

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В. Г. КОРОЛЕНКА

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
для організації практичних занять та самостійної роботи студентів
спеціальності 051 Економіка

Полтава
2023

УДК 331.101.26(075.8)

Е 45

Рекомендовано до видання ученою радою університету полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка 30 січня 2023 р., протокол № 7.

Рецензенти

Яковенко Лариса Іванівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри політекономії Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка;

Шаравара Роман Іванович, кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри правознавства та фінансів, перший заступник директора Полтавського інституту економіки і права ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна».

Е 45 **Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч.-метод. посіб. для організації практичних занять та самостійної роботи студ. спец. 051 Економіка / Уклад. О. Є. Сакало. Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2023. 72 с.**

Навчально-методичний посібник підготовлено на основі програми курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносина», містить навчальну програму курсу, структуру навчальної дисципліни, теоретичну інформацію, плани практичних занять та методичні вказівки до них, питання для самостійного опрацювання, практичні завдання, список рекомендованої базової та додаткової літератури, орієнтовні тестові завдання та перелік питань для підсумкового контролю.

Для студентів спеціальності 051 Економіка, першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, денної та заочної форми навчання.

© О. Є. Сакало, 2023

© ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2023

ВСТУП

Навчальна дисципліна «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є обов'язковим освітнім компонентом циклу професійної підготовки освітньо-професійної програми «Економіка» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 051 Економіка галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки.

Об'єктом вивчення навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є система економічних, соціальних і організаційних відносин між людьми щодо відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

Метою вивчення навчальної дисципліни є формування у студентів системи теоретичних знань і практичних навичок з організації, функціонування, розвитку, планування та регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві, оплати праці, забезпечення оптимального використання трудового потенціалу, стимулювання підвищення продуктивності праці.

Передумовами для вивчення навчальної дисципліни є наявність у здобувачів базової підготовки з таких дисциплін загального та професійного спрямування: українська мова (за професійним спрямуванням); соціологія; економічна теорія; ринкова інфраструктура; прикладна економіка; мікроекономіка; економіка підприємства та підприємництво.

Очікувані результати навчання з дисципліни. У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

1. Застосовувати здобуті теоретично-методичні знання під час вирішення конкретних практичних ситуацій.
2. Здійснювати економічну оцінку та аналіз структури трудових ресурсів на різних рівнях економічного аналізу.
3. Впроваджувати заходи з наукової організації праці, раціоналізації трудового процесу.
4. Застосовувати методи регулювання соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки.
5. Формувати мотиваційні основи організації оплати праці.
6. Визначати показники ефективності праці.
7. Використовувати міжнародні трудові норми з планування і забезпечення функціонування системи управління трудовою діяльністю.

Критерії оцінювання результатів навчання з дисципліни

<p style="text-align: center;">Сума балів, накопичених студентом у процесі вивчення навчальної дисципліни</p>	<p style="text-align: center;">Рівень досягнення студентом запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни</p>
<p style="text-align: center;">90-100</p>	<p>Студент має повні, глибокі знання дисципліни, вміє робити висновки, узагальнення, знаходити інформацію та аналізувати її, самостійно користуватися різними джерелами інформації, ставити і розв'язувати проблемні завдання, дискутувати, відстоювати власну думку. Студент демонструє високий рівень досягнень кожного із запланованих результатів, що засвідчує готовність до подальшого навчання, а саме: визначає основні категорії дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини»; здійснює економічну оцінку та аналіз структури трудових ресурсів на різних рівнях економічного аналізу; впроваджує заходи з наукової організації праці, раціоналізації трудового процесу; застосовує методи регулювання соціально-трудова відносин в умовах ринкової економіки; формує мотиваційні основи організації оплати праці; визначає показники ефективності праці; використовує міжнародні трудові норми з планування і забезпечення функціонування системи управління трудовою діяльністю</p>
<p style="text-align: center;">75-89</p>	<p>Студент правильно відтворює навчальний матеріал, має базові теоретичні знання з дисципліни, вміє наводити приклади на підтвердження певних думок. Студент демонструє достатній рівень досягнень за запланованими результатами, а саме: демонструє високий рівень сформованості професійних компетенцій; без помилок відтворює зміст теми, наводячи власні приклади; вірно розкриває суть явищ і процесів; відповідає на поставленні запитання допускаючи один-два недоліки, незначне порушення логіки та послідовності міркувань, які виправляє самостійно</p>
<p style="text-align: center;">60-74</p>	<p>Студент з допомогою викладача відтворює основний навчальний матеріал, здатен з помилками й неточностями дати визначення понять, вміє на елементарному рівні аналізувати основні терміни та теоретичні положення дисципліни. Студент демонструє задовільний рівень досягнень за запланованими</p>

	результатами, а саме: демонструє достатній рівень сформованості професійних компетенцій; відтворює зміст теми, наводячи приклади; відтворює зміст явищ і процесів не розкриваючи їх суті; відповідає на поставленні запитання, допускаючи один-два недоліки, незначні порушення логіки та послідовності міркувань, які виправляє після зауваження викладача; не виявляє зв'язки між елементами відтвореного матеріалу чи невдало ілюструє його власними прикладами
35-59	Студент відтворює частину навчального матеріалу, з допомогою дає відповіді на запитання та називає основні положення дисципліни. Студент демонструє незадовільний рівень досягнень за запланованими результатами, а саме: демонструє недостатній рівень сформованості професійних компетенцій; виявляє поверхневі знання теоретичного матеріалу; не має системного уявлення про функціонування досліджуваної сфери життя суспільства; допускає неточності, але демонструє знання основних понять і категорій; в основному володіє змістом програмного курсу з навчальної дисципліни
0-34	Студент демонструє низький рівень сформованості професійних компетенцій, не має уявлення про об'єкт вивчення, відтворює незначну частину навчального матеріалу, розпізнає основні категорії дисципліни, але застосовує їх невірно та/або не може пояснити їх суть

Методи навчання, методи та засоби контролю результатів навчання:

– форми: лекції (мультимедійна, інтерактивна, із застосуванням опорних конспектів, лекція-дискусія, лекція-консультація); семінарські/практичні заняття; самостійна робота студентів (аудиторна, позааудиторна, науково-дослідна робота студентів); консультації;

– методи: а) за характером навчально-пізнавальної діяльності студентів: проблемного навчання (проблемного викладення матеріалу, групового вирішення проблемних задач); частково-пошуковий (евристичних запитань, проектів); дослідницький (наукові доповіді, наукові повідомлення); б) за методичними прийомами: вербальні (розповідь, пояснення, бесіда, дискусія); ілюстративно-демонстраційні (ілюстрування, демонстрування); прикладні (практичні завдання, тренінги); інтерактивні (малі групи, мозковий штурм тощо);

– засоби діагностики результатів навчання: контроль засвоєння теоретичних знань (усне опитування на практичних заняттях, виконання ситуативних завдань, розв'язування задач, виконання тестових завдань); контроль за самостійною роботою студентів (усне опитування на практичних заняттях, виконання ситуативних завдань, розв'язування задач, виконання тестових завдань); підсумковий контроль знань (екзамен).

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1. Праця в системі соціально-трудових відносин

Тема 1. Економіка праці і соціально-трудові відносини як напрям наукових досліджень

Об'єкт, предмет та завдання економіки праці і соціально-трудових відносин. Праця як об'єкт наукових досліджень. Особливості праці як об'єкту наукових досліджень. Особливості праці як об'єкту наукових досліджень. Наукові підходи до визначення сутності праці. Праця як процес. Праця як фактор. Праця як ресурс. Праця як результат. Праця як вид діяльності. Функції праці. Елементи процесу праці. Характер та зміст праці.

Праця як соціальний інститут. Підходи до визначення сутності соціального інституту. Інституалізація та інститути праці.

Мета, завдання та предмет курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Взаємозв'язок курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами.

Тема 2. Ринок праці

Поняття ринку праці. Особливості ринку праці. Співвідношення понять “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Елементи ринку праці. Робоча сила. Попит на робочу силу. Методи стимулювання попиту на робочу силу. Методи скорочення попиту на робочу силу. Пропозиція робочої сили. Кон'юнктура ринку праці та її типи. Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції. Модель ринку праці. Ціна робочої сили.

Класифікація та сегментація ринку праці. Зовнішній та внутрішній ринки праці. Відкритий і прихований ринки праці. Гнучкість ринку праці та її ознаки. Основні відмінності між класифікаційним та сегментаційним підходами на ринку праці. Сегментація ринку праці та її ознаки. Первинний ринок праці. Вторинний ринок праці.

Функції ринку праці. Моделі ринку праці: японська, американська, шведська, – їхні характерні риси та особливості.

Тема 3. Організація та нормування праці

Поняття, зміст і завдання організації праці. Основні напрями організації праці на підприємстві. Виробничі рівні організації праці. Поділ і кооперація праці на підприємстві. Технологічний поділ праці. Поопераційний поділ праці. Функціональний поділ праці. Професійний поділ праці. Кваліфікаційний поділ праці.

Сутність та форми кооперації. Колективні форми організації праці. Виробничі бригади.

Організація і обслуговування робочого місця. Умови праці. Основні фактори виробничого середовища. Атестація робочих місць. Охорона праці. Дисципліна праці.

Суть і значення нормування праці. Види норм: часу, виробітку, нормоване завдання, обслуговування, чисельності. Класифікація витрат робочого часу. Структура норми часу. Методи нормування трудових процесів. Досвідний метод нормування. Статистичний метод нормування. Метод нормування за аналогією. Аналітично-розрахунковий метод нормування. Критерії вибору того чи іншого методу нормування праці. Методи вивчення витрат робочого часу спостереженням.

Тема 4. Ефективність використання ресурсів праці

Сутнісна характеристика ефективності праці. Ефективність виробництва та її показники. Продуктивність праці. Продуктивність індивідуальної праці. Продуктивність суспільної праці. Ефективність праці на підприємстві. Ефективність використання персоналу підприємства. Рівень продуктивності праці: виробіток і трудомісткість. Рентабельність персоналу.

Методи вимірювання продуктивності праці. Натуральний метод. Умовно-натуральний метод. Трудовий метод. Вартісний метод. Узагальнюючі окремі індивідуальні і допоміжні показники продуктивності праці. Структурно-логічна факторна модель продуктивності праці.

Фактори (чинники) продуктивності праці. Внутрішні і зовнішні чинники. Резерви підвищення продуктивності праці. Внутрішньовиробничі резерви. Прогнозування продуктивності праці. Вплив продуктивності праці на результати операційної діяльності підприємства.

Тема 5. Політика доходів і заробітна плата

Формування політики доходів в організаціях. Політика доходів та її форми. Ціна праці. Регулювання заробітної плати. Мотивація оплати праці. Вплив очікування на мотивацію діяльності.

Сутність заробітної плати як економічної категорії. Різні підходи до визначення сутності поняття “заробітна плата”. Основні функції заробітної плати: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна. Принципи диференціації заробітної плати, встановлені державою та фірмою. Фактори зростання продуктивності праці.

Види, форми і системи оплати праці на підприємстві. Номінальна заробітна плата. Реальна заробітна плата. Прожитковий мінімум. Споживчий кошик. Мінімальна заробітна плата. Тарифна система. Тарифна сітка. Цензи для робітників. Безтарифні моделі організації праці. Система оплати праці. Форми заробітної плати: погодинна і відрядна.

Формування фонду оплати праці на підприємствах. Основна заробітна плата. Додаткова заробітна плата. Структура оплати праці. Фонди заробітної плати: годинний, денний, місячний (квартальний, річний). Основні джерела коштів на оплату праці.

Тема 6. Контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудової сфери

Контролінг як концепція системи управління. Економічна сутність контролінгу. Функції системи контролінгу. Модель концепції контролінгу. Оперативний і стратегічний контролінг: сутність і порівняльна характеристика. Завдання контролінгу соціально-трудових відносин.

Організація інформаційного забезпечення контролінгу. Елементи інформаційного забезпечення системи контролінгу. Принципи раціональної організації збору інформації. Об'єкти контролінгу. Показники оцінки нормативного господарювання. Зовнішнє ділове середовище. Внутрішнє середовище. Напрями контролю соціально-трудової сфери.

Моніторинг стану соціально-трудової сфери. Напрями вдосконалення системи планування і контролю: скорочення інтервалів; удосконалювання інформації; удосконалення принципу розмежування сфер відповідальності. Джерела інформації для моніторингу соціально-трудової сфери. Об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери.

Моніторинг оплати праці, доходів і рівня життя. Моніторинг послідовності контрольних процедур на стадії виплат заробітної плати працівникам підприємства. Форми звітності підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності. Звітність та строки її подання, що підлягає моніторингу. Показники для моніторингу доходів і рівня життя населення.

Моніторинг умов та охорони праці і соціально-психологічного клімату у трудових колективах. Трудовий колектив та умови соціально-психологічної сумісності його членів.

Тема 7. Аналіз та аудит соціально-трудової сфери

Аналіз ефективності використання праці. Взаємозв'язок трудових показників. Основні завдання аналізу праці і заробітної плати. Завдання аналізу трудових ресурсів і ефективності їх використання. Аналіз ефективності використання живої праці. Аналіз ефективності використання минулої праці.

Аналіз чисельності й кваліфікаційного складу працівників. Оцінка обґрунтованості потреб у робочій силі на підприємстві. Аналіз зміни чисельності працівників. Аналіз кваліфікаційного складу працівників.

Аналіз використання робочого часу та умов праці. Показники аналізу використання робочого часу. Цілоденні й внутрішньозмінні втрати робочого часу. Категорія важкості праці.

Аналіз ефективності використання фонду оплати праці. Показники аналізу оплати праці. Об'єкти аналізу витрат на оплату праці. Інформаційна база економічного аналізу ефективності використання фонду оплати праці.

Аналіз і оцінка ділової активності персоналу підприємства. Чинники формування ділової активності персоналу. Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами. Показники аналізу використання робочого часу персоналу. Основні напрями пошуку резервів зростання продуктивності праці. Трудомісткість. Ділова активність персоналу підприємства за показниками продуктивності праці й трудомісткості господарської діяльності. Зміни

продуктивності праці й оплати праці персоналу підприємства. Аналіз темпів зміни продуктивності й оплати праці персоналу підприємства.

Аудит соціально-трудової сфери на підприємствах. Предмет та об'єкти аудиту. Сутність кадрового аудиту. Аудит суб'єктів управління персоналом. Аудит об'єктів управління. Внутрішній аудит системи управління персоналом. Пріоритетні напрямки вдосконалення системи управління персоналом. Механізм оцінки кандидатів щодо компетенції в даній сфері діяльності. Мета і завдання аудиту праці та її оплати. Предмет аудиту праці та її оплати. Об'єкти аудиту праці та її оплати. Аудиторські процедури.

Тема 8. Соціально-трудові відносини та соціальне партнерство

Сутність соціально-трудових відносин. Історичні стадії розвитку соціально-трудових відносин. Складові системи соціально-трудових відносин. Сторони соціально-трудових відносин. Найманий працівник і роботодавець. Держава як суб'єкт соціально-трудових відносин. Суб'єкти соціально-трудових відносин. Предмет соціально-трудових відносин. Рівні соціально-трудових відносин: індивідуальний, рівень підприємства, територіальний або галузевий, національний, міжнародний. Принципи й типи соціально-трудових відносин.

Регулювання соціально-трудових відносин. Методи регулювання соціально-трудових відносин. Якість трудового життя та гідна праця. Деструктивні фактори розвитку соціально-трудових відносин в Україні.

Соціальне партнерство. Принципи соціального партнерства. Сторони соціального партнерства. Форми соціального партнерства. Завдання соціального партнерства. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин. Моделі соціального партнерства. Соціальний діалог. Рівні та сторони соціального діалогу. Органи соціального діалогу.

Структура навчальної дисципліни

Назви тем	Кількість годин							
	Денна форма				Заочна форма			
	у тому числі:				у тому числі:			
	Лекції	Практичні / Семінарські заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота	Лекції	Практичні / Семінарські заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота
ЗМ 1.								
Тема 1. Економіка праці і соціально-трудові відносини як напрям наукових досліджень	2	2		8	2	2		13
Тема 2. Ринок праці	4	4		6	2	2		13
Тема 3. Організація та нормування праці	2	2		7				14
Тема 4. Ефективність використання ресурсів праці	2	2		7				13
Тема 5. Політика доходів і заробітна плата	2	2		6	2	2		13
Тема 6. Контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудової сфери	2	2		7				14
Тема 7. Аналіз та аудит соціально-трудової сфери	2	2		7				14
Тема 8. Соціально-трудові відносини та соціальне партнерство	2	2		6				14
Разом за ЗМ 1	18	18		54	6	6		108
ІЗ (за необхідності)								
Підготовка до екзамену				30				
Разом	18	18		84	6	6		108

Форми поточного та підсумкового контролю

Поточний контроль: передбачається проведення усного опитування, письмового опитування (словниковий диктант, тестування, розв'язування задач, виконання ситуативних завдань тощо).

Підсумковий контроль проводиться у формі екзамену. Екзаменаційні білети складаються з двох теоретичних питань і тестового завдання.

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти

Розподіл балів (за максимальними значеннями) та послідовність їхнього накопичення за результатами аудиторної, самостійної роботи та модульного контролю											Сума					
Змістовий модуль 1											Екзамен	100				
T1	T2		T3		T4		T5		T6		T7		T8	МКР	40	
AP	CP	AP	CP	AP	CP	AP	CP	AP	CP	AP	CP		AP	CP		20
5	5		5		5		5		5		5		5			

Шкала оцінювання успішності студентів

Сума балів за всі види навчальної діяльності за 100-бальною шкалою	Форма семестрового контролю <i>екзамен</i>
90 – 100	Значення оцінки відмінно
75-89	добре
60-74	задовільно
35-59	незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Практичне заняття № 1

Тема: Економіка праці і соціально-трудова відносина як напрям наукових досліджень

План:

1. Праця як об'єкт наукових досліджень.
2. Функції, елементи, характер та зміст праці.
3. Праця як соціальний інститут.
4. Мета, завдання та предмет курсу «Економіка праці»

Мета: Визначення об'єкту, предмету та завдань економіки праці і соціально-трудова відносин. Вивчення праці та її особливостей як об'єкту наукових досліджень. Розгляд праці як соціального інституту.

Питання для самостійної роботи

1. Наукові підходи до визначення сутності праці.
2. Інституалізація та інститути праці.
3. Взаємозв'язок курсу «Економіка праці» з іншими дисциплінами.

Практичні завдання

1. З'ясувати до яких інститутів праці ми належимо.
2. Проаналізувати взаємодію людини та засобів праці.
3. Порівняти працю як вид діяльності, процес та результат.

Практичні заняття № 2-3

Тема: Ринок праці

План:

1. Поняття ринку праці, його елементи.
2. Класифікація та сегментація ринку праці.
3. Функції та моделі ринку праці

Мета: Визначення поняття ринку праці. Характеристика елементів праці. Аналіз робочої сили та попиту на неї. Вивчення класифікації, сегментації та функцій ринку праці.

Питання для самостійної роботи

1. Співвідношення понять “ринок праці” та “ринок робочої сили”.
2. Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції.
3. Гнучкість ринку праці та її ознаки.

Практичні завдання

1. Визначити методи стимулювання попиту на робочу силу.
2. Проаналізувати методи скорочення попиту на робочу силу.
3. Графічно зобразити модель ринку праці.

Практичне заняття № 4

Тема: Організація та нормування праці

План:

1. Поняття, зміст і завдання організації праці.
2. Поділ і кооперація праці на підприємстві.
3. Організація і обслуговування робочого місця. Умови праці і фактори їх формування.
4. Суть і значення нормування праці.
5. Види норм, їх класифікація. Класифікація витрат робочого часу.
6. Методи нормування трудових процесів.

Мета: Вивчення поняття, змісту і завдань організації праці. Характеристика основних напрямів організації праці на підприємстві. Аналіз сутності та форм кооперації. Визначення сутності і значення нормування праці.

Питання для самостійної роботи

1. Дисципліна праці.
2. Методи вивчення витрат робочого часу спостереженням.
3. Виробничі бригади.

Практичні завдання

1. Визначити основні фактори виробничого середовища.
2. Проаналізувати методи нормування трудових процесів.
3. Порівняти функціональний та професійний поділ праці.

Практичне заняття № 5

Тема: Ефективність використання ресурсів праці

План:

1. Сутнісна характеристика ефективності праці.
2. Методи вимірювання та показники продуктивності праці.
3. Фактори (чинники) і резерви підвищення продуктивності праці

Мета: Визначення характеристики ефективності праці. Аналіз сутності продуктивності праці. Визначення ефективності праці на підприємстві. Визначення рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість. Вивчення методів вимірювання продуктивності праці. З'ясування факторів (чинників) продуктивності праці. Прогнозування продуктивності праці.

Питання для самостійної роботи

1. Вплив продуктивності праці на результати операційної діяльності підприємства.
2. Фондоозброєність праці.
3. Основні напрями пошуку резервів зростання продуктивності праці.

Практичні завдання

1. Що таке продуктивність праці та які методи оцінки її рівня існують?
2. За допомогою яких показників вимірюється рівень продуктивності праці? Наведіть методику їх розрахунку.
3. Як пов'язані між собою продуктивність праці й трудомісткість одиниці продукції?

Практичне заняття № 6

Тема: Політика доходів і заробітна плата

План:

1. Формування політики доходів.
2. Сутність заробітної плати як економічної категорії.
3. Види, форми і системи оплати праці на підприємстві.
4. Формування фонду оплати праці на підприємствах.

Мета: Вивчення політики доходів в організаціях та її форм. Аналіз сутності заробітної плати як економічної категорії. Розгляд видів, форм і систем оплати праці на підприємстві. Вивчення процесу формування фонду оплати праці на підприємствах.

Питання для самостійної роботи

1. Вплив очікування на мотивацію діяльності.
2. Фактори зростання продуктивності праці.
3. Безтарифні моделі організації праці.

Практичні завдання

1. Визначити принципи диференціації заробітної плати, встановлені державою та фірмою.
2. Проаналізувати діючу в Україні тарифну сітку.
3. Проаналізувати фонди заробітної плати: годинний, денний, місячний (квартальний, річний).

Практичне заняття № 7

Тема: Контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудової сфери

План:

1. Контролінг: основні поняття, цілі й завдання.
2. Моніторинг стану соціально-трудової сфери.

3. Моніторинг оплати праці, доходів і рівня життя.

Мета: Вивчення контролінгу як концепції системи управління. Визначення економічної сутності контролінгу. Аналіз функцій системи контролінгу. Розгляд організації інформаційного забезпечення контролінгу. Характеристика елементів інформаційного забезпечення системи контролінгу. З'ясування сутності моніторингу стану соціально-трудової сфери. Вивчення особливостей моніторингу оплати праці, доходів і рівня життя. Аналіз моніторингу умов та охорони праці і соціально-психологічного клімату у трудових колективах.

Питання для самостійної роботи

1. Організація інформаційного забезпечення контролінгу.
2. Моніторинг умов та охорони праці і соціально-психологічного клімату у трудових колективах.
3. Звітність та строки її подання, що підлягає моніторингу.

Практичні завдання

1. Які джерела використовуються в контролінгу і які є особливості їх використання в моніторингу?.
2. Які функції виконує контролінг в управлінні соціально-трудовою сферою на підприємстві?.
3. Які основні проблеми у кожному з напрямків моніторингу соціально-трудової сфери? Дайте свої рекомендації та пропозиції щодо покращання ситуації в цій сфері в Україні.

Практичне заняття № 8

Тема: Аналіз та аудит соціально-трудової сфери

План:

1. Аналіз ефективності використання праці.
2. Аналіз використання робочого часу та умов праці.
3. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці.
4. Аудит соціально-трудової сфери на підприємствах України.

Мета: Аналіз ефективності використання праці. Визначення основних завдань аналізу праці і заробітної плати. Аналіз чисельності й кваліфікаційного складу працівників. Оцінка обґрунтованості потреб у робочій силі на підприємстві. Аналіз використання робочого часу та умов праці. Визначення показників аналізу використання робочого часу. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці. Визначення показників аналізу оплати праці. Розгляд процесу аудиту соціально-трудової сфери на підприємствах. діяльності.

Питання для самостійної роботи

1. Аналіз чисельності й кваліфікаційного складу працівників.
2. Аналіз і оцінка ділової активності персоналу підприємства.
3. Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

Практичні завдання

1. Наведіть методику аналізу умов праці.
2. Висвітліть методику аналізу виконання плану соціального розвитку підприємства й соціальної захищеності членів трудового колективу.
3. Поясніть у чому полягає концепція вдосконалення аудиту праці та її оплати?

Практичне заняття № 9

Тема: Соціально-трудові відносини та соціальне партнерство

План:

1. Соціально-трудові відносини: сутність, сторони та суб'єкти.
2. Регулювання соціально-трудових відносин.
3. Соціальне партнерство.

Мета: Вивчення сутності соціально-трудових відносин. Характеристика складових системи соціально-трудових відносин. Аналіз рівнів соціально-трудових відносин: індивідуальний, рівень підприємства, територіальний або галузевий, національний, міжнародний. Розгляд процесу регулювання соціально-трудових відносин. Характеристика методів регулювання соціально-трудових відносин. Визначення сутності соціального партнерства. Аналіз принципів соціального партнерства. Визначення форм та завдань соціального партнерства. Аналіз колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. Характеристика моделей соціального партнерства.

Питання для самостійної роботи

1. Соціальний діалог, його рівні та сторони.
2. Міжнародна практика соціального партнерства.
3. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин.

Практичні завдання

1. Охарактеризуйте основні моделі соціального партнерства. Які, на Вашу думку, риси характерні для української моделі соціального партнерства?
2. Які, на Вашу думку, причини недостатнього розвитку системи соціального партнерства в Україні?
3. Які угоди регулюють соціально-трудові відносини?

ОПОРНІ МАТЕРІАЛИ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. Економіка праці і соціально-трудова відносина як напрям наукових досліджень

1. Праця як об'єкт наукових досліджень

Питання сутності праці та її ролі в житті суспільства та окремої людини знайшли системне дослідження ще у XVIII ст. Адам Сміт дослідив взаємозв'язок між економічним розвитком суспільства та процесом поділу праці. Науковець доводить, що необхідною умовою зростання продуктивності праці виступає розвиток ринкових відносин та розширення товарних ринків.

Другим в історичному ракурсі відомим дослідником сутності праці виступає Карл Маркс, який на противагу А. Сміту не вважав, що ринок дозволяє змінювати якість праці та вирішувати трудові проблеми шляхом вдосконалення ринкових відносин. Маркс доводив, що проблеми праці є похідними від питань власності на засоби виробництва, що розповсюджується й на сутність заробітної плати. За точкою зору К. Маркса, декларування рівності сторін у трудових відносинах вступає у протиріччя з фактом наявності експлуатації найманих працівників.

З виробничих позицій Маркс виділяв саму працю, як цілеспрямовану діяльність, предмет праці та засоби праці. Процес праці відбувається за допомогою засобів праці з метою перетворення предметів праці у продукт праці. Таким чином, процес виробництва виступає як процес поєднання трьох факторів: праці, її засобів та предметів.

Альфред Маршал в роботі «Принципи економічної науки» відмічав, що праця – це розумове чи фізичне зусилля, яке здійснюється частково або повністю з метою досягнення будь-якого результату, не враховуючи задоволення, що отримується від самої здійсненої роботи.

Вважається традиційним визначати працю як цілеспрямовану діяльність людини, яка зорієнтована на зберігання, видозміну, пристосування середовища існування для задоволення власних потреб, на виробництво товарів та послуг. Другою суттєвою особливістю праці є те, що вона, з одного боку, представляє собою важливий елемент адаптації людини до зовнішнього оточення, а з другої – фактор впливу на зовнішнє середовище, так і на власне людську природу.

З фізіологічної точки зору праця представляє собою витрати життєвої енергії людини для перевтілення предметів праці в цілях перетворення їх у споживчі вартості.

Праця – це цілеспрямована діяльність людей по створенню матеріальних й духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому.

Особливості праці як об'єкта дослідження:

➤ по-перше, праця – це доцільна діяльність людей із створення благ і послуг, яка повинна бути ефективною, раціональною, економічно організованою;

➤ по-друге, вона є однією з основних умов життєдіяльності не тільки окремого індивіда, а й усього суспільства в цілому, фактором функціонування будь-якої організації (підприємства);

➤ по-третє, вона не може розглядатися як товар, оскільки товаром є не вона сама, а послуга праці, і, нарешті, в процесі праці формується система соціально-трудових відносин на рівні господарства регіону, фірми й окремих індивідів.

По-перше, праця відбувається протягом певного часу. Тобто праця – це процес діяльності, який має початок, продовження та закінчення, і має певну амплітуду. Праця як процес досліджується при побудові графіку працездатності за день, тиждень чи рік, при визначенні тривалості праці як процесу, що відображено в законодавчих актах. Праця як процес розглянуто в нормуванні праці, при визначенні раціональних форм її організації.

По-друге, праця виступає фактором, чинником економічного процесу, який визначає трудомісткість та ефективність економічних процесів в бізнесі. Без залучення працівників та застосування їх праці практично неможливою буде будь-яка виробнича діяльність. При цьому, чим вище обсяг праці на одиницю продукції при однакових інших умовах, тим нижчою буде ефективність діяльності підприємства.

По-третє, праця виступає ресурсом. Як економічний ресурс праця характеризується чисельністю працюючих, їх кваліфікацією, тривалістю використання виробничих функцій. Витрати праці прийнято оцінювати кількістю відпрацьованих людино-годин та витратами на персонал (заробітна плата, інші соціальні виплати).

По-четверте, праця має місце внаслідок дії мотиваційного механізму, який може базуватися на примусових важелях чи внутрішньому спонуканні. Праця виступає логічним проміжним результатом дії потреб людини. За класифікацією А. Маслоу потреби класифікуються на фізіологічні, безпеки, соціальні, влади та саморозвитку. Будь-який вид потреб може бути задоволений внаслідок різних видів діяльності, але головну роль у всіх видах діяльності відіграє праця, внаслідок якої створюються матеріальні чи духовні блага, які і використовуються для задоволення потреб.

По-п'яте, праця як вид діяльності представляє собою фізичну, інтелектуальну, нервову або духовну активність, результатом якої буде товар. Праця має певну змістовну наповненість та характер.

2. Функції, елементи, характер та зміст праці

Праця виступає необхідною умовою якісного життя як окремого індивіда, так і суспільства в цілому. В процесі праці відбувається розвиток людини, в її результаті створюються блага, необхідні не тільки для поточного споживання, але й для розвитку людини та суспільства. Оцінити значення праці можливо лише на основі дослідження її **функцій**, серед яких основними є:

1. *Логічна*, що пов'язана з визначенням мети трудової діяльності; методів, які можливі для здійснення праці; процесів та операцій, які потрібні для здійснення праці.

2. *Інформаційна*, що надає можливість отримати дані про обсяг витрат праці, її результати, умови, навіть про можливості виконання тієї чи іншої праці і т.д.
3. *Виконавча*, що полягає у залученні у виробничий процес і приведенні в дію засобів праці та її предметів.
4. *Споживча*, що передбачає використання праці як способу для задоволення різноманітних потреб.
5. *Творча*, що спрямована на створення нових матеріальних чи духовних цінностей, що слугують подальшому розвитку суспільства.
6. *Регулююча*, що передбачає внесення коригування при виконанні певних трудових завдань, що дозволяє підвищити ефективність праці та її якість.
7. *Пізнавальна* – в процесі праці людина пізнає як закони навколишнього світу, так і закони власного розвитку.
8. *Функція навчання* – праця є необхідною умовою підвищення професійної майстерності працівника, практика слугує закріпленню теоретичних знань, отриманих у навчальних закладах.

Праця буде результативною та ефективною при наявності трьох її **елементів**:

Найбільш важливим елементом, *суб'єктом праці*, виступає сама людина, яка забезпечує цілеспрямованість праці, її раціональність та результативність.

Предмет праці, як другий елемент, – це природна річ або духовна ідея, на які людина впливає в процесі праці з метою перетворення у нову цінність. Предмети праці поділяються на матеріали та сировину. Предмети праці, що вже піддані впливу людини називаються матеріалами, а продукт природи – сировиною.

Засоби праці – це елемент процесу праці, за допомогою якого людина впливає на предмети праці.

3. Праця як соціальний інститут

За Максом Вебером, соціальний інститут – це організоване об'єднання людей, які виконують певні соціально-значущі функції, що забезпечують сумісне досягнення цілей на основі виконання членами інституту соціальних ролей, заданих соціальними цінностями, нормами та зразками поведінки.

За Торстеном Вебленом, соціальний інститут розглядається як сукупність суспільних звичок, їх втілення, а також втілення певної поведінки, області думок, що передаються з покоління в покоління і змінюються в залежності від обставин, а також слугують знаряддям пристосування до них.

Соціальні інститути – це специфічні утворення, що забезпечують відносну стійкість зв'язків і відносин у межах соціальної організації суспільства, історично обумовлені форми організації та регулювання суспільного життя.

Застосовуючи поняття «соціальний інститут», частіше мають на увазі різного роду впорядкування, формалізацію суспільних зв'язків і відносин, та набуття ними таких рис як:

- постійність і міцність взаємодій між учасниками зв'язків і відносин;
- чітке визначення функцій, прав та обов'язків, які забезпечують взаємодію кожного з учасників зв'язків;
- регламентація та контроль за взаємодією суб'єктів;
- наявність спеціально підготовлених кадрів, які забезпечують функціонування соціальних інститутів. А сам процес організації та регулювання суспільного життя, впорядкування, формалізації та стандартизації суспільних зв'язків і відносин називається інституціоналізацією.

Виділяють три елементи предмету соціології праці, за якими можна прослідкувати процес інституалізації праці.

По-перше, через ставлення людини чи колективу до праці, її змісту, характеру праці, її результатів та розподілу результатів. Цей процес в першу чергу означає мотиваційні механізми, правила, які визначають відношення людей до виконання трудових обов'язків, підвищення кваліфікації, навчання.

По-друге, в процесі формування соціальних закономірностей взаємодії людей із засобами та предметами праці, через ставлення до умов праці, організації праці, особливостей праці.

По-третє, в процесі соціальної організації підприємства, колективу, тобто сукупності взаємовідносин, що утворюється сукупністю позиції, ролей, цінностей, взаємодіючих між собою працівників. Це проблеми структури колективу, функцій окремих індивідів та груп, взаємовідносин в колективі, проблеми лідерства, мікроклімату, конфліктів і т.д.

