

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
АВТОМОБІЛЬНО-ДОРОЖНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

*ГОРОВИЙ Д.А.*

*ФЕДОТОВА К.О.*

*ЛЕЖЕНКО Н.І.*

*ЧЕРНЕТА О.М.*

# Економіка праці та соціально-трудові відносини

**НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК  
ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ І СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ**

Харків, ХНАДУ, 2006

УДК ....  
ББК ...  
Г ...

**Горовий Д.А., Федотова К.О., Леженко Н.І., Чернета О.М.** Економіка праці та соціально-трудова відносини. Навчальний посібник для практичних і семінарських занять – Харків: ХНАДУ, 2006. – 160 с. Укр. мов.

Запропонований навчальний посібник призначений для проведення практичних і семінарських занять з дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини" у вищих навчальних закладах. Посібник містить два розділи за основними блоками змістовних модулів курсу. Кожний розділ підрозділяється на параграфи за темами курсу, що включають плани лекційних та семінарських занять, питання для перевірки знань та тестові запитання, формули для розв'язання завдань, приклади їх вирішення, задачі для самостійного розв'язування та теми рефератів.

Рецензенти:

д.е.н., професор Міщенко В.А., завідувач кафедри фінансів, контролінгу та ЗЕД Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут"

к.е.н., доцент Укіс Ю.О., заступник директора Східноукраїнської філії Міжнародного Соломонового університету

ISBN

© Горовий Д.А.,  
Федотова К.О.,  
Леженко Н.І.,  
Чернета О.М.  
2006 р.

## ЗМІСТ

<b>Вступ</b>	4
<b>Розділ 1. Наукові основи економіки праці й соціально-трудових відносин</b>	8
Тема 1. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва	8
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.	12
Тема 3. Ринок праці та його регулювання	22
Тема 4. Соціально-трудові відносини як система	33
Тема 5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин	35
Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості	38
Тема 7. Соціальне партнерство	41
<b>Розділ 2. Сучасні підходи до економіки праці та регулювання соціально-трудових відносин</b>	46
Тема 8. Організація праці на підприємстві (кадри підприємства)	46
Тема 9. Продуктивність і ефективність праці	61
Тема 10. Планування праці.	99
Тема 11. Політика доходів і оплата праці	109
Тема 12. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	135
Тема 13. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин	138
Тема 14. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	142
Тема 15. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин	146
Система поточного та підсумкового контролю	150
Зразок екзаменаційного білета	152
Рекомендована література	153

## ВСТУП

Праця - складне соціально-економічне явище. Практично немає жодної економічної проблеми в будь-якій сфері людської діяльності, що так чи інакше не пов'язана із працею й потребами людини. Тому трудова діяльність людини, спрямована на перетворення всіх сфер життя суспільства, займає особливе місце в системі економічних і соціальних пріоритетів. Саме цим визначається особливе місце економіки праці в системі економічних і управлінських наук. Зокрема, на відміну від інших розділів економічної науки, де трудові аспекти розглядаються в якості одного з факторів виробництва, економіка праці вивчає не тільки способи організації й стимулювання ефективної діяльності працюючої людини. Її завдання полягає в тому, щоб розробити практичні рекомендації для забезпечення високих результатів діяльності організації будь-якої форми власності, колективу, окремого працівника.

Питання економіки праці в сучасних умовах здобувають особливу актуальність, тому що пов'язані з розробкою наукових і практичних проблем, створенням економічних і соціальних передумов ефективного розвитку національної економіки й корінного поліпшення добробуту життя суспільства.

Поступове затвердження в Україні ринкових відносин у сфері праці, які характеризуються становленням і розвитком ринку праці, зростанням безробіття, змінами в концепції зайнятості населення, децентралізації оплати праці, розвитком колективно-договірних відносин, соціального партнерства, викликає необхідність нових підходів до вивчення економічних і соціальних наук про працю.

У цих умовах вивчення курсу "Економіