомогою:

- a. фотографії виробничого процесу
- b. фотохронометражу
- c. миттєвої фотографії
- d. цільової фотографії
- e. хронометражу

66. Який коефіцієнт розраховується, як відношення чисельності звільнених з роботи за певний період до середньоспискової чисельності персоналу за цей же період:

- a. коефіцієнт стажу роботи в організації
- b. інтенсивність обороту за наймом
- c. коефіцієнт постійності
- d. коефіцієнт використання кваліфікації працівника
- e. коефіцієнт обороту за вибуттям

67. Класифікація витрат робочого часу здійснюється по відношенню до таких елементів виробничого процесу:

- a. предмету праці, працівника і обладнання
- b. працівника і предмету праці
- c. тільки працівника
- d. працівника і обладнання
- e. предмету праці і обладнання

68. До якої категорії витрат робочого часу відносять витрати часу на одержання

інструменту, матеріалів, наряду на роботу, тощо:

- a. підготовчо-завершальний
- b. оперативний час
- c. допоміжний час
- d. час обслуговування
- e. час перерв

69. Допоміжний час відноситься до:

- a. часу підготовчо-завершальної роботи
- b. часу обслуговування робочого місця
- c. оперативного часу
- d. часу відпочинку
- e. час обслуговування

70. Норми, розраховані для конкретних організаційно-технічних умов, що визначають оптимальну кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників – це:

- a. норми виробітку
- b. норми чисельності
- c. норми обслуговування
- d. норми часу
- e. норми підлеглості

71. Засоби праці – це:

- a. компонент, на який спрямовано працю людини
- b. компонент, який перетворює в процесі праці предмети на продукти
- c. компонент, за допомогою якого людина впливає на предмет праці
- d. спосіб впливу на предмети праці
- e. свідомо доцільна діяльність людей

72. Хто є засновником ієрархічної піраміди потреб:

- a. Ф. Тейлор
- b. Г. Емерсон
- c. А. Маслоу
- d. А. Файоль
- e. Е. Мейо

73. Які види праці розрізняють за характером і змістом праці:

- a. наймана і приватна
- b. приваблива та неприваблива
- c. підприємницька та комерційна
- d. стаціонарна та пересувна
- e. низько- та високотехнологічна

74. Серед критеріїв, які відрізняють трудову діяльність від не трудової виділяють такі:

- a. ефективність діяльності, удосконалення технології, висока продуктивність
- b. цілеспрямованість діяльності, зв'язок зі створенням благ, легітимність
- c. складність праці, професійна придатність працівника, ступінь самостійності працівника
- d. виконання працівником функцій розумової праці, концентрація активного мислення, цілеспрямоване зосередження
- e. послідовність у прийнятті рішень, різноманітні трудові рухи, відповідальність за результати праці

75. Об'єктом економіки праці є:

- a. робоча сила
- b. економіка
- c. праця
- d. природні ресурси
- e. підприємницькі здібності

76. Свідома доцільна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, що відбувається під дією зовнішніх стимулів або за внутрішнім спонуканням - це:

- a. виробництво
- b. обмін
- c. праця
- d. ринок праці
- e. соціально-трудова відносина

77. До видів праці за її предметом та продуктом належать:

- a. наймана та приватна праця
- b. стаціонарна і пересувна праця
- c. легка, середньої важкості й важка праця
- d. підприємницька, інноваційна, відтворювальна та комерційна
- e. фізична і розумова праця

78. Функції праці як умови відтворення суспільства:

- a. логічна
- b. навчальна
- c. екологічна
- d. фізично розвиваюча
- e. виконавча

79. Аутсорсинг – це:

- a. використання запозиченої праці з правом «викупу» орендованого співробітника та введення його у свій штат, тобто лізинг персоналу передбачає передавання працівників зі штату кадрової агенції клієнту на тривалий термін із попереднім їхнім підбором і навчанням
- b. передавання організацією певних бізнес-процесів на обслуговування іншій, що спеціалізується у відповідній сфері, на підставі цивільно-правової угоди

- с. оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, яка не має наміру їх утримувати у власному кадровому складі
- d. швидкий відбір претендентів виключно за формальними ознаками, ключовими вимогами загального характеру
- е. короткострокове використання персоналу для вузькоспеціалізованих робіт

80. Комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави характеризують:

- a. соціально-трудова відносина
- b. ринок праці
- с. складність праці
- d. функції праці
- е. характер праці

81. Нормативний документ, в якому міститься інформація про те, що повинен теоретично знати і практично вміти робітник кожного розряду:

- a. колективний договір
- b. галузева угода
- с. тарифно-кваліфікаційний довідник
- d. тарифна сітка
- е. штатний розклад

82. Механізм встановлення розміру заробітку працівника в залежності від кількісного і якісного результату його праці:

- a. організація оплати праці
- b. форми та системи оплати праці
- с. фонд оплати праці
- d. нарахування заробітної плати
- е. штатний розклад

83. Встановити розмір заробітної плати працівника в залежності від обсягу виконаної роботи та розцінки дозволяє:

- a. почасова форма оплати праці
- b. посадовий оклад
- с. відрядна форма оплати праці
- d. тарифна сітка
- е. штатний розклад

84. Система оплати праці, в якій для розрахунку заробітку використовується зростаюча, в залежності від рівня виконання норм, розцінка:

- a. відрядно-прогресивна
- b. акордна
- с. почасова
- d. відрядно-преміальна
- е. почасово-преміальна

85. Система оплати праці, при якій заробіток працівника визначається шляхом множення тарифної ставки на фонд відпрацьованого часу:

- a. непряма відрядна
- b. відрядно-прогресивна
- c. проста почасова
- d. почасово-преміальна
- e. пряма відрядна

86. Система оплати праці, при якій заробіток працівника визначається шляхом множення розцінки на обсяг виконаної роботи:

- a. акордна
- b. відрядно-прогресивна
- c. проста почасова
- d. пряма відрядна
- e. непряма відрядна

87. Система оплати праці, при якій заробіток працівників визначається після встановлення фонду оплати праці на весь обсяг виконаних робіт:

- a. пряма відрядна
- b. акордна
- c. відрядно-прогресивна
- d. відрядно-преміальна
- e. непряма відрядна

88. Показник, який характеризує купівельну спроможність заробітної плати під впливом змін споживчих цін на товари й послуги та рівня податків і обов'язкових платежів, - це:

- a. номінальна заробітна плата
- b. середня заробітна плата
- c. мінімальна заробітна плата
- d. реальна заробітна плата
- e. мінімальний споживчий бюджет

89. Функція оплати праці, сутність якої полягає у встановленні залежності заробітної плати працівника від його трудового внеску:

- a. відтворювальна
- b. вимірювальна
- c. ресурсно-розміщувальна
- d. стимулююча
- e. розподільча

90. Функція заробітної плати, призначена для виокремлення частки працівника в продукті, який створено на підприємстві, та роботодавця як власника засобів і предметів праці:

- a. відтворювальна

- b. вимірювальна
- c. ресурсно-розміщувальна
- d. стимулююча
- e. розподільча

91. Економічна категорія, яка прийнята для оцінки ефективності конкретної праці:

- a. результат праці
- b. продукт праці
- c. вимір праці
- d. продуктивність праці
- e. зайнятість

92. Відношенням обсягу національного доходу у вартісному вираженні до кількості витраченої на його виробництво живої праці вимірюється продуктивність:

- a. індивідуальної праці
- b. суспільної праці
- c. минулої праці
- d. виробництва
- e. людського капіталу

93. Метод вимірювання продуктивності праці, при якому обсяги виробленої продукції обчислюються в одиницях робочого часу (нормо-годинах):

- a. нормативний
- b. трудовий
- c. вартісний
- d. натуральний
- e. людський

94. Метод вимірювання продуктивності праці, при якому використовують такі показники, як валова продукція, товарна продукція, чиста продукція тощо:

- a. натуральний
- b. трудовий
- c. вартісний
- d. виробничий
- e. матеріальний

95. Всю сукупність рушійних сил і причин, що визначають рівень і динаміку продуктивності праці називають:

- a. фактори зростання
- b. резерви зростання
- c. фактори структурних зрушень
- d. резерви структурних зрушень
- e. зайнятість

96. Як називають наявні, але ще не використані можливості підвищення

продуктивності праці:

- a. фактори зростання
- b. резерви зростання
- c. фактори структурних зрушень
- d. резерви структурних зрушень
- e. безробіття

97. Група факторів зростання продуктивності праці, яка характеризує рівень розвитку й використання засобів виробництва:

- a. виробничі
- b. соціально-економічні
- c. матеріально-технічні
- d. економічні
- e. фактори структурних зрушень

98. Група факторів зростання продуктивності праці, яка характеризує рівень поліпшення умов праці, стимулювання праці, підвищення кваліфікації працівників тощо:

- a. виробничі
- b. матеріально-технічні
- c. регіонально-економічні
- d. соціально-економічні
- e. фактори структурних зрушень

99. Сума всіх витрат живої праці на виробництво одиниці продукції на даному підприємстві – це:

- a. результат праці
- b. продукт праці
- c. вимір праці
- d. трудомісткість продукції
- e. зайнятість

100. Кількість продукції, виробленої в одиницю робочого часу одним робітником – це:

- a. виробіток
- b. результат праці
- c. продукт праці
- d. вимір праці
- e. трудомісткість продукції

6. Список рекомендованих для опрацювання джерел

Основні:

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник Л.М. Ільїч, О.В. Акіліна К.: Київський ун-т ім. Бориса Грінченка. 2020. 952 с.
3. Економіка праці: навчальний посібник. за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
4. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посіб. / [І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька та ін.]; за ред. д-ра екон. наук, проф. І. Б. Скворцова. Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2016. 265 с.
5. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник / [О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук та ін.]; за ред. д-ра екон. наук, проф. О. В. Шкільова. Київ: Компрінт, 2015. 749 с.
6. Економіка праці й соціально-трудові відносини: практичний курс: підручник / [Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, С. М. Бортнік та ін.]; за заг. ред. Л. М. Черчик. Луцьк: РВВ Луц. НТУ, 2015. 331 с.
7. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб./ М. Д. Ведерніков, О. В. Хитра, О. А. Гарват та ін. - 2-ге вид. - Львів: Новий Світ-2000, 2023. - 869 с.
8. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник. 3-тє видання. Лукашевич В.Н. 2022. 432 с.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Азаренкова Г. М., Борисенко І. І., Головка О. Г. 2022. 344 с.
10. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запирченко та ін.] за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. 228 с.
11. Закон України Про охорону праці. [ЗУ Про охорону праці від 14.10.1992 № 2694-XII - Законодавство України 2019 рік \(kodeksy.com.ua\)](#)
12. Закон України Про недержавне пенсійне забезпечення URL: https://kodeksy.com.ua/pro_nederzhavne_pensijne_zabezpechennya.htm
13. Ільїч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: моногр. Л.М. Ільїч. К.: Алерта. 2017. 608 с.
14. Кодекс законів про працю України. URL: https://kodeksy.com.ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini.htm
15. Колот А. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України / Анатолій Колот, Оксана Герасименко; за ред. Катерини Ярмолюк-Крьок; Die Friedrich-Ebert-Stiftung. Київ, 2020. 33 с.
16. Менеджмент продуктивності: навчальний посібник. 2-ге видання. Страпчук С. І., Миколенко О. П., Попова І. А., Пустова В. В. 2023. 358 с.
17. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256>

18. Особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану
<https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/>

19. Про волонтерську діяльність: Закон України № 3236-VI від 19.04.2011 р.
 URL: https://kodeksy.com.ua/pro_volontersku_diyalnist.htm

20. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України № 2017-III від 05.10.2000 р. URL: https://kodeksy.com.ua/pro_derzhavni_sotsial_ni_standarti_ta_derzhavni_sotsial_ni_garantiyi.htm

21. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України № 1533 - III редакція від 31.08.2018 р. URL: https://kodeksy.com.ua/pro_zagalnoobovyazkove_derzhavne_sotsialne_strahuvannya_na_vipadok_bezrobittya.htm

22. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 р., зі змінами та доповненнями. URL: https://kodeksy.com.ua/pro_zajnyatist_naselennya.htm

23. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06>

24. Про колективні договори та угоди : Закон України № 3356-XII від 01.07.1993 р. URL: https://kodeksy.com.ua/pro_kolektivni_dogovori_i_ugodi.htm

25. Про організації роботодавців : Закон України № 5026-VI від 22.07.2012 URL: https://kodeksy.com.ua/pro_organizatsiyi_robotodavtsiv_yih_obyednannya_prava_i_garantiyi_yih_diyal_nosti.htm

26. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998 р. URL: https://urist.com.ua/act/pro_poriadok_vyrishennia_kolektyvnykh_trudovykh_sporiv_konflikti

27. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України №1045-XIV від 15.09.1999р.
 URL: https://kodeksy.com.ua/pro_profesijni_spilki_yih_prava_ta_garantiyi_diyal_nosti.htm

28. Соціальна економіка: навч. посіб. Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова, Н. В. Аграмакова. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 275 с.

29. Управління персоналом та економіка праці: [навч. посіб.] П. Г. Перерва, А. М. Колот, О. Й. Рофе та ін.; за ред. проф. М. І. Погорелова [та ін.] Харків: Щедра садиба плюс; НТУ «ХП», 2015. 521 с.

30. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.

Додаткові:

1. Аналіз нового закону України про колективні угоди та договори. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/analiz-novogo-zakonu-ukrayiny-pro-kolektyvni-ugody-ta-dogovory>

2. Вікова структура населення України. URL: <https://www.lv.ukrstat.gov.ua/dem/piramid/all.php>

3. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Дороніна О. А. Трансформація підходів до мотивування персоналу в умовах новітньої управлінської парадигми. Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку. 2018. Вип. 3. С. 23-32. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnnt_2018_3_5
5. Дослідження добробуту співробітників: визначення шляху до успіху. Deloitte. 2021. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/Survey%20on%20well-being%20at%20work.pdf>
6. Закон України про охорону праці: що варто знати? <https://online.novaposhta.education/blog/zakon-ukraini-pro-ohoronu-praci-shho-varto-znati>
7. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. В.М. Птухи Національної академії наук України. URL: <https://idss.org.ua>
8. Національна тристороння соціально-економічна рада <https://ntser.gov.ua/>
9. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Аналітична записка. Центр Разумкова. 2022. 20 с. <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>
10. Сибірцев В.В., Сочинська-Сибірцева І.М. Креативні технології адаптації персоналу в умовах форс-мажору. Центральнотрапінський науковий вісник. Економічні науки : зб. наук. пр. Кропівницький: ЦНТУ, 2022. Вип. 8 (41). с.49-55. URL: [http://economics.kntu.kr.ua/archive/8\(41\)/41_Sybirdsev.html](http://economics.kntu.kr.ua/archive/8(41)/41_Sybirdsev.html)
11. Сочинська-Сибірцева І. М. Вдосконалення технології управління персоналом на машинобудівних підприємствах. Економічний вісник Донбасу. 2013. № 2 (32). с.229-232. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/123321>
12. Сочинська-Сибірцева І.М. Технологія управління надійністю персоналу в контексті кадрової безпеки «Економіка і організація управління» Збірник наукових праць Донецький національний університет м. Вінниця, 2016. Вип. 23. <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2899>
13. Сочинська-Сибірцева І.М. Упровадження компетентнісного підходу в систему оцінки державних службовців. Науково-виробничий журнал: Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво №4(121), 2021. с. 50-55 <http://www.econom.stateandregions.zp.ua/archive?id=143>
14. Сочинська-Сибірцева І.М. Особливості кадрової безпеки в умовах форс-мажору. Глобальна безпека та асиметричність світового господарства в умовах нестабільного розвитку економічних систем: матеріали науково-практичної інтернет-конференції (м. Кропівницький, 12 травня 2021 р.) / упоряд. І. М. Миценко. Кропівницький : ЦНТУ, 2021. С. 148-153.
15. Сочинська-Сибірцева І.М. Сучасні трансформації HR-технологій. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Modern trends in the development of science and technology». Johannesburg, South Africa. 2023. https://drive.google.com/file/d/18_nT1wMrdO8g7IfRuych466atYlDYAxQ/view?pli=
16. Україна в умовах війни. Настрої та економічне становище населення (5-7 вересня 2023). <https://ratinggroup.ua/research/ukraine/>
17. Цимбалюк С. О. Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці / С. О. Цимбалюк // Економіка та держава. 2018. № 4. С. 12–16.

18. Шаульська Л.В. Людські ресурси нової економіки: ключові компоненти та ефективність регулювання. *Економіка і організація управління*. 2018. №4(32). С.7-16.
19. Шубалий О. М. Підвищення конкурентоспроможності працівників на основі активізації соціального діалогу на регіональному та національному рівнях: монографія / О.М. Шубалий, І.В. Шубала, О.В. Назарук. Луцьк: НТУ, 2017. 219 с.
20. 2021 Deloitte Global Millennial and Gen Z. Міленіали та представники покоління Z у світі та Україні. Deloitte. 2021. 50 с. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/about-deloitte/press-releases/in-its-10th-year-the-deloitte-global-millennial-and-gen-z-survey-reveals-two-generations-pushing-for-social-change-and-accountability.html>
21. Gradus Research Company. Градус українського суспільства. Дайджест відкритих досліджень за жовтень. 2021. 18 с. URL: [https://gradus.app/documents/114/Gradus Digest October 03112021.pdf](https://gradus.app/documents/114/Gradus_Digest_October_03112021.pdf)
22. Gavkalova Nataliia, Lola Yuliia, Prokopovych Svitlana, Sybirtsev Volodymyr, Diachek Vitalii. Neural Network Modeling of E-Government Development and the Socio-Economic Environment. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)* ISSN: 2277-3878, Volume-8, Issue 3C, November 2019. (Scopus). URL: <https://www.ijrte.org/download/volume-8-issue-3c>
23. Mental health in the workplace. World Health Organization: веб-сайт. URL: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>
24. Minchington Brett, Eremedia. «Employer Branding Best Practices You Need to Know» URL: <http://www.eredia.com/ere/15-employer-branding-best-practices-you-need-to-know/>
25. Sochinska-Sybirtseva I. M. Management technology of personnel reliability in the context of staff security. *Економіка і організація управління. Збірник наукових праць*. Випуск №3 (23), 2016. с. 302-308.