Внаслідок інституалізації формуються наступні інститути праці:

1. Інститут трудового колективу.
2. Інститут організації, нормування і стимулювання праці.
3. Інститут контрактів.
4. Інститут культури праці.
5. Інститут розвитку працівників та побудови кар'єри.
6. Інші інститути праці.

4. Мета, завдання та предмет курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини»

Мета курсу полягає у формуванні теоретичних та практичних знань щодо функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудова відносин у суспільстві.

Завдання курсу:

- ✓ висвітлити теоретико-методологічні та соціально-економічні аспекти сучасних проблем економіки праці та соціально-трудова відносин;
- ✓ розкрити основні характеристики праці, які обумовлюють рівень її ефективності;
- ✓ охарактеризувати основні закономірності функціонування зовнішнього та внутрішнього ринків праці, що дозволяє приймати адекватні управлінські рішення з питань зайнятості, забезпечення підприємства робочою силою, руху трудових ресурсів в регіоні та робочої сили на підприємстві;
- ✓ показати сутність та методичний апарат контролінгу як складової частини стратегічного управління персоналом підприємства;

- ✓ сформувати у студентів практичні навички і вміння щодо управління працею та регулювання відносин у соціально-трудої сфері;
- ✓ формування сучасних підходів до впровадження та розвитку культури праці та культури управління працею на підприємстві.

Предмет курсу: соціально-трудої відносини на макро- та мікро рівнях та закономірності їх розвитку.

Тема 2. Ринок праці

1. Поняття ринку праці, його елементи

Серед понять ринкової економіки центральне місце займає визначення сутності і змісту ринку як такого та його різновидностей.

За А. Смітом, ринок являє собою систему економічних відносин між продавцями і покупцями товарів та послуг, форму зв'язку між сторонами обміну, в процесі якого встановлюється ринкова ціна на об'єкт обміну і відбувається зміна його власника.

Під ринком розуміють також механізм, що зводить разом продавців і покупців товарів та послуг. Кожне з цих визначень (система відносин, простір, механізм) підкреслює суттєві сторони поняття "ринок" і тим самим визначає його багатогранність. Ринкові відносини передбачають існування і функціонування багатьох ринків, що охоплюють різноманітні сфери людської діяльності.

Найчастіше в економічній літературі виокремлюються: ринок товарів і послуг, ринок капіталів та ринок праці.

Ринок праці – найбільш складний елемент ринкової економіки. Тут не тільки переплітаються інтереси робітника та роботодавця при визначенні ціни праці та умов функціонування, але й відображаються всі соціально-економічні явища, які відбуваються в суспільстві. Особливість полягає в тому, що, відносини, які тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави, примушуючи суспільство і державу створювати відповідну систему, яка організувала б розв'язання цих проблем (сприяння зайнятості, допомога по безробіттю, розробка трудового законодавства тощо).

Ринок праці має ряд ознак, що відрізняють його від ринків звичайних товарів. У ньому діють особливі регулятори і соціальні сили. Можна визначити наступні особливості:

1. Ринок праці існує як у зовнішньому стосовно підприємства середовищі, так само він поширюється і на сферу виробництва (відносини купівлі-продажу не припиняються з надходженням працівника на підприємство). Прийнятий на роботу може шукати іншу роботу як усередині, так і поза даним підприємством, а підприємець підбирає кандидатів як серед зайнятих, так і серед незайнятих працівників.

2. На відміну від ринку звичайних товарів при продажу робочої сили працівник не втрачає права власності на неї, він продає лише право

використання цієї робочої сили. У процесі використання робоча сила не знищується.

3. На структуру попиту та пропозиції робочої сили впливає велика кількість автономних факторів, тобто факторів, що формуються поза ринком праці. Важливе значення має ступінь поінформованості працездатного населення про кон'юнктуру на субринках праці.

4. Іншим фактором виступає та обставина, що на розподіл праці значно впливає сам об'єкт, що одночасно є і суб'єктом. Рішення індивіда про те, яку кількість праці запропонувати – це свого роду компроміс між дозвіллям і купленими споживчими благами. Враховуються також такі характеристики місця роботи як: безпека, престиж, комфорт і можливість просування по службі. До автономних факторів можна віднести і соціально-політичну ситуацію, що зв'язана, приміром, з формування мінімуму заробітної плати чи обмеженнями в питаннях оплати праці.

5. Для ринку праці характерна значна диференціація в структурі попиту та пропозиції, що збільшується в міру розвитку національної економіки, а це зв'язано зі зрушеннями в поділі праці. Диференціація в самій структурі зайнятості визначається розходженнями не тільки в змісті, але й в умовах праці.

У науковій літературі проблемам ринку праці приділяється помітна увага, між спеціалістами немає єдності та існує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку дослідження. Зокрема це стосується таких базових понять як “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Одні вважають, що це різні і нетотожні поняття, інші вважають їх однаковими і використовують паралельно.

Існує думка, що поняття “ринок праці” та “ринок робочої сили” відрізняються одне від одного тому, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця – функціонуючу здатність. Відповідно до цієї думки поняття “ринок робочої сили” дещо ширше, тому що воно охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу, тобто охоплює зайнятих і безробітних.

Отже, **ринок праці** – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару “робоча сила”. Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як ринок одного з факторів виробництва, де домогосподарства в ролі найманих робітників пропонують свою працю, а фірми – виробники товарів та послуг (працедавці) – потребують (купують) її.

Елементами ринку праці виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Співвідношення попиту, пропозиції і ціни робочої сили визначають кон'юнктуру ринку праці.

Щодо такого елемента ринку праці як *товар*, то в економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результати праці. Але більшість дослідників вважає, що він

виступає у вигляді індивідуальної робочої сили. Тобто товаром на ринку праці виступає індивідуальна робоча сила.

Робоча сила – це економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які вона використовує для виробництва товарів і послуг. Робоча сила, як зазначалося, є об'єктом купівлі-продажу. Купівля товару “робоча сила” називається найманням на роботу. При цьому робоча сила називається найманою робочою силою, а працівник – найманим працівником. Працівник продає свою робочу силу підприємцю на певний період, залишаючись власником цього товару.

Індивідуальна робоча сила являє собою сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

Індивідуальний попит – це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми). Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, оскільки робоча сила потрібна перш за все як виробничий ресурс для створення інших товарів та послуг. Попит на робочу силу є похідним від попиту на продукцію фірми;
- стану виробництва (розміру та ефективності капіталу, особливості технології, вдосконалення методів організації виробництва і праці);
- якості праці (освіта, професіоналізм, компетентність, винахідливість і т.д.).

Попит на робочу силу є також похідним від обсягу виробництва і загального фонду заробітної плати, який є в розпорядженні роботодавця.

Аналіз факторів, які впливають на величину попиту, дозволяє його регулювати. Можна виділити методи збільшення та методи скорочення попиту на робочу силу.

Методи стимулювання попиту на робочу силу:

- встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;
- відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників;
- сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць;
- створення умов економічної зацікавленості підприємств в забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

Методи скорочення попиту на робочу силу:

- встановлення додаткових податків за використання робочої сили;
- жорстка кредитна політика;
- зниження інвестицій;
- скорочення або відміна гнучких форм зайнятості тощо.

Сукупний попит – це попит всіх роботодавців, представлений на ринку праці.

Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність, вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо. Пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації та ін.

Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Сукупність типів ринкової кон'юнктури, властивих тому чи іншому регіону або сфері прикладання праці, утворюють в сукупності загальний ринок праці в країні.

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

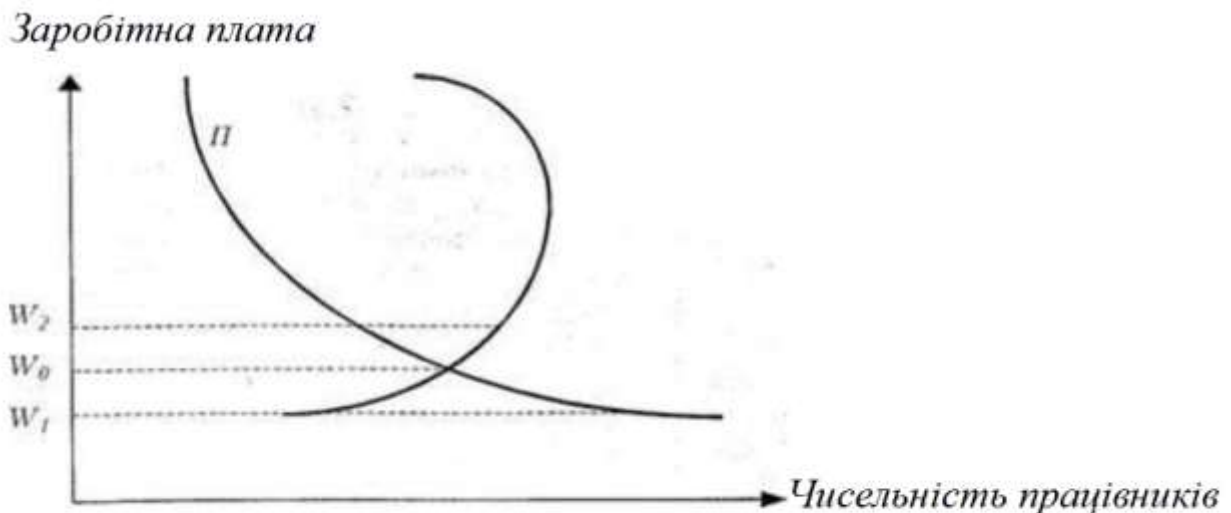


Рис. 2.1. Модель ринку праці

З рисунка 2.1 видно, що у міру зниження рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців і відповідно зайнятість зростають. Припустимо, що ставки оплати праці знаходяться на рівні W_1 . Як бачимо, попит за такого рівня оплати буде значно перевищувати пропозицію, виникне дефіцит працівників, і щоб залучити їх, роботодавці стануть підвищувати заробітну плату. Наприклад, ставки оплати праці піднімуться до рівня W_2 . Це призведе до різкого скорочення попиту і, в той же

час, зростання пропозиції праці. Безробіття, що виникне, вимусить працівників погоджуватися на нижчу заробітну плату, що, в свою чергу, спричинить зростання попиту і скорочення пропозиції праці. Внаслідок таких коливань попит і пропозиція наближаються до рівноваги, а ставка оплати праці – до рівня W_0 , при якому немає ні нестачі, ні надлишку, тобто роботодавці заповнюють всі робочі місця, а всі бажаючі працівники знаходять роботу.

Одразу треба підкреслити, що все сказане вище стосується ринку праці високорозвиненої стабільної економіки. На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили практично є недосяжними.

Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили.

Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

- підтримати свою працездатність і одержати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку;
- утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;
- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

Ціна робочої сили виступає у вигляді *заробітної плати*. Зауважимо, що висока заробітна плата обмежує можливості підприємця у наймі додаткових працівників, скорочуючи попит на них, і навпаки, низький рівень зарплати дає можливість збільшити кількість робочих місць.

2. Класифікація та сегментація ринку праці

За структурою ринку праці розрізняють його *зовнішній* та *внутрішній* види.

Зовнішній ринок охоплює відносини між з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності, продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі.

Внутрішній ринок передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади на іншу по горизонталі чи по вертикалі. По горизонталі – з переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі – переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації. Зовнішній і внутрішній ринки тісно пов'язані. У країнах з розвинутою економікою може переважати як один, так і інший ринок праці. Так, в США переважає зовнішній ринок праці, в Японії – добре організований внутрішній ринок праці.

В залежності від умов функціонування виділяють *відкритий* і *прихований* ринки праці.

Відкритий ринок праці – організована, офіційна частина ринку праці, що включає все працездатне населення, що стабільно працює або перебуває на обліку в державних та недержавних службах зайнятості, випускники державної служби професійного навчання, безробітні, що намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами.

До прихованого ринку праці належать працюючі працівники, що мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками і роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути *жорстким* або *гнучким*. Гнучкість ринку праці передбачає:

- територіальну та професійну мобільність працівників;
- гнучкість підприємства, яка виявляється в гнучкому регулюванні обсягів продукції, що випускається, у використанні нових форм організації виробництва і праці, управління кадрами;
- різноманітність форм наймання і звільнення;
- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- гнучкість диференціації заробітної плати;
- гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
- гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
- різноманітність методів і форм соціальної допомоги;
- різноманітність методів і форм зайнятості.

На підприємствах зазначені вимоги забезпечуються зокрема, введенням режимів неповного робочого часу (скороченого робочого дня), надомної праці, роботи за викликами, гнучких режимів робочого часу, а також найманням тимчасових працівників.

Залежно від соціального підходу виділяють ринки *робочих кадрів* та *спеціалістів і менеджерів*.

Залежно від співвідношення попиту і пропозиції робочої сили виділяють *працедефіцитні, праценадлишкові та збалансовані* ринки праці.

Крім класифікації ринків праці, в економічній літературі виділяються підходи до його сегментації.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне положення – регіон, місто, район тощо;
- демографічні характеристики – статево-віковий і сімейний склад населення;
- соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;
- економічні критерії – розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл продавців за рівнем матеріальної забезпеченості та ін.;
- психологічні показники – особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;
- поведінкові характеристики – мотивація зайнятості та ін. Великого значення набуває створення сегментів для тих, хто особливо потребує соціальної підтримки з боку держави.

Найбільш поширеною та усталеною в світовій економічній науці є сегментація ринку праці на первинний і вторинний.

Первинний ринок праці – це ринок якісних робочих місць, що характеризується такими ознаками: стабільна зайнятість і надійність стану працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного росту; використання у виробництві прогресивних технологій, які вимагають високої кваліфікації працівників; наявність сильних профспілок.

Вторинний ринок праці характеризується такими ознаками: висока плинність кадрів; низький рівень заробітної плати; практично відсутня система просування по службових сходинках; використання примітивних технологій; відсутність профспілок.

Представники первинного і вторинного ринків праці відрізняються формою організації праці. До первинного ринку відносяться підприємці, особи, зайняті висококваліфікованою і високооплачуваною працею, що мають високий рівень загальної і спеціальної підготовки, стабільні гарантії зайнятості, перспективи кар'єрного росту. В змісті праці переважають творчі та управлінські функції. До вторинного ринку праці відносяться малокваліфіковані, сезонні робітники, соціально вразливі групи населення, працюючі неповний робочий день, які мають низькі доходи.

3. Функції та моделі ринку праці

Сучасний ринок праці виконує такі **функції**:

1) *Суспільного поділу праці*. Ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва й регіонами;

2) *Інформаційну*. В умовах ринку ціни на продукцію, попит і пропозиція, відсоткові ставки на кредит постійно змінюються, що позначається на стані ринку праці. Ринок дає учасникам процесу купівлі-продажу товару “робоча сила” інформацію про умови найму, рівні заробітної плати, пропозицію робочих місць і робочої сили, якість робочої сили тощо. Сучасний ринок праці, хоч і з деяким запізненням, реагує на будь-які зміни в ході конкурентної боротьби, виявляє середньостатистичні витрати на робочу силу, дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили і інформує зацікавлених суб'єктів ринку;

3) *Посередницьку*. Ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару “робоча сила”;

4) *Відтворювальну*. Це основна функція ринку праці, який встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили. При цьому задоволення попиту досягається за рахунок розширення пропозиції, підвищення якості та ціни робочої сили, які перебувають у постійному русі й урівноважують одне одного;

5) *Стимулюючу*. Ця функція полягає в тому, що ринок розвертає економіку лицем до потреб людей, робить усіх учасників конкурентного процесу матеріально зацікавленими в задоволенні цих потреб;

6) *Оздоровчу*. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств;

7) *Регулюючу*. Ринок праці, зокрема, регулює рух трудових ресурсів в економіці, спонукаючи підприємців утримувати саме ту кількість працівників і такої кваліфікації, які забезпечують його прибутковість.

У вітчизняній економічній літературі відсутній єдиний підхід до визначення моделей ринку праці.

Узагальнюючи погляди різних авторів, розглянемо детальніше характеристики трьох моделей – японської, американської та шведської моделі ринку праці.

Для *японської моделі* характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі “довічного наймання”, за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку (55-60 років). Заробітна плата робітників і розміри соціальних виплат залежать від віку, освіти і стану роботи. Робітники послідовно проходять підвищення кваліфікації за рахунок підприємств. Для підвищення професійного рівня робітники в плановому порядку переміщуються на нові робочі місця через кожні 8-10 років. Існує тенденція групового підвищення. Така політика сприяє вихованню у робітників фірми творчого відношення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботу за престиж фірми. У випадку скорочення виробництва, персонал не звільняють, а скорочують робочий час, або переводять частину робітників на інші підприємства за їх згодою. Японська модель відповідає рисам внутрішньо-фірмового ринку праці, що характерний для Франції, Південної Кореї та ін. На ринку праці Японії профспілки створюються на рівні підприємств.

Для *американської моделі* ринку праці характерним є те, що регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт, чітких межах змісту кожної роботи, для того щоб зберегти професійну мобільність кадрів. При цьому сама класифікація робіт будується на основі наскрізних професій і категоріювання робіт, яким відповідають ці професії. Особливою є також політика зайнятості на підприємствах. Так, у разі скорочення обсягів виробництва фірми віддають перевагу звільненню працівників, а не скороченню кількості відпрацьованих людино-годин або переміщенню працівників у межах підприємства, як це практикується в моделі внутрішнього ринку праці. Заробітна плата визначається класифікацією робіт за їх складністю, а просування працівника, як правило, пов'язане з переходом на іншу роботу, а не з розширенням професійно-кваліфікаційного профілю. Меншу увагу приділяють профпідготовці працівників у межах підприємств. Організація профспілок будується за галузевою та професійною ознаками.

Значний інтерес викликає модель ринку праці, характерна для *економіки Швеції*. Привертає увагу передусім розв'язання проблем зайнятості за рахунок активної політики на ринку праці. На профпідготовку працівників і створення робочих місць Швеція витрачає більше, ніж будь-яка інша країна. Усе це стає можливим в умовах розвиненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні, зокрема забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту, регулювання трудових відносин.

Тема 3. Організація та нормування праці

1. Поняття, зміст і завдання організації праці

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва. Термін “організація” має декілька значень:

По-перше – це внутрішня впорядкованість, узгодження, взаємодія відносно окремих частин цілого. **Організація праці на підприємстві** – це система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва між собою. Суттєвою ознакою організації праці є також порядок трудового процесу.

По-друге – це сукупність процесів чи дій, що приводять до утворення і вдосконалення зв'язків між частинами цілого.

По-третє – це об'єднання людей, що разом реалізують певну програму або мету і діють на основі встановлених правил та процедур.

Отже, організація праці повинна розглядатися з двох боків: по-перше, як стан системи, що складається з конкретних взаємопов'язаних елементів і відповідає цілям виробництва; по-друге, як систематичний вплив на діяльність людей по впровадженню нововведень в існуючу організацію праці для проведення її у відповідність до досягнутого рівня розвитку науки, техніки і технології.

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити економічні та соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економічної живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечили високий рівень працездатності зайнятих у виробництві. Крім того, працівники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують.

Організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрями:

- поділ і класифікація праці, що передбачають науково-обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а

також об'єднання працівників у виробничі колективи;

- організація і обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;
- нормування праці, що передбачає визначення норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг, як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;
- організація підбору персоналу та його розвиток, тобто – планування персоналу, профорієнтація, профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;
- оптимізація режимів у праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок (його зміст і тривалість) мають максимально сприяти досягненню високої працездатності протягом робочого часу;
- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду. Раціональним вважається такий спосіб роботи, який забезпечує мінімальні затрати часу;
- поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці;
- зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;
- мотивація і оплата праці;
- планування і облік праці.

На різних підприємствах праця організовується в різноманітних формах. До основних факторів, що спричиняють цю різноманітність, належать:

- 1) науково-технічний прогрес, систематичне вдосконалення техніки і технології;
- 2) система організації виробництва;
- 3) психофізіологічні фактори і особливості екологічного середовища;
- 4) фактори, пов'язані з характером завдань, які вирішуються в різних ланках системи управління виробництвом.

2. Поділ і кооперація праці на підприємстві

У процесі спільної праці виокремлюються різні види діяльності робіт або операцій, які доповнюють одна одну.

В економіці країни можна виділити такі *форми поділу праці*: між галузями економіки, в середині цих галузей, а також в середині підприємства.

Поділ праці на підприємстві передбачає спеціалізацію окремих працівників на виконання певної частини спільної роботи. Існують такі основні види поділу праці: технологічний, коопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Технологічний поділ праці передбачає поділ виробничого процесу за видами, фазами, циклами.

Поопераційний поділ праці означає закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу.

Функціональний поділ праці відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, спеціалісти і службовці), а також між основними і допоміжними робітниками.

Основні робітники беруть безпосередню участь у зміні форми і стану предметів праці і виконують технологічні операції з виготовлення основної продукції.

Допоміжні робітники створюють необхідні умови для безперебійної та ефективної роботи основних робітників. Вони зайняті на таких роботах: транспортування готових виробів, деталей, матеріалів; виготовлення інструмента, технічному контролю якості продукції.

Кваліфікаційний поділ праці зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих. Водночас враховується технологічна складність виготовлення продукції, складність функції з підготовки та здійснення трудових процесів, а також контролю за якістю продукції.

Ступінь, складності робіт обумовлює кваліфікаційні відмінності між групами працівників, що їх виконують. Кваліфікація відбиває рівень знань, умінь працювати, виробничий досвід і є підставою для розподілу працівника за кваліфікаційними групами – розрядами, категоріями, класами, тощо.

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією, тобто встановленням певних співвідношень і взаємодій між видами праці.

Кооперація – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Ефективність кооперації полягає у забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудова відносин між учасниками виробництва.

Розрізняють такі форми кооперації:

- всередині суспільства;
- всередині галузі;
- всередині підприємства.

Кооперація всередині суспільства відбувається, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки. Кооперація всередині галузі передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції. Кооперація всередині підприємства здійснюється між цехами, дільницями та окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов.

Серед колективних форм організації праці провідне місце посідають групові форми організації праці, зокрема, виробничі бригади.

Бригада – це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників. Створення бригад відбувається за наявності відповідних матеріально-технічних і організаційних передумов. Основні з них такі:

- неможливість розподілу загальної роботи між окремими виконавцями;

- необхідність забезпечення чіткої взаємодії між основними і допоміжними робітниками;
- наявність спільної мети між робітниками в процесі праці;
- можливість визначення норм і нормативів трудових і матеріальних затрат на кожну з операцій або на кінцеву продукцію;
- можливість обліку трудових і матеріальних затрат по операціях і по кінцевій продукції;
- наявність системи планування і обліку операційної і кінцевої продукції.

3. Сутність і значення нормування праці

Для забезпечення високої ефективності виробництва, що є основою конкурентоздатності підприємництва в ринкових умовах, вкрай важливо оптимізувати витрачання всіх видів задіяних ресурсів: живої та уречевленої праці (сировини, матеріалів, енергії, обладнання тощо). 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.

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

Зміст роботи з нормування праці на підприємстві включає: аналіз виробничого процесу; поділ його на частини; вибір оптимального варіанта технології й організації праці; проектування режимів роботи обладнання, прийомів і методів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку; розрахунок норм у відповідності з особливостями технологічного і трудового процесів; їх впровадження і подальше коректування в зв'язку зі зміною організаційно-технічних умов трудової діяльності.

Суттєво важливою є наукова обґрунтованість норм. Норма встановлює саме необхідні витрати та результати праці. Наукове обґрунтування норм вимагає врахування технічних і технологічних можливостей виробництва, особливостей застосовуваних предметів праці, використання прогресивних форм, прийомів і методів роботи, фізіологічно виправдану інтенсивність і нормальні умови праці. Тобто норми праці повинні відповідати найефективнішим для умов конкретної ділянки роботи варіантам технологічного процесу, організації праці, виробництва і управління. Норми праці повинні відображати найефективніший варіант використання наявних трудових і матеріальних ресурсів, вони фіксують досягнутий рівень техніко-технологічної і організаційної досконалості на підприємстві й для цих умов встановлюють міру праці. Норми праці завершують процес встановлення певної системи організації праці і стають вихідним пунктом для її подальшого вдосконалення.

Норма праці є тією першоосновою, з якої починається і на якій ґрунтується весь процес планування праці і виробництва: на основі норм праці розраховують трудомісткість виробничої програми, визначають необхідну чисельність персоналу і його структуру на підприємстві, розраховують

економічну ефективність науково-технічних та організаційних нововведень тощо.

Норми праці – це складова частина організації оплати праці на підприємстві, це активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду споживання. Встановлення точних, рівнонапружених норм праці для кожного робочого місця дає можливість об'єктивно визначити розмір трудового внеску окремих колективів та виконавців у загальний результат діяльності підприємства. Це означає, що науково обґрунтовані норми є ефективним засобом позитивної мотивації праці, спрямованої на активізацію трудової віддачі працівників.

Отже, нормування праці є важливою ланкою як технологічної та організаційної підготовки виробництва, так і оперативного управління ним. Будь-які суттєві зміни в технології та організації праці і виробництва повинні супроводжуватися зміною норм праці.

У ринкових умовах науково обґрунтоване нормування праці стає одним з найдієвіших засобів забезпечення конкурентоздатності підприємства, оскільки сприяє скороченню затрат праці, економії коштів на оплату праці, а отже – зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності господарювання.

Однак завжди потрібно орієнтуватися не на проміжні, а на кінцеві результати діяльності, тобто при нормуванні праці слід врахувати взаємозалежність витрат на різні види ресурсів. Майже завжди зменшення трудомісткості продукції потребує додаткових витрат на автоматизацію обладнання, оновлення приладів та інструментів, прогресивну технологію тощо. Тому мінімізація норм витрат праці не повинна бути самоціллю, а має розглядатися в комплексі завдань підвищення кінцевої ефективності діяльності підприємства. Тобто норми праці повинні встановлюватися на рівні, що відповідає мінімуму сумарних витрат виробництва на випуск запланованого обсягу продукції. Разом з тим мінімізація витрат ресурсів повинна відбуватися в межах, що відповідають технічним, психофізіологічним, соціальним та іншим нормам.

1. Види норм та їхня класифікація

Роботи, які виконуються в промисловості, відзначаються великою різноманітністю, що зумовлює використання при їх нормуванні різних вимірювачів витрат праці. Залежно від одиниці витрат праці розрізняють такі види норм: часу, виробітку, нормоване завдання, обслуговування, чисельності.

Норма часу – це регламентований час виконання певного обсягу робіт у певних виробничих умовах одним або декількома виконавцями відповідної класифікації.

Як одиниця обсягу робіт, на який встановлюється норма часу, використовується операція або група (комплекс) операцій. Під відповідальною класифікацією розуміється відповідність умінь, навичок, виробничого стажу виконавця, характеру і складності роботи, яка нормується. Значення норми часу залежить від сумарної тривалості технологічного і трудового процесу, які не перекриваються в часі, під час виконання операції, від кількості працюючих,

що зайняті її виконанням, кількості обслуговуваних ними одиниць устаткування та обсягу продукції, яка одночасно виготовляється на робочому місці. Норми часу доцільно застосувати для нормування праці робітників, які виконують протягом зміни різні операції.

Норма виробітку – це регламентований обсяг роботи (в штуках, тоннах, метрах тощо), який повинен бути виконаний за одиницю часу (за годину, зміну, місяць) у певних організаційно-технічних умовах або декількома виконавцями відповідної класифікації.

Норми виробітку встановлюються, як правило, в масовому і крупносерійному виробництві, де на кожному робочому місці виконується одна або декілька операцій.

Нормоване завдання – це встановлений склад і обсяг робіт, який повинен бути виконаний одним або групою працівників за певний період часу (зміну, місяць).

За своїм змістом ця норма витрат праці близька до норми виробітку. Нормовані завдання дедалі частіше застосовуються при нормування праці робітників-почасовиків, які виконують операції, що регулярно або періодично повторюються.

Норма обслуговування – це встановлена кількість об'єктів (одиниць устаткування, виробничих площ, робітників та ін.), які повинні обслуговуватися одним або групою працівників протягом зміни (місяця).

Норма обслуговування застосовується для нормування праці робітників-багатоверстатників, допоміжних робітників, які обслуговують виробництво, а також ІТП і службовців.

Для нормування праці керівних працівників вдаються до різновидності норми обслуговування – норми керування. Це оптимальна кількість підпорядкованих працівників або структурних підрозділів, які повинні бути закріплені за керівником.

Тема 4. Ефективність використання ресурсів праці

1. Сутнісна характеристика ефективності праці

Термін “ефект” у перекладі з латинської мови означає “результат”. Ефект може бути як позитивним, коли зміни є корисні, так і негативним, коли зміни деструктивні або нульовим, коли змін немає.

Визначення ефективності виробництва полягає в оцінці його результатів. Такими результатами можуть бути обсяги виготовленої продукції в натуральному чи вартісному виразі або прибуток. Але ж сама по собі величина цих результатів не дає змоги зробити висновок про ефективність або неефективність роботи підприємства, оскільки невідомо якою ціною отримані ці результати.

Тому для отримання об'єктивної оцінки ефективності виробництва необхідно також врахувати оцінку цих витрат, що дали змогу одержати ті чи інші результати. Процес виробництва здійснюється через поєднання факторів, що його визначають: засобів праці (основні засоби), предметів праці (оборотні

засоби), робочої сили (трудові ресурси). Крім того, на виробництво впливають також певні організаційні, управлінські, технологічні та інші фактори.

Отже, *ефективність виробництва* – це комплексна оцінка кінцевих результатів використання необоротних і оборотних активів, трудових і фінансових ресурсів та нематеріальних активів за певний період часу.

Загальний механізм визначення ефективності виробництва може характеризуватися таким співвідношенням:

$$E_{\phi} = E / B$$

де: E_{ϕ} – ефективність;

E – ефект (результати);

B – витрати (ресурси).

У системі показників ефективності виробництва можна виділити такі їх групи:

- ефективності використання основних засобів;
- ефективності використання оборотних активів;
- ефективності використання праці (трудова ресурсів);
- ефективності капітальних вкладень (виробничих інвестицій);
- узагальнюючі показники ефективності діяльності підприємства.

Основними показниками ефективності діяльності підприємства, які характеризують інтенсивність господарювання є прибуток та відносний показник прибутковості – рентабельність.

Розглянемо ефективність використання ресурсів праці, що характеризують поняття «продуктивність праці» і «прибутковість праці».

Продуктивність праці як економічна категорія – це ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ.

У зв'язку з тим, що виробництво продукції (надання послуг) здійснюється живою і минулою (уречевленою) працею, розрізняють продуктивність живої індивідуальної праці та суспільної.

Продуктивність індивідуальної праці – це витрати живої праці на виробництво одиниці продукції. Її рівень визначається відношенням робочого часу, витраченого на виготовлення продукції, до кількості цієї продукції.

$$W_{\text{інд.}} = T_{\text{ж}} / q$$

де: $W_{\text{інд.}}$ – продуктивність індивідуальної праці, год / од.;

$T_{\text{ж}}$ – витрати часу живої праці, год.;

q – кількість продукції, од.

Продуктивність суспільної праці – це витрати живої і минулої (уречевленої) праці на виробництво одиниці продукції.

$$W_{\text{сусп.}} = (T_{\text{ж}} + T_{\text{м}}) / q$$

де: $W_{\text{сусп.}}$ – продуктивність суспільної праці, год / од.;

$T_{\text{м}}$ – витрати часу минулої (уречевленої) праці, год.

Продуктивність суспільної праці як економічна категорія є головним фактором економічного зростання.

Проблема підвищення ефективності виробництва полягає в тому, щоб на кожну одиницю ресурсів (витрат) – трудових, матеріальних і фінансових, досягти максимально можливого збільшення обсягу виробництва і прибутку.

Таким чином, узагальнюючим критерієм економічної ефективності суспільного виробництва є рівень продуктивності суспільної праці.

Ефективність праці на підприємстві можна аналізувати в трьох аспектах на основі наступних показників:

- рівень продуктивності праці (виробіток, трудомісткість);
- рентабельність персоналу;
- коефіцієнти прибутковості праці.

На практиці рівень продуктивності праці визначається показниками виробітку та трудомісткості.

Виробіток – показник рівня продуктивності праці, який характеризує кількість продукції, що виготовлено за одиницю часу, або одним працівником (робітником).

$$W = q / T$$

де: W – виробіток, од / год.;

q – кількість продукції, од.;

T – витрати робочого часу, або фонд робочого часу за календарний період (місяць, квартал, рік), год.; або середньооблікова чисельність працівників (робітників), осіб (тоді замість T введемо позначення $Ч$).

Трудомісткість – обернений показник, який визначається як відношення витрат робочого часу до кількості продукції, тобто характеризує витрати праці на виробництво одиниці продукції.

$$t = T / q$$

де: t - трудомісткість одиниці продукції, год. / од.

2. Методи вимірювання та показники продуктивності праці

Залежно від того, в яких одиницях вимірюється обсяг продукції (робіт, послуг) на підприємствах використовують натуральний, трудовий та вартісний методи оцінки рівня продуктивності праці. Різноманітність підходів до визначення продуктивності праці залежить від специфіки діяльності підприємств, від мети розрахунків та базується на методичних особливостях.

Натуральний метод передбачає розрахунок продуктивності праці з використанням обсягу продукції (робіт, послуг) у фізичних одиницях (тонни, штуки, метри і т.д).

Цей метод використовується на підприємствах галузей, які виготовляють однорідну продукцію (вугільна, нафтодобувна та інші). Натуральні показники виробітку найбільш точно відображають рівень і динаміку продуктивності праці.

$$W = q / T$$

де: q – кількість продукції, яка вироблена в натуральних одиницях;

T – витрати робочого часу (нормо-годин), або середньооблікова чисельність працівників (робітників) ($Ч$).

Умовно-натуральний метод використовується на підприємствах галузей, які виготовляють продукцію різних видів, але однієї споживчої властивості (цемент, паливо і т.д.).

Перерахунок в умовні одиниці здійснюється за допомогою спеціальних перевідних коефіцієнтів (кп), розрахованих по відношенню до еталона (на основі затрат сировини, калорійності і т.д.) Ці коефіцієнти приводять різні види продукції до єдиного виду. Недоліком цього методу є використання коефіцієнтів, а перевагою те, що на рівень продуктивності праці не впливає ціновий фактор.

$$W = q \times k_n / T$$

де: $q \times k_n$ – кількість продукції в умовно-натуральних одиницях.

Трудовий метод використовується, якщо обсяги продукції (робіт, послуг) вимірюються трудомісткістю. Цей метод потребує достатньо розвинутої системи нормування праці, тому зона використання його обмежена бригадою, дільницею, цехом.

$$W = q \times t_n / Ч$$

де: $q \times t_n$ – обсяг продукції в трудовитратах (нормогодинах);

t_n – нормативна трудомісткість;

Ч – кількість працівників (робітників).

Цей метод застосовується для розрахунку чисельності промислово-виробничого персоналу, робітників, а також визначення резервів підвищення продуктивності праці.

Вартісний метод є універсальним. Різні обсяги продукції (робіт, послуг) зводять до єдиного виміру за допомогою цін. Недоліком цього методу є вплив цінового фактору на рівень продуктивності праці, а позитивним – можливість порівнювати і аналізувати динаміку продуктивності праці на підприємствах різних галузей.

$$W = q \times P / T$$

де: q – обсяг продукції у натуральному виразі;

P – ціна одиниці продукції, грн;

$q \times P$ – обсяг продукції у вартісному виразі.

Найчастіше для розрахунку продуктивності праці використовують вартісні показники товарної продукції (робіт, послуг), тобто виробленої продукції (робіт, послуг) на сторону, яка не включає зміну залишків незавершеного виробництва і напівфабрикатів власного виробництва.

Найбільш точний показник продуктивності праці розраховується за допомогою використання величини доданої вартості. Показник продуктивності праці обчислюється відношенням абсолютної величини, створеної за відповідний період доданої вартості до середньооблікової чисельності працюючих.

$$W = ДВ / Ч$$

де: ДВ – додана вартість.

Для оцінювання рівня інтенсивності використання персоналу підприємств застосовують систему узагальнюючих окремих індивідуальних і допоміжних показників продуктивності праці.

До узагальнюючих показників належать:

- середньорічний (квартальний, місячний);

- середньоденний;

- середньогодинний виробіток продукції на одного робітника;

- середньорічний (квартальний, місячний) виробіток продукції на одного працівника.

3. Фактори (чинники) і резерви підвищення продуктивності праці

З метою ефективного управління продуктивністю праці на кожному підприємстві розробляється конкретна програма використання трудового потенціалу, на виробничу діяльність підприємства впливають багато факторів (чинників), які сприяють зростанню продуктивності праці.

Фактори (чинники) продуктивності праці – це рушійна сила, або причини, під впливом яких змінюється її рівень.

Всі чинники зростання продуктивності праці поділяють на дві узагальнюючі групи – зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх чинників належать ті, що об'єктивно перебувають поза контролем окремого підприємства: законодавство, політика держави, стратегічні напрями розвитку галузей, ринкова інфраструктура, макроструктурні зрушення в суспільстві, природні ресурси, інтеграційні процеси в економіці, рівень конкуренції та інші.

Внутрішні чинники – це ті, на які підприємство може безпосередньо впливати: впровадження у виробництво досягнень НТП, удосконалення технології, організація виробництва, матеріально-технічне забезпечення, рівень кооперації, спеціалізації, виробничий персонал, рівень освіти та кваліфікації робітників, організація праці, система мотивації та інші.

При організації будь-якого виробництва необхідно однаковою мірою враховувати як зовнішні, так і внутрішні чинники можливого зростання продуктивності праці. Ґрунтовне володіння цими чинниками дає можливість вибрати найкращий варіант організації виробничої діяльності підприємства, приймати оптимальні рішення, які дають змогу вибрати стратегію організації виробництва і зростання продуктивності праці на тривалий період. При виборі стратегії виробничої діяльності слід враховувати такий важливий чинник, як регіональну політику в забезпеченні регіону товарами, які виготовляє підприємство.

Резерви – це такі можливості підвищення продуктивності праці, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Інакше – це невикористані можливості економії затрат праці, які з'являються внаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва та праці тощо).

Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці за конкретний період часу.

Важливе значення для підвищення продуктивності праці на підприємстві має виявлення внутрішньовиробничих резервів, які повинні бути враховані при прогнозуванні рівня продуктивності праці.

Зростання продуктивності праці відбувається передусім за рахунок зниження трудомісткості продукції, а саме за рахунок виконання плану організаційно-технічних заходів (впровадження досягнень науки і техніки, механізація та автоматизація виробничих процесів, удосконалення організації виробництва і праці тощо), збільшення частки покупних напівфабрикатів і комплектуючих виробів, перегляд норм виробітку і т.д.

Основні напрями пошуку резервів зростання продуктивності праці випливають із самої формули розрахунку її рівня:

$$W_{\text{год.}} = q / T_{\text{людино-годин}}$$

де: $T_{\text{людино-годин}}$ – фонд робочого часу.

Згідно з цією формулою можна домогтися підвищення продуктивності праці шляхом:

✓ збільшення випуску продукції за рахунок повнішого використання виробничих потужностей підприємства, оскільки при нарощуванні обсягів виробництва продукції на тих самих потужностях збільшується тільки змінна витрат робочого часу, а постійна залишається без змін. Унаслідок цього витрати часу на випуск одиниці продукції зменшуються;

✓ скорочення витрат праці на виробництво продукції шляхом інтенсифікації виробництва, впровадження комплексної механізації та автоматизації, досконалішої техніки і технології виробництва, скорочення витрат робочого часу за рахунок поліпшення організації праці, матеріально-технічного постачання та інших факторів відповідно до плану організаційно-технічних та інноваційних заходів.

При цьому можливі такі варіанти співвідношення змін обсягу випуску продукції і витрат праці, які треба враховувати, обираючи управлінську стратегію для забезпечення зростання продуктивності праці за існуючих у цей момент економічних умов:

- а) збільшується обсяг випуску продукції при зниженні витрат праці на її виробництво;
- б) обсяг продукції зростає швидше, ніж витрати праці;
- в) обсяг продукції зростає при незмінних витратах праці;
- г) обсяг продукції залишається незмінним при зниженні витрат праці;
- д) обсяг продукції знижується повільнішими темпами, ніж витрати праці.

Тема 5. Політика доходів і заробітна плата

1. Формування політики доходів

Головною ланкою в соціальній політиці держави є політика формування доходів населення. Доход є показником результатів економічної діяльності суб'єктів господарювання.

Рівень доходів членів суспільства є важливим показником їх добробуту, оскільки визначає можливості матеріального й духовного життя індивіда: відпочинку, отримання освіти, підтримання здоров'я, задоволення нагальних потреб. Серед факторів, що безпосередньо впливають на величину доходів

населення, крім розмірів самої заробітної плати – динаміка роздрібних цін, ступінь насиченості споживчого ринку товарами та ін.

Стратегія планування доходів населення передбачає заходи щодо поступового підвищення життєвого рівня населення на основі загального зростання особистих доходів та забезпечення її реальності, скорочення розриву між фактичним доходом і його рівнем, що має статус достатнього, упровадження таких мотивів економічної діяльності населення, як підприємництво.

Політика доходів – це політика державного адміністративного регулювання цін, грошових доходів населення й підприємства. Політика доходів, розроблена кейнсіанцями в таких основних формах, які тим чи іншим чином впливають на динаміку заробітної плати:

- “заморожування заробітної плати”;
- установлення державою лімітів на збільшення номінальної заробітної плати за перевищення яких компанія сплачує вищі податки і навпаки;
- індексація, тобто підвищення номінальної заробітної плати, відповідно до зростання цін;
- стримування темпів зростання заробітної плати в поєднанні зі встановленням обмежень на зростання цін і прибутків компаній.

Основними суб'єктами політики доходів є держава, підприємці та об'єднання.

Визначальною формою політики доходів є встановлення державою лімітів на збільшення номінальної заробітної плати. Однак компанії можуть порушувати ці ліміти лише з дозволу спеціальних арбітражних органів за досягнення високих темпів зростання продуктивності праці.

Політика доходів персоналу полягає перш за все у формуванні заробітної плати у виробничій сфері. Формування заробітної плати має провідне значення в умовах ринкових відносин і має свої особливості.

К. Маркс вводить поняття “ціна праці” для того, щоб визначити дійсну величину погодинної оплати. Ціна праці є особливою формою вираження вартості робочої сили. Вона представляє собою відношення денної вартості робочої сили до кількості годин робочого дня. У ціні праці, таким чином, виражається ціна робочого часу.

Заробітна плата представляє собою перетворену форму вартості і відповідно й ціни специфічного товару робоча сила, тобто спроможності людини до праці. З точки зору відношень розподілу заробітна плата – це грошова форма основної частини необхідного продукту, котра надходить в індивідуальне споживання працівникам фірми у відповідності з якістю й кількістю витраченої праці.

Для кожної країни в певний історичний період вартість робочої сили певна, що історично склалася, визначена величина. Їй відповідає певна величина робочого дня, що історично склалася. Праця протягом робочого дня знаходить вираження в певній кількості годин. Вона обмінюється на гроші, що виплачуються у формі заробітної плати. У такому випадку можна записати, що вартість денної праці дорівнює денній вартості робочої сили. Якщо певне число

годин денної праці прирівнюється до денної вартості робочої сили, то легко визначити ціну однієї години праці:

$$Цг = \frac{ДВРС}{ЧГДП}$$

де: Цг – ціна години праці;

ДВРС – денна вартість робочої сили;

ЧГДП – число годин денної праці

Ціна праці представляє природній результат суспільного розвитку. Як економічна категорія, вона набуває міцність і законність свого існування. Ціна праці змінюється в залежності від динаміки вартості робочої сили, яка є її внутрішнім змістом. У той же час вона коливається під впливом попиту й пропозиції на робочу силу, що складається на ринку праці.

Ціни на працю коливаються на ринку так як і ціни на інші фактори виробництва. Попит і пропозиція робочої сили мінливі. Наприклад, тиск багатомільйонної армії безробітних сприяє зниженню ціни праці. Кризи й падіння виробництва можуть призвести до того, що ціна праці може впасти нижче денної вартості робочої сили. Звідси стає зрозумілим, що ціна праці як основа формування заробітної плати дає можливість:

- виразити в грошових одиницях різну кількість праці;
- порівняти кількість праці з її оплатою;
- ставити величину заробітної плати в залежність від кількості і якості праці.

Регулювання заробітної плати здійснюється фірмою й державою. Перш за все встановлюється міра праці. Вона відображає кількість праці (величина мускульної і нервової енергії, що витрачається), інтенсивність праці і якість праці (ступінь складності й значимості роботи). У результаті появляються норми часу, норми виробітку, норми обслуговування на тих чи інших роботах. Фірма й держава проводять нормування праці. Виконана норма – це перш за все кількість праці певної якості, віддана працівником фірми. За це він отримує грошову винагороду у формі заробітної плати.

Важливішим питанням є також мотивація оплати праці. З точки зору процесуальних теорій мотивації оплату праці може стимулювати не реальне, а очікуване задоволення потреб. Здійснюючи будь-які дії, людина докладає зусиль, які призводять до певного результату. Останній передбачає певну винагороду. Вона, у свою чергу, відповідає або не відповідає очікуванням цієї людини (валентність).

Зусилля, результат, винагорода і валентність пов'язані в один нерозривний ланцюг – очікуванням. Чим більше реальна винагорода відповідає очікуваній, тим вища ступінь валентності. На основі наведеної схеми була виведена наступна формула мотивації:

Мотивація = З-Р*Р-В*Валентність

Згідно з цією формулою мотивація дорівнює ступеню відповідності очікування «Зусилля–Результат», помноженому на ступінь відповідності

очікування «Результат–Винагорода» і помноженому на «Валентність» винагороди. Послаблення кожної з цих ланок знижує мотивацію. Тобто, кожний працівник повинен знати, що його зусилля приведуть до позитивної зміни результату, а кращий результат приведе до підвищення винагороди і вона буде відповідати його очікуванням.

Оплата праці виступає елементом витрат на виробництво. Зростання оплати праці робітника повинно, як правило, поєднуватись зі зниженням її витрат на одиницю продукції.

2. Сутність заробітної плати як економічної категорії

Заробітна плата – це одна з найважливіших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва й ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати й формування її рівня з питаннями забезпечення та зайнятості складають основу соціально-трудоких відносин у суспільстві, так як включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Сутність поняття “заробітна плата” складна й багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником із приводу розподілу новоствореної вартості. У цьому розумінні доречнішим є поняття “оплата праці”, яка крім власне заробітної плати, включає й інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

По-третьє, в умовах ринкової економіки заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. У цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об’єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п’яте, для підприємця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, й водночас і головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Сутність заробітної плати проявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення.

1. Відтворювальна функція заробітної плати полягає в тому, що вона забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації.

2. **Стимулююча функція** передбачає встановлення таких розмірів оплати праці, які б спонукали працівників до підвищення продуктивності праці, досягнення найкращих результатів на робочих місцях.

3. **Регулююча функція** оплати праці реалізує принцип диференціації рівнів заробітної плати залежно від кваліфікації, складності праці, напруженості завдань, фахової підготовки.

4. **Соціальна функція**, спрямована на забезпечення однакової оплати праці за однакоvu роботу, тобто реалізацію принципу соціальної справедливості щодо одержуваних доходів.

Держава й фірма встановлюють наступні принципи диференціації заробітної плати:

❖ Величина заробітної плати залежить від складності праці, професійних навичок і кваліфікації робітника. Даний принцип диференціації заробітної плати здійснюється на основі тарифної системи, котра включає в себе тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні сітки і тарифні ставки;

❖ Величина заробітної плати залежить від умов праці, від її важкості, шкідливості для здоров'я. Праця у важких і шкідливих умовах оплачується вище. Прикладами можуть слугувати праці в гарячих цехах, хімічній промисловості, на підземних роботах;

❖ Рівень заробітної плати залежить від макроекономічного значення того чи іншого виду економічної діяльності. У пріоритетних макроекономічних видах економічної діяльності, що забезпечують технічний прогрес і розвиток передових технологій, величина заробітної плати може бути відносно підвищена;

❖ Величина заробітної плати залежить від результативності не тільки індивідуальної праці робітника, але й виробничої діяльності фірми в цілому. Особливого розвитку цей принцип набув в умовах поточного і автоматизованого виробництва. Індивідуальна (основна) заробітна плата забезпечується робітникові тарифною системою, а колективна (додаткова) залежить від результатів роботи фірми, від розмірів спеціальних фондів, що формуються з прибутку підприємства.

3. Види, форми і системи оплати праці на підприємстві

Розрізняють два види заробітної плати: номінальну й реальну.

Номінальна заробітна плата – це грошовий вираз тієї заробітної плати, яку працівник одержує за свою працю відповідно до її кількості і якості за певний період. Грошова форма заробітної плати дає змогу працівникові здійснювати її обмін на відповідні товари, необхідні для споживання. У ринкових умовах у будь-які періоди і в різних країнах ціни на товари різні, тому на однакоvu заробітну плату можна придбати різну кількість товарів. Однак розміри номінальної заробітної плати не дають уявлення про життєвий рівень працівника, рівень його споживання. Номінальна заробітна плата характеризує рівень заробітної плати без зв'язку з цінами на товари та послуги.

Найточнішою характеристикою доходів працівників є реальна заробітна плата.

Реальна заробітна плата – це сукупність матеріальних та культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну плату. Реальна заробітна плата – це “купівельна спроможність” номінальної заробітної плати. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати й рівня цін на предмети споживання й послуги, обсягів вилучення частини доходів через механізм оподаткування. Реальна заробітна плата обчислюється як частка від ділення номінальної заробітної плати на індекс вартості життя. Вона прямо пропорційна змінам номінальної заробітній платі й обернено пропорційна змінам рівня цін і величини податків (прямих і непрямих).

З реальною заробітною платою тісним чином пов’язані такі поняття як “прожитковий мінімум” і “споживчий кошик”.

Прожитковий мінімум (лат. *minimum* – найменше) – мінімум засобів, необхідних для забезпечення життєздатності працівника й членів його сім’ї, для оновлення затраченої в процесі праці робочої сили та продовження роду.

Прожитковий мінімум існує у двох основних формах:

- 1) фізіологічний мінімум (життєві засоби, необхідні для задоволення лише головних фізіологічних потреб;
- 2) соціальний мінімум (крім потреб фізіологічного мінімуму, включає мінімальні духовні й соціальні потреби).

Для визначення абсолютного рівня прожиткового мінімуму найточнішим є метод споживчого кошика.

Споживчий кошик – це розрахунковий набір, асортимент товарів, що характеризує місячне (річне) споживання людини чи сім’ї. Такий набір використовується для розрахунку мінімального споживчого бюджету (прожиткового мінімуму), виходячи з вартості споживчого кошика в діючих цінах. Споживчий кошик є базою порівняння розрахункових і реальних рівнів споживання. Залежно від рівня цін прожитковий мінімум змінюється. Затверджується споживчий кошик Верховною Радою України.

Особливе місце в системі оплати праці посідає мінімальна заробітна плата.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці, яка встановлюється щорічно.

Оплата за працею припускає порівняння праці різної якості. Диференціація заробітної плати працівників на підприємстві залежно від складності й умов праці здійснюється за допомогою тарифної системи.

Тарифна система являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки й доплати до тарифних ставок.

Тарифна сітка – сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за якими визначають розмір тарифних ставок оплати праці працівників залежно від складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка. Тарифна ставка визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Ставка 1-го розряду – це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі. Тобто вона відображає законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи). Тарифні ставки у наступних розрядів розраховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Система надбавок і доплат до тарифних ставок є нормативним документом. Більшість із них регламентується трудовим законодавством, деякі встановлюються безпосередньо на підприємстві.

Тарифно-кваліфікаційні довідники містять систему “цензів”, яким повинні відповідати робітники певної професії й кваліфікації.

Цензи – це вимоги, які повинен задовольняти робітник кожної професії (спеціальності) і кожної кваліфікації. Таких “цензів” є три:

- що робітник повинен знати;
- що робітник повинен уміти;
- взірець роботи, яку робітник повинен виконати.

Схема посадових окладів передбачає тарифне регулювання заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців. Схеми посадових окладів доповнюються системою показників і характеристик для внесення працівників до певної групи по оплаті праці. Схеми посадових окладів містять перелік посад усіх найменувань і розмірів місячних окладів щодо кожної посади (“вилки” окладів).

Питання раціонального застосування форм оплати праці та їх систем є одним із ключових при організації виробництва. Але кожна категорія промислово-виробничого персоналу потребує своєї оплати праці. Застосування форм і систем заробітної плати у виробництві було й залишається основним питанням.

Форми й системи заробітної плати – це механізм установлення розміру заробітку в залежності від кількості та якості праці і її результатів.

Система оплати праці – сукупність взаємопов’язаних форм і видів (підсистем) заробітної плати, принципів її організації, що відповідають вимогам розвитку продуктивних сил – людини (людини-працівника, людини-власника).

Форма заробітної плати – це внутрішня організація руху змінного капіталу та спосіб зв'язку між власністю робочої сили (її вартості й ціни) і результативністю її функціонування.

Підприємства застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну й погодинну.

Сутність відрядної форми заробітної плати полягає в тому, що її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо встановлених норм часу (виробітку) і розцінок з урахуванням складності та умов праці. Основою відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка.

4. Формування фонду оплати праці на підприємствах

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. Зі зростанням продуктивності праці утворюються реальні передумови для підвищення рівня її оплати.

Фонд заробітної плати – це загальна сума грошових коштів, спрямована на оплату праці робітників і управлінського персоналу підприємства за визначений обсяг виконаної роботи або виробленої продукції, а також на оплату невідпрацьованого часу, який підлягає оплаті відповідно до чинного законодавства.

Фонд оплати праці складається з:

- 1) фонду основної заробітної плати;
- 2) фонду додаткової заробітної плати;
- 3) інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

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

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Залежно від одиниці виміру, за якою обчислюється фонд заробітної плати (людино-година, людино-день, людино-місяць тощо), розрізняють годинний, денний, місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати.

Годинний фонд заробітної плати являє собою заробітну плату, нараховану робітникам за фактично відпрацьовані години в умовах нормальної тривалості зміни.

Денний фонд заробітної плати складають суми, нараховані за час фактичної роботи, а також суми, нараховані за невідпрацьований час. Він характеризує оплату фактично відпрацьованих людино-днів.

До суми денного фонду заробітної плати включають: годинний фонд заробітної плати, доплати за роботи в понаднормований час і святкові дні,

оплату внутрішньозмінних перерв у роботі не з вини робітника; оплату перерв у роботі матерів, які годують дітей; оплату внутрішньозмінного часу, витраченого на виконання державних та громадських обов'язків.

До місячного (квартального, річного) фонду оплати праці включають: денний фонд заробітної плати; оплату чергових відпусток; винагороди за стаж роботи; виплату вихідної допомоги; оплату людино-днів, витрачених на виконання державних і громадських обов'язків; виплату заробітної плати робітникам, відрядженим на інші підприємства або для проходження навчання без виключення зі списків підприємства; оплату цілоденних простоїв не з вини робітника.

Існують різні джерела коштів, що спрямовуються на оплату праці, які узагальнені в наступній таблиці:

Основні джерела коштів на оплату праці

<i>Установи</i>	<i>Джерела коштів на заробітну плату</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
Госпрозрахункові підприємства	Частина доходу й інші кошти, отримані внаслідок їх господарської діяльності
Установи й організації, що фінансуються з бюджету	Кошти, що виділяються з бюджету відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого внаслідок господарської діяльності й з інших джерел
Об'єднання громадян	Кошти, що формуються згідно з їх статутами

У госпрозрахункових підприємствах оплата праці працівників здійснюється на підставі законодавчих, нормативних актів України й колективних договорів. Обсяги витрат на оплату праці працівників визначаються власником підприємства, виходячи з обсягу очікуваного доходу й пов'язаного з ним обсягу робіт, включаючи адміністративно-управлінські роботи, кількість працівників, необхідних для виконання цих робіт, їх кваліфікація, враховуючи при цьому мінімальні норми й гарантії, встановлені державою.

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законодавчих і інших нормативних актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних доходів. Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

Тема 6. Контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудої сфери

1. Контролінг: основні поняття, цілі й завдання

Управління бізнес-процесами в сучасних умовах потребує комплексного вирішення численних проблем обумовлених як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. До основних факторів слід віднести динамічність макроекономічної системи в Україні, посилення впливу на українську економіку процесів, що проходять у міжнародній фінансово-економічній сфері, загострення

внутрішньої конкурентної ситуації, а також невизначеність у правовій сфері управління бізнесом.

У сучасних умовах одним з основних внутрішніх факторів невизначеності та ризику для бізнесменів є неповна інформація як про поточний стан, так і про перспективи власного бізнесу, що може призводити до кризових явищ в управлінні підприємством, а іноді й до банкрутства, особливо в області соціально-трудова відносин.

З початком формування ринкових відносин в Україні виникла необхідність в цілеспрямованих дослідженнях ринку праці, соціально-трудова відносин, організації оплати праці та новітніх видах і способах її стимулювання. Ці обставини потребують формування нових підходів до управління та інструментів їх запровадження. Таким інструментом є контролінг.

Контролінг нове явище в теорії й практиці сучасного управління, що виникло на стику економічного аналізу, планування, управлінського обліку, контролю й менеджменту.

Контролінг як концепція системи управління є відповіддю на зміни зовнішніх умов функціонування підприємств та постійно зростаючі вимоги до управління та його інструментів. В сучасних умовах господарювання необхідні комплексна методологія та оснований на ній інструментарій, які могли б модернізувати організаційну та інформаційну структуру організації таким чином, щоб вирішувалися базові проблеми її розвитку, що визначають стабільні успіхи не тільки сьогодні, але й в майбутньому. В основі цієї нової концепції системного управління організацією лежить прагнення забезпечити успішне функціонування організаційної системи підприємства (установ, організацій) у соціально-трудова сфері.

Отже, **контролінг** – це система обліку, контролю на підприємстві, яка завдяки цілеспрямованим збору та обробки інформації допомагає в ухваленні рішень та управлінні підприємством, зокрема вчасно виявляти слабкі місця, вжити заходів для уникнення кризи.

Основна мета контролінгу управління соціально-трудова сфери – орієнтація управлінського процесу на ефективне використання трудового потенціалу й виконання умов колективного договору шляхом виявлення причинно-наслідкових зв'язків при порівнянні кількості і якості праці та затрат, пов'язаних з соціально-трудова відносинами, а також ужиття заходів з регулювання відхилень, які виникли.

Основним завданням контролінгу управління соціально-трудова сферою є правильна організація руху інформаційних потоків на підприємстві з метою їх оптимізації, тобто отримання тільки тієї інформації, котра може бути корисною у прийнятті управлінських рішень. Крім того, завдання контролінгу – визначити для підприємства (організації) напрям, який гарантуватиме існування його у перспективі.

Цілі системи контролінгу визначають основні її функції. Стосовно функцій контролінгу також серед спеціалістів, що займаються проблемами контролінгу, не має єдиної думки. Однак, з точки зору соціально-трудова відносин можна

виділити такі функції: інформаційну, контрольну, аналітичну та функцію управління.

Інформаційна функція проявляється у виробітку контролінгової інформації для управління персоналом, шляхом трансформації даних (інформаційних потоків), що надходять не тільки у відповідні служби, а у відділ контролінгу, якщо він створений як окремий підрозділ.

Облікова (контрольна) – використовується при порівнянні планових і фактичних величин для вимірювання і оцінки ступеня досягнення мети, встановлення допустимих меж відхилень від заданих параметрів використання трудових ресурсів та витрат на оплату праці, інтерпретації причин відхилень і розробці пропозицій для їх зменшення або усунення.

Суть **аналітичної функції** проявляється у виробітку основних підконтрольних показників соціально-трудої сфери, що дозволять оцінити ефективність управління трудовими ресурсами, визначити ступінь впливу ефективності їх використання на величину кінцевих результатів, розробити заходи з усунення й попередження відхилень, що можуть мати місце у майбутньому.

Контролінг є одним з основних елементів, що формує систему управління підприємством. При цьому сучасний менеджмент розділяє цілі підприємства на дві групи: оперативні (короткострокові) і стратегічні (довгострокові, перспективні). Звідси контролінг, як система, включає в себе два основних аспекти: стратегічний й оперативний.

Сутність **оперативного контролінгу** соціально-трудої сфери полягає у формуванні засобів і методів ефективного управління поточними цілями підприємства стосовно соціально-трудої відносин на підприємстві, умов та охорони праці, соціально-психологічного клімату у колективах, організації моніторингу з цих питань.

Сутність **стратегічного контролінгу** полягає у визначенні основних підконтрольних показників у відповідності з установленими стратегічними цілями (наприклад, продуктивність праці та середньої заробітної плати), аналіз впливу відхилень підконтрольних показників на виконання стратегічних планів.

У контролінгу передбачається: самостійність замість залежності, самоврядування замість підпорядкування, довіра замість контролю. Це основні механізми контролінгу, що призведуть до змін у взаєминах між працівниками підприємств і будуть сприяти взаєморозумінню між ними.

Сутність контролінгу соціально-трудої відносин більш зрозуміла із визначення завдань, що стоять перед ним. Такими завданнями є:

- складання і координація планів соціально-економічного розвитку колективу підприємства, контроль за реалізацією запланованого;
- порівняння одержаних результатів із плановими завданнями або стандартами підприємства, якщо вони функціонують на підприємстві;
- оцінка сфер менеджменту в управлінні соціально-трудої відносинами на підприємстві, оцінка всіх його процесів у різних фазах на предмет

досягнення поставлених цілей, оцінка дієвої політики у формуванні доходів працівників, оптимізації чисельності персоналу і оплати його праці;

- постійне відстеження економічних, соціальних і політичних факторів і оцінка їх впливу на соціально-трудові відносини на підприємствах різних форм власності і організаційних форм;

- консультування і координація при стратегічному плануванні продуктивності праці і середньої заробітної плати на підприємствах;

- керівництво внутрішньою інформаційною службою підприємства;

- проведення спеціальних соціально-економічних досліджень.

2. Організація інформаційного забезпечення контролінгу

Контролінг є інструментом для управління соціально-трудовими відносинами як на мікро-, так і макрорівні, за допомогою якого готуються управлінські рішення в даній сфері. Підготувати управлінське рішення означає, перш за все, – проаналізувати та оцінити реальне положення справ на підприємстві в соціально-трудовій сфері на основі інформації аналітичного обліку. Кожне підприємство раніше чи пізніше стикається з необхідністю проаналізувати свою діяльність з точки зору її ефективності та можливості, подальшої виживаємості.

Робота контролінгу складається із систематичного збору необхідної для аналізу стану соціально-трудової сфери інформації, її обробки та підготовки для керівника. Інструменти контролінгу, які при цьому використовуються можна розділити на:

- технологію отримання управлінської інформації для прийняття рішень;
- аналітичні (фінансово-економічні) розрахунки, зорієнтовані на прийняття управлінських рішень.

Для підготовки управлінських рішень контролінг використовує також різноманітні технології аналізу, прогнозу, планування та контролю.

Система контролінгу вимагає звітної інформації, що формується в значній мірі у бухгалтерській звітності. Для оперативного, поточного і перспективного керування необхідною є і раціональна організація збору інформації на таких принципах:

- концентрація функцій керування в центрах прийняття рішень, що дає можливість погодити дії в плануванні, обліку, контролі та аналізі сфери соціально-трудових відносин на всіх управлінських рівнях;

- делегування повноважень і відповідальності лінійним і функціональним працівникам;

- координація роботи облікового апарату, що знаходиться в лінійних і функціональних центрах прийняття рішень і відповідальності;

- удосконалення системи комунікацій (інформаційних зв'язків) усередині підприємстві;

- підпорядкування системи планування, обліку, контролю й аналізу службі контролінгу.

Організація збору інформації про використання трудових ресурсів та виконання умов колективних договорів повинна відповідати схемі

документообороту, прийнятого на підприємстві. Якщо підприємство має складну структуру, то і організаційні схеми мають ієрархічну структуру.

Об'єктами контролінгу є різні економічні показники праці і її оплати, що встановлені для кожного рівня керування. На підставі виділення системи цілей функціонування об'єкту і всієї його підсистем устанавлюються показники, що характеризують напрями використання об'єкта і виконавців. Це значить, що об'єкти контролінгу перекриваються відповідними центрами витрат і сферами відповідальності. Неупорядкована система контролю, що неузгоджена зі структурою підприємства, не може бути ефективною.

За окремі показники соціально-трудої сфери відповідає одна або кілька осіб як на одному ієрархічному рівні керування, так і на різних рівнях. На вищих рівнях керування створюються координаційні центри контролю, що оцінюють показники контролінгу і приймають відповідні рішення.

У найбільш загальному виді об'єктами контролінгу на промисловому підприємстві є такі сфери діяльності, економічні показники й відповідальні підрозділи. Так, наприклад, відділ кадрів, відділ праці і заробітної плати, сферою діяльності яких є забезпеченість персоналом і керування заробітною платою, а підконтрольними показниками є: кількісний і якісний склад; витрати робочого часу; підготовка й перепідготовка кадрів; соціальне забезпечення; системи, форми, види заробітної плати, продуктивність праці; середньорічна заробітна плата та ін.

Особливе місце в системі контролінгу належить нормативному господарюванню, що містить розробку норм і нормативів, а також організацію нормування, планування й обліку відхилень від норм, зміни норм і аналіз ефективності нормативного господарювання. Оцінка нормативного господарювання проводиться за такими показниками:

- забезпеченість нормами і нормативами;
- якість нормативного господарювання;
- нормативна чисельність працюючих;
- норматив фонду оплати праці;
- норми часу;
- норматив створення фондів підприємства.

3. Моніторинг стану соціально-трудої сфери

Моніторинг (від англ. monitoring – той, що контролює, попереджує) – система заходів, спрямована на забезпечення спостереження та контролю за станом контрольованого об'єкту.

Соціально-трудої процеси відбуваються у двох аспектах: у сфері виробництва та в середовищі проживання людини. Відповідно об'єктом дослідження соціально-трудоого моніторингу мають стати, по-перше підприємства та організації, де люди працюють, по-друге, території, де люди проживають і де розташовані підприємства, по-третє, спільноти, в які люди об'єднуються. Усі параметри соціально-трудої сфери можливо всебічно оцінити тільки за комплексного підходу, коли за об'єкт дослідження беруться не тільки окремі людські спільноти, підприємства й організації, але і міста, райони, області, країна в цілому.

Моніторинг використовується у різноманітних сферах діяльності та являє собою систему послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкту, його дослідження та оцінки в динаміці. Моніторинг дає можливість показати, коли виникають моменти небезпеки, з'являються відхилення, що сигналізують про необхідність зміна, а відхилення фактичного становища (досягнутого) від планового (бажаного) є основними сигналами для прийняття необхідних рішень. Можливі три трактування цих відхилень:

1. Використовувати дані про відхилення для пошуку працівників, що допустили їх, щоб показати помилки, при аналізі яких будуть зроблені відповідні висновки.

2. Прореагувати на ці відхилення необхідно по-діловому, цілком холоднокровно, при цьому діючи і приймаючи рішення. Розбіжності між фактом і планом є сигналами про те, що в економіці фірми щось не в порядку.

3. Розглядати інформацію про відхилення потрібно як засіб, наданий системою обліку і звітності, у якому говориться про необхідність коректування, зміни, щоб уникнути ще більших відхилень.

Саме в цьому виявляється позитивна якість моніторингу конструктивно використовувати інформацію про відхилення в подальшому, удосконалення системи планування і контролю у соціально-трудої сфері.

Для ефективного виконання своїх функцій моніторинг соціально-трудої сфери в Україні має здійснюватися за організаційно-технологічною схемою, яка визначає функціональну взаємодію відповідальних виконавців із збору, передачі, обробки та аналізу інформації, яка формується на основі єдиної системи статистичних показників і методології обчислення, затверджених Державним комітетом статистики України.

Моніторинг соціально-трудої відносин в Україні має здійснюватися на основі програми моніторингу Міністерства праці та соціальної політики України та Державним комітетом статистики України спільно з іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади.

Об'єктом моніторингу соціально-трудої сфери стають спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.

Збір, обробка та передача статистичної інформації з моніторингу здійснюються на регіональному та державному рівнях. На регіональному рівні статистична інформація за затвердженими напрямками моніторингу формується територіальними органами Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики.

При здійсненні моніторингу соціально-трудої сфери на державному і регіональному рівнях система показників, що аналізується, характеризує: міграційні та соціально-демографічні процеси, структуру зайнятості, тенденції руху зайнятих, стан системи підготовки і перепідготовки кадрів; проблеми і тенденції розвитку безробіття, у тому числі прихованого; умови та охорону праці; доходи і рівень життя населення, його соціальне почуття і т.д.

На рівні суб'єктів господарювання мають аналізуватися показники, які характеризують: зайнятість – рух персоналу, підготовку та перепідготовку кадрів; зміну чисельності та структури зайнятих, умови охорони праці – стан виробничого середовища на підприємстві, масштаби зайнятості на шкідливих і важких фізичних роботах, рівень виробничого травматизму та інше, оплату праці й форми соціальної підтримки працівників різних категорій, структуру й масштаби грошових виплат працівникам підприємств у формі премій, матеріальної допомоги, доплат і т.д.; стан трудових відносин – кількість трудових спорів, їх причини, кількість урегульованих трудових спорів без звернення у вищі інстанції, міру виконання трудових договорів, стан страйкового руху тощо.

Тема 7. Аналіз та аудит соціально-трудової сфери

1. Аналіз ефективності використання праці

Поряд із засобами і предметами праці, жива праця є необхідним елементом виробництва. Від ефективності використання праці у процесі виробництва у багатьох випадках залежать показники обсягу виробництва продукції, наданих послуг, виконаних робіт, рівень собівартості і якості продукції, що випускається. Тому аналіз використання праці і її оплати являє собою важливий розподіл системи комплексного управління діяльністю підприємством.

В число основних завдань аналізу праці і заробітної плати включаються:

1) в області використання робочої сили – вивчення показників чисельності, динаміки і причин руху робочої сили, складу і структури, її кваліфікаційного рівня, дані про використання робочого часу, трудомісткості продукції, визначення впливу чисельності робітників на виконання планових завдань із випуску продукції;

2) в області продуктивності праці – дослідження досягнутого рівня продуктивності праці, його динаміки; визначення інтенсивних та екстенсивних факторів зміни продуктивності праці; виявлення резервів зростання продуктивності праці; оцінка впливу зміни продуктивності праці на виконання планових завдань із випуску продукції;

3) в області використання фонду оплати праці – оцінка ступеня обґрунтованості форм і систем заробітної плати, що застосовуються на підприємстві; визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати; дослідження ефективності діючих форм преміювання; вивчення співвідношень темпів зростання оплати праці, продуктивності праці; виявлення резервів підвищення ефективності використання коштів на оплату праці.

Обсяг виробництва, своєчасність виконання робіт та послуг, якість продукції, що виготовляється, та економічна ефективність діяльності господарюючого суб'єкта в більшості залежить від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами і ефективності їх використання.

Тому у сучасних умовах особливе значення має аналіз трудових ресурсів підприємства. До завдань аналізу трудових ресурсів і ефективності їх використання відносяться:

- оцінка забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів трудовими ресурсами;
- вивчення складу і структури кадрів і виявлення прогресивних змін в них;
- аналіз показників руху працюючих, вивчення причин плинності кадрів;
- вивчення якісного складу персоналу підприємства;
- оцінка ефективності використання робочого часу;
- вивчення динаміки продуктивності праці і виявлення окремих факторів впливу на середньорічний виробіток одного працівника;
- аналіз використання фонду оплати праці;
- визначення впливу окремих факторів на використання фонду оплати праці;
- виявлення резервів подальшого підвищення продуктивності праці, більш ефективного використання трудових ресурсів;
- розробка заходів з мобілізації виявлених резервів;
- визначення впливу зміни чисельності працюючих та їх продуктивності праці на обсяг продукції.

2. Аналіз використання робочого часу та умов праці

Аналіз використання робочого часу передбачає застосування таких показників:

1. Середня кількість днів, відпрацьованих робітником за звітний період (місяць, квартал, рік). Цей показник залежить від наступних чинників:

- кількості вихідних і святкових днів;
- кількості днів відпустки;
- кількості днів непрацездатності;
- неявки з дозволу адміністрації;
- прогулів тощо.

2. Умови праці, що залежить від таких чинників:

- норма роботи;
- час простою;
- час понадурочної роботи тощо.

Важливо вивчати втрати робочого часу у зв'язку з непродуктивною роботою, наприклад, брак продукції, некомпетентність персоналу та ін. Внаслідок нарахованих простоїв і непродуктивних витрат робочого часу завищується фактично відпрацьований час. Простої та перерви у роботі відстежують за допомогою вибіркового спостережень та опитувань.

У раціональному використанні робочого часу закладені резерви збільшення обсягу продукції. Аналіз використання робочого часу ставить за мету виявлення його втрат, виявлення причин втрат і встановлення їхнього впливу на виконання плану випуску й реалізації продукції.

Для встановлення обсягу втрат робочого часу необхідно детально вивчити календарний, табельний (номінальний), корисний і фактичний фонди часу. Необхідні дані містить баланс робочого часу.

Оцінка ефективності використання робочого часу здійснюється за допомогою наступних розрахункових показників:

- середнє число днів, відпрацьованих одним робітником;

- тривалість робочого дня;
- середнє число годин, відпрацьованих одним робітником;
- середньочасовий виробіток одного робітника.

Об'єктивна оцінка стану й змін умов праці у рівній ступені необхідна як для розробки, впровадження заходів з покращання умов праці та оцінки їх соціально-економічної ефективності, так і для правильного обґрунтування пільг і компенсацій, що надаються робітникам і службовцям, котрі зайняті на важких фізичних роботах, а також на інших роботах, пов'язаних із дією шкідливих факторів на організм людини.

3. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці

При аналізі оплати праці використовують наступну систему показників:

❖ Абсолютне відхилення. Цей показник сам по собі не характеризує використання фонду оплати праці, так як він визначається без врахування ступеня виконання планових завдань. Завдяки цьому показнику можна тільки визначити абсолютні перевитрати або економію по фонду оплати праці.

❖ Відносне відхилення. Цей показник найбільш точно визначає чи є на підприємстві економія або перевитрати по фонду оплати праці, так як він вже враховує ступінь виконання планових завдань.

Для оцінки ефективності використання коштів на оплату праці необхідно застосувати такі показники, як обсяг товарної продукції в діючих цінах та сума прибутку, що припадають на 1 грн. заробітної плати. В процесі аналізу вивчається динаміка цих показників, які в подальшому слід використовувати для оцінки показників у підприємств-конкурентів.

Вивчення складу фонду споживання на рівні підприємства показує, що він не ідентичний показнику "кошти, що спрямовуються на споживання". Основні відмінності між цими показниками полягають в тому, що кошти, спрямовані на споживання, поєднують прямі й непрямі грошові й натуральні виплати, що носять індивідуальний характер.

Підвищення ефективності господарювання багато в чому залежить від обґрунтованості, своєчасності й цілеспрямованості управлінських рішень. Все це може бути досягнуто в процесі аналізу. Але тільки правильно організована робота по аналітичному дослідженню результатів господарювання може забезпечити його дієвість і ефективність, вплинути на хід господарських процесів.

Організаційними етапами аналізу є:

1. виділення суб'єктів і об'єктів аналізу, вибір організаційних форм їх дослідження;
2. інформаційне й методичне забезпечення економічного аналізу;
3. аналітична обробка даних;
4. контроль за впровадженням пропозицій, зроблених за результатами аналізу.

Організаційно-інформаційна модель аналізу витрат на оплату праці об'єднує дві сторони економічного аналізу: організаційну й інформаційну.

Об'єктами аналізу витрат на оплату праці є:

- трудові ресурси;

- системи оплати праці й преміювання та їх застосування;
- фактори, що впливають на фонд оплати праці;
- розрахунки по оплаті праці;
- первинна документація з обліку витрат на оплату праці;
- дані бухгалтерського обліку.

До суб'єктів економічного аналізу відносяться: власники підприємств, менеджери, керівництво, фінансова, економічна та юридична служби підприємства, бухгалтерія, відділ кадрів, зовнішні користувачі.

Інформаційною базою економічного аналізу ефективності використання фонду оплати праці є: план економічного й соціального розвитку підприємства, статистична звітність з праці, дані табельного обліку й відділу кадрів, а також вся оперативна інформація з обліку витрат на оплату праці, яка формується на відповідній ділянці обліку як в ручному, так і в автоматизованому режимі.

4. Аудит соціально-трудої сфери на підприємствах України

Аудит – незалежна перевірка виробничої й господарсько-фінансової діяльності підприємства з метою визначення достовірності фінансової звітності, обліку, його повноти й відповідності чинному законодавству та встановленим нормативам.

Сутність *кадрового аудиту* полягає в оцінці якості роботи співробітників і системи управління персоналом.

Професіонали в області аудиту виділяють у кадровому аудиті три основних блоки, які в сукупності дозволяють одержати повне подання про систему управління персоналом підприємства. Ці три складники допомагають знайти відповідь на основні питання у сфері роботи з кадрами, а саме: хто, ким і чим керує.

Перший блок – аудит суб'єктів управління персоналом – припускає оцінку управлінської компетентності керівників, а також професійних навичок фахівців кадрової служби.

Другий блок пов'язаний з аудитом об'єктів управління, тобто з оцінкою виконавців і корпоративного середовища компанії. У рамках даного етапу проводиться оцінка персоналу, досліджується ефективність корпоративної культури й традицій, що склалися в організації, а також особливості соціально-психологічного клімату в колективі.

Третій блок передбачає внутрішній аудит системи управління персоналом. **Внутрішній аудит** – це елемент внутрішнього контролю на підприємстві, який здійснюється спеціально призначеним персоналом у рамках підприємства. Тут детальному аналізу піддаються технології управління персоналом: як вони представлені, наскільки задовольняють стратегічним, тактичним, оперативним цілям і завданням організації.

Аудит системи управління як правило здійснюється в таких випадках:

- 1) коли з'являються ознаки того, що кадрові технології організації застаріли;
- 2) якщо організація розширює свій бізнес, удосконалює технології й здобуває нове обладнання, нарощує обсяги виробництва.

Головним завданням, яке вирішується в аудиті системи управління персоналом є розробка концепції вдосконалення системи управління персоналом підприємства.

Об'єктом аудиту є також організація праці й заробітної плати, яка по праву займає одне з провідних місць в усій системі управління підприємством, тому правильна організація аудиту за витрачанням коштів на оплату праці значною мірою сприяє зростанню продуктивності праці, зниженню собівартості продукції в промисловості, витрат обігу в торгівлі, зміцненню трудової дисципліни й ефективному зростанню встановленої системи оплати праці. Оплата праці виступає важливим фактором соціально-економічного розвитку підприємства.

Мета аудиту праці та її оплати – встановити достовірність інформації, що відображена у фінансовій звітності, обліку та первинних документах з питань дотримання законодавства й порядку розрахунків з оплати праці, а також загальну оцінку діючої системи формування інформації щодо оплати праці, її відповідність законодавчим і нормативним актам.

Предметом аудиту праці та її оплати є господарські процеси та операції, пов'язані з розрахунками за виплатами працівникам, а також відносини, що виникають при цьому на підприємстві та за його межами.

Тема 8. Соціально-трудова відносини та соціальне партнерство

1. Соціально-трудова відносини: сутність, сторони та суб'єкти

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

Соціально-трудова відносини дозволяють визначити соціальну значимість, роль, місце, суспільне становище індивіда й групи. Вони є сполучною ланкою між робітником і майстром, керівником і групою підлеглих, певними групами працівників і окремими їх членами. Соціально-трудова відносини є сферою взаємних погоджень, компромісів, угод і договорів між покупцями й продавцями трудових послуг на ринку праці за участю держави.

Соціально-трудова відносини пройшли у своєму розвитку чотири стадії.

1. Ранньокапіталістична, що характеризується повною незахищеністю працівника від свавілля роботодавця.

2. Конфронтаційна, однією з основних ознак якої є організований страйковий рух.

3. Стадія змагального співробітництва, для якої характерні динамічний паритет сторін, розуміння їх взаємозалежності.

4. Стадія соціального партнерства, що характеризується орієнтацією на забезпечення оптимального балансу в реалізації інтересів сторін.

На стан трудових відносин активно впливають такі чинники, як: структурні зміни в економіці, соціальна політика уряду, науково-технічний прогрес, професійно-кваліфікаційні зміни в робочій силі, темпи економічного розвитку, інфляція, гнучкість ринку праці, активність колективних переговорів, ефективність зайнятості, зокрема в державному секторі, тощо.

Складові системи соціально-трудоових відносин:

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

Сторони соціально-трудоових відносин. Сторонами соціально-трудоових відносин називають найманих працівників, роботодавців і державу. Сторони соціально-трудоових відносин є носіями первинного права в цих відносинах. Кількість сторін соціально-трудоових відносин не може бути більшою трьох (наймані працівники, роботодавці й держава).

Найманий працівник – це громадянин, що уклав індивідуальну трудову угоду з роботодавцем, і відповідно до цієї угоди набув відповідних прав і обов'язків у трудовій сфері.

Соціально-трудоові відносини передбачають наявність інститутів, що представляють інтереси найманих працівників і виступають від їхнього імені.

Організація найманих працівників – добровільне об'єднання найманих працівників, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації, незалежно від форми власності й виду господарювання, або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі.

Традиційно такими інститутами є **професійні спілки** – масові організації, що об'єднують найманих працівників, пов'язаних спільними соціально-економічними інтересами, хоча відомі й інші організаційні форми об'єднання найманих працівників.

Роботодавець як суб'єкт соціально-трудоових відносин відповідно до міжнародної класифікації – це людина, що працює самостійно й постійно наймає для роботи одну або багато осіб. Як правило він є власником засобів виробництва. Роботодавцем вважається також керівник підприємства в державному секторі економіки, який наймає працівників за договором, наприклад, директор державного заводу, хоча він сам є найманим працівником у держави й не володіє засобами виробництва.

Соціально-трудоові відносини передбачають наявність інститутів, що представляють інтереси роботодавців і виступають від їхнього імені, зокрема, при вирішенні питань на територіальному, галузевому й національному рівнях.

Організація роботодавців – громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва й захисту їх прав та інтересів.

Держава як суб'єкт соціально-трудових відносин зацікавлена в ефективній самоідентифікації найманих працівників і роботодавців, оскільки лише соціально активні й відповідальні працівники й роботодавці (за інших необхідних умов) можуть бути рівноправними партнерами, досягти соціальної злагоди, уникнути екстремізму в трудових відносинах.

Роль держави в соціально-трудових відносинах проявляється у функціях, які вона виконує:

- законотворення, встановлення норм і правил;
- гарантія й захист прав;
- створення робочих місць (держава як роботодавець);
- арбітраж і регулювання;
- примирення сторін, забезпечення злагоди.

Суб'єкти соціально-трудових відносин. Сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права в цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами. Число суб'єктів цих відносин може бути великим за рахунок носіїв делегованих прав (об'єднань найманих працівників і роботодавців, їхніх представницьких органів, різних державних органів і т. ін.).

Виділяють чотири групи суб'єктів соціально-трудових відносин. Перша група – це первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування). Друга група – це представницькі організації та їхні органи, що є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління). Третя група – органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях)). Четверта група – це органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

Соціально-трудова відносина можуть бути індивідуальними, якщо з окремим роботодавцем взаємодіє окремий працівник, колективними, груповими, коли взаємодіють об'єднання, групи роботодавців та працівників та змішаними. За ознакою кількості учасників соціально-трудова відносина можуть бути дво-, три- і багатосторонніми.

Предмет соціально-трудових відносин. У системі соціально-трудових відносин, залежно від особливостей суб'єктів та характеристик соціально-економічного простору, виділяються такі їх рівні:

✓ **індивідуальний** (працівник – роботодавець, працівник – працівник, роботодавець – роботодавець);

✓ **рівень підприємства** (мікроекономічний), відносина на якому можуть мати як індивідуальний (працівник – роботодавець, працівник – працівник), так і комбінований характер (об'єднання працівників – роботодавець);

✓ **територіальний або галузевий рівень** (мезоекономічний рівень). На цьому рівні соціально-трудова відносина мають груповий або комбінований

характер (об'єднання працівників – об'єднання роботодавців, окремий працівник або роботодавець – органи місцевої влади);

✓ **національний** (макроекономічний) рівень (держава – об'єднання найманих працівників або роботодавців, окремий працівник або роботодавець – органи центральної влади);

✓ **міжнародний** (мегаекономічний, глобальний) рівень, значення якого зростає в міру глобалізації економіки та суспільного життя загалом. Однак відносини на цьому рівні ще лише формуються, зокрема, під егідою Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованої установи – Міжнародної організації праці.

Принципи й типи соціально-трудових відносин. Залежно від способів регулювання та методів вирішення проблем, що виникають, соціально-трудова відносини класифікують за типами. Тип соціально-трудова відносин визначається їхнім характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються й здійснюються рішення в соціально-трудова сфері. Базову роль у формуванні типів соціально-трудова відносин відіграють принципи рівності чи нерівності прав та можливостей суб'єктів цих відносин. Від того, яким чином і якою мірою комбінуються ці базові принципи, залежить конкретний тип соціально-трудова відносин та інші принципи, що його конкретизують. Так, основою соціально-трудова відносин можуть слугувати: принципи солідарності й субсидіарності; відносини за принципом “верховенство – підкорення”; рівноправне взаємовигідне партнерство; конфліктне співробітництво; конфліктне суперництво; дискримінація.

Відповідно до цих характеристик виділяють два полярних типи трудових відносин: патерналізм і соціальне партнерство. Можливі також інші типи соціально-трудова відносин – солідарність, субсидіарність, конфлікт, дискримінація.

Типи соціально-трудова відносин у "чистому" вигляді практично не трапляються. У реальності на кожному рівні (макро-, мезо-, мікроекономічному, особистісному) у кожен конкретний період часу й за певних умов складаються моделі соціально-трудова відносин, які комбінують ознаки цих типів. Соціально-трудова відносини в кожному окремому випадку є результатом, який виникає під впливом конкретних обставин і діючих чинників.

2. Регулювання соціально-трудова відносин

На рівні держави соціально-трудова відносини регулюються законодавчо-правовою й економіко-нормативною базами, системою програмно-нормативної регламентації, інструментами державних економічних і соціальних програм за такими напрямками: зайнятість, оплата праці, соціальні гарантії, умови та охорона праці, пенсійне забезпечення, соціальне страхування, соціальна допомога слабо захищеним верствам населення, розвиток колективно-договірного процесу й т. ін.

Основними інструментами, за допомогою яких регулюються соціально-трудова відносини, є відповідні державні програми національного, регіонального, галузевого рівнів. Такі програми розробляються з урахуванням

соціальних нормативів та індикаторів, які використовуються для формулювання мети й завдань програми та для добору методів реалізації прийнятих програм.

Методи регулювання соціально-трудових відносин:

○ **Нормативно-правові методи** є результатом нормотворчої діяльності держави (органів законодавчої, виконавчої влади та місцевого самоврядування). Ця форма регулювання соціально-трудових відносин передбачає застосування норм, що містяться в законах, постановах уряду, указах Президента, інших нормативних актах, які затверджуються органами державної влади та місцевого самоврядування.

○ **Програмно-цільові методи** передбачають розроблення й застосування програм у соціально-трудої сфері, які залежно від рівня реалізації поділяються на національні, регіональні (територіальні), галузеві та програми виробничого рівня (підприємств, організацій). Так, на національному рівні в Україні розробляються та реалізуються програми зайнятості, соціальної політики, розвитку й використання трудового потенціалу, боротьби з бідністю та багато інших.

○ **Адміністративно-розпорядчі та організаційно-впорядкувальні методи** застосовуються переважно на рівні підприємств й організацій та покликані регламентувати взаємовідносини в системі: роботодавець – адміністрація; адміністрація – наймані працівники; керівник – підлеглі працівники, а також взаємовідносини між працівниками, які пов'язані різними формами поділу та кооперації праці. Застосування цих методів на практиці передбачає розроблення організаційних регламентів (оргпроектів), положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу й відпочинку тощо.

○ **Суть договірних методів**, що використовуються в соціально-трудої сфері, пов'язана з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудоих відносин. Використання цих методів – основа функціонування соціального партнерства.

○ Застосування **погоджувально-арбітражних, посередницьких, примирних методів** має на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів.

○ Використання **партисипативних** методів передбачає запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень.

3. Соціальне партнерство

Соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками) – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених

принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави.

До основних принципів соціального партнерства відносять:

- ✓ дотримання норм законодавства;
- ✓ повноважність представників сторін;
- ✓ рівноправ'я сторін у свободі вибору і обговоренні питань, які складають зміст колективних договорів і відносин;
- ✓ добровільність сторін у прийнятті на себе зобов'язань;
- ✓ систематичність контролю і відповідальність за виконання зобов'язань.

Сторони соціального партнерства – працівники, роботодавці, органи державного управління та місцевого самоврядування в особі уповноважених ними представників.

Форми соціального партнерства – це організаційні, правові і економічні заходи у сфері соціально-трудова і пов'язаних із ними економічних відносин та вирішення соціально-трудова конфліктів.

Завданнями соціального партнерства є:

1. забезпечення реалізації соціально орієнтованої економічної політики;
2. створення ефективного механізму регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин;
3. проведення колективних переговорів, взаємних консультацій, укладення колективних договорів та угод;
4. запобігання колективних трудова спорів (конфліктів) і сприяння вирішенню соціально-трудова конфліктів;
5. вдосконалення чинного законодавства у сфері соціально-трудова і пов'язаних із ними економічних відносин.

Основними принципами соціального партнерства є:

- ✓ законність;
- ✓ повноважність і рівноправність сторін та їх представників;
- ✓ свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціального партнерства;
- ✓ добровільність і реальність прийняття зобов'язань;
- ✓ обов'язковість виконання досягнутих домовленостей;
- ✓ систематичного контролю за виконанням досягнутих домовленостей;
- ✓ відповідальності за виконання прийнятих зобов'язання.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин.

Основою ефективного соціального партнерства є колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці. Воно полягає в укладанні та виконанні системи колективних договорів, генеральної, галузевих та регіональних угод. Генеральна угода визначає загальні принципи регулювання соціально-трудова відносин на найвищому рівні і включає загальні напрями соціально-економічної політики у сфері зайнятості, оплати праці, доходів, рівня життя населення, соціального захисту, соціального забезпечення, а також соціального страхування.

Галузеві угоди встановлюють норми оплати праці та інші умови, а також соціальні гарантії і пільги для працівників певної галузі (галузей).

Територіальна угода регулює норми соціального захисту найманих працівників та може включати, виходячи з умов та економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць, більш високі порівняно з установленими генеральною або галузевою угодою соціальні гарантії та компенсації.

Професійні тарифні угоди визначають норми оплати праці, соціальні гарантії і пільги для робітників певної професії.

Колективний договір, за Законом України «Про колективні договори і угоди», – це правовий акт, який регулює трудові та соціально-економічні відносини найманих працівників і роботодавців на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, за видом діяльності, галузевої належності, а також в їхніх структурних підрозділах. Колективні договори доповнюють і розвивають норми, прийняті в генеральній, галузевій і територіальній угодах, але вони не можуть бути нижчі за ті, що передбачені іншими угодами.

Організаційне забезпечення механізму соціального партнерства включає в себе діяльність узгоджувальних і примирних комісій, трудового арбітражу, експертних аналітичних та консультаційних труп, контроль за виконанням угод, застосування санкцій, створення системи науково-методичного, кадрового й інформаційного забезпечення.

Моделі соціального партнерства. Виділяють дві основні моделі соціального партнерства.

Трипартизм – це модель соціального партнерства, яка припускає трибічну співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях.

Біпартизм – це двостороння модель соціального партнерства, що використовується переважно на галузевому рівні та на рівні підприємств. За механізмом правового регулювання договірному процесу у світі склалося три основні моделі соціального партнерства.

Українську модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найманих працівників, роботодавців і держави.

Основні органи соціального партнерства:

- ❖ Національна рада соціального партнерства.
- ❖ Національна служба посередництва і примирення.
- ❖ Галузеві (міжгалузеві) ради соціального партнерства.
- ❖ Територіальні ради соціального партнерства.
- ❖ Інші органи соціального партнерства.

ОРІЄНТОВНІ ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Праця – це розумове чи фізичне зусилля, яке здійснюється частково або повністю з метою досягнення будь-якого результату, не враховуючи задоволення, що отримується від самої здійсненої роботи. Таке визначення праці належить:

- а) Карлу Марксу;
- б) Адаму Сміту;
- в) Мілтону Фрідману;
- г) Альфреду Маршаллу;
- д) Джону Кейнсу

2. Курс «Економіка праці» пропонує такі підходи до визначення сутності праці:

- а) процес;
- б) фактор;
- в) ресурс;
- г) перспектива;
- д) інститут;
- е) вид діяльності;
- є) ресурс;
- ж) імітація

3. До функцій праці належать:

- а) інформаційна;
- б) творча;
- в) прогностична;
- г) критична;
- д) виконавча;
- е) пізнавальна

4. Внаслідок інституалізації формуються такі інститути праці:

- а) інститут трудового колективу;
- б) інститут організації, нормування і стимулювання праці;
- в) інститут контрактів;
- г) інститут культури праці;
- д) інститут розвитку працівників та побудови кар'єри;
- е) інститут заміни праці

5. До елементів ринку праці належать:

- а) засоби праці;
- б) товар;
- в) попит;
- г) пропозиція;
- д) інфляція;
- е) ціна робочої сили

6. Відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників – це:

- а) метод стимулювання попиту на робочу силу;
- б) метод скорочення попиту на робочу силу;

- в) метод стимулювання пропозиції робочої сили;
- г) метод скорочення пропозиції робочої сили

7. Зниження інвестицій – це:

- а) метод стимулювання попиту на робочу силу;
- б) метод скорочення попиту на робочу силу;
- в) метод стимулювання пропозиції робочої сили;
- г) метод скорочення пропозиції робочої сили

8. Гнучкість ринку праці передбачає:

- а) територіальну та професійну мобільність працівників;
- б) різноманітність форм наймання і звільнення;
- в) обмеження соціального пакету працівників;
- г) різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- д) відсутність соціальної допомоги працівникам;
- е) гнучкість диференціації заробітної плати;

9. Низький рівень заробітної плати – це ознака:

- а) первинного ринку праці;
- б) гнучкості ринку праці;
- в) вторинного ринку праці;

10. Наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного росту – це ознака:

- а) первинного ринку праці;
- б) гнучкості ринку праці;
- в) вторинного ринку праці;

11. До функцій ринку праці належать:

- а) інформаційна;
- б) посередницька;
- в) виховна;
- г) стимулююча;
- д) регулююча;
- е) дослідницька

12. Принцип “довічного наймання” характерний для:

- а) американської моделі ринку праці;
- б) української моделі ринку праці;
- в) японської моделі ринку праці;
- г) шведської моделі ринку праці

13. До факторів, що визначають мотивацію праці належать:

- а) зусилля;
- б) результат;
- в) характер;
- г) темперамент;
- д) винагорода

14. Заробітна плата – це:

- а) винагорода;
- б) елемент ринку праці;
- в) економічна категорія;

- г) засіб виробництва;
- д) предмет праці;
- е) елемент витрат виробництва

15. Мінімум засобів, необхідних для забезпечення життєздатності працівника й членів його сім'ї, для оновлення затраченої в процесі праці робочої сили та продовження роду називається:

- а) соціальне страхування;
- б) споживчий кошик;
- в) соціальна допомога;
- г) прожитковий мінімум

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Праця як об'єкт наукових досліджень.
2. Функції праці.
3. Елементи, характер та зміст праці.
4. Праця як соціальний інститут.
5. Мета, завдання та предмет курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини».
6. Взаємозв'язок курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами
7. Поняття ринку праці.
8. Елементи ринку праці.
9. Методи стимулювання попиту на робочу силу.
10. Методи скорочення попиту на робочу силу.
11. Кон'юнктура ринку праці.
12. Класифікація ринку праці.
13. Гнучкість ринку праці.
14. Сегментація ринку праці.
15. Функції ринку праці.
16. Моделі ринку праці.
17. Поняття, зміст і завдання організації праці.
18. Поділ праці на підприємстві.
19. Кооперація праці на підприємстві.
20. Бригада як групова форма організації праці.
21. Організація і обслуговування робочого місця.
22. Умови праці і фактори їх формування.
23. Дисципліна праці.
24. Сутність і значення нормування праці.
25. Види норм та їхня класифікація.
26. Класифікація витрат робочого часу.
27. Методи нормування трудових процесів.
28. Методи вивчення витрат робочого часу спостереженням.
29. Сутнісна характеристика ефективності праці.
30. Продуктивність праці як економічна категорія.
31. Методи вимірювання продуктивності праці.
32. Показники продуктивності праці.
33. Фактори (чинники) продуктивності праці.
34. Резерви підвищення продуктивності праці.
35. Вплив продуктивності праці на результати операційної діяльності підприємства.
36. Формування політики доходів в організаціях.
37. Ціна праці.
38. Сутність заробітної плати як економічної категорії.
39. Функції заробітної плати.
40. Принципи диференціації заробітної плати.

41. Види заробітної плати.
42. Форми та системи заробітної плати.
43. Формування фонду оплати праці на підприємствах.
44. Основні джерела коштів на оплату праці.
45. Контролінг: основні поняття, цілі й завдання.
46. Організація інформаційного забезпечення контролінгу.
47. Моніторинг стану соціально-трудової сфери.
48. Моніторинг оплати праці, доходів і рівня життя.
49. Моніторинг умов та охорони праці і соціально-психологічного клімату у трудових колективах.
50. Аналіз ефективності використання праці.
51. Аналіз чисельності й кваліфікаційного складу працівників.
52. Аналіз використання робочого часу та умов праці.
53. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці.
54. Аналіз і оцінка ділової активності персоналу підприємства.
55. Аудит соціально-трудової сфери на підприємствах України.
56. Сутність соціально-трудових відносин.
57. Сторони та суб'єкти соціально-трудових відносин.
58. Регулювання соціально-трудових відносин.
59. Соціальне партнерство: принципи, сторони, форми, моделі.
60. Соціальний діалог.

ВИКОРИСТАНІ ТА РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна література:

1. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / за заг. ред. В. П. Мікловди, Н. Ю. Кубіній. Ужгород : УжНУ, 2012. 282 с.
3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник. Х. : ХДУХТ, 2017. 189 с.
4. Ільч Л. М., Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К. : Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с.
5. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с.
6. Комарницький І. М., Комарницька Г. О. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Хмельницький : ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.

Додаткова література:

7. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці *Україна: аспекти праці*. 2009. № 5. С. 9-12.
8. Гераськіна В. А. Доходи, їх джерела й розподіл. Сімейний бюджет. *Економіка в школах України*. 2019. № 1. С. 29-35.
9. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних закладів / за наук. ред. д.е.н. А.Г. Бабенка. Дніпропетровськ : Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. 268 с.
10. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.
11. Закомірний І., Лінчевська Т. Заробітна плата як вигнагорода за працю. *Інформатика*. 2009. № 33-34. С. 29-36.
12. Колот А. М. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудову сферу. *Україна: аспекти праці*. 2001. № 3. С. 23–29.
13. Костецька В. Економіка України в міжнародному поділі праці. 11-й клас. *Географія*. 2020. № 7-8. С. 32-41.
14. Куліков Ю. М., Йолкіна О. В. Мінімальна заробітна плата в методології неформальної зайнятості. *Економіка України*. 2015. – № 9. С. 88-93.
15. Мандрика Н. Соціальне партнерство: його суть та основні принципи. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2009. № 1-2. С. 3-39.
16. Мельник С., Коропець П. Оцінка якості трудового життя на виробничому рівні: методичні підходи. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 5. С. 3–10.
17. Мельниченко О. Молодіжний ринок праці України: проблеми і перспективи. *Психологія і суспільство*. 2015. № 3. С. 99-104.
18. Практичний курс внутрішнього аудиту: Підручник / В. В. Немченко, В. П. Хомутенко, А. В. Хомутенко. К. : Центр учбової літератури, 2008. 240 с.

19. Онікієнко В. В., Ткаченко Л. Г., Ємелянєнко Л. М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В. В. Онікієнка. К. : РВПС України, 2007. 286 с.
20. Ревенко А. П. Оплата праці у структурі виробництва. *Економічна теорія*. 2007. № 2. С. 70-80.
21. Сакало О. Є. Креативний клас як провідна група сучасного суспільства. *Грані*. Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах. Дніпропетровськ, 2015. №8(124). С. 77–80.
22. Сватко Ю. І. Вища освіта і ринок праці: міжнародний порядок денний і національний пріоритети України. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота* / Упорядник: Голубєва М.О.; Національний університет "Кієво-Могилянська академія". К., 2010. Т.110. С. 3-9.
23. Степаненко С. В., Сакало О. Є. Господарський менталітет як чинник економічного розвитку України. *Бізнес Інформ*. 2019. № 11. С. 9–13.
24. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: Монографія. Харків, 2007. 336 с.
25. Ядранський Д. Нормування праці як управлінський інструмент запобігання соціальній кризі. *Соціальна психологія*. 2009. № 2. С. 85-92.

Нормативні акти:

26. Кодекс законів про працю України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Електронні джерела:

27. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL : <http://www.nbuv.gov.ua/>
28. Вільна електронна енциклопедія. URL : https://en.wikipedia.org/wiki/Main_Page
29. Електронний архів-репозитарій Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. URL : <http://dspace.nlu.edu.ua/>
30. Електронна бібліотека Національної академії державного управління при Президентові України. URL : <http://academy.gov.ua/?lang=ukr&tip=dop&tipn=Page&page=41>
31. Бібліотека імені М. А. Жовтобрюха Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка. URL : <http://lib.pnpu.edu.ua/>
32. Електронна бібліотека Інституту історії України НАН України. URL : <http://history.org.ua/uk>
33. Офіційний портал Верховної Ради України. URL : <https://rada.gov.ua/>
34. Офіційне представництво Президента України. URL : <https://www.president.gov.ua/>

ЗМІСТ

ВСТУП	3
ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	5
ПЛАНІ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	12
ОПОРНІ МАТЕРІАЛИ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	17
ОРІЄНТОВНІ ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ	64
ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЕКЗАМЕНУ	67
ВИКОРИСТАНІ ТА РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	69
ЗМІСТ	71

Міністерство освіти і науки України
Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

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

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
для організації практичних занять та самостійної роботи студентів
спеціальності 051 Економіка

Здано до друку 01.02.2023 р.
Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman. Друк офсетний.
Ум.-друк. арк. 4,0. Наклад. 20 прим.

Віддруковано в ПНПУ імені В. Г. Короленка
вул. Остроградського, 2, м. Полтава, 36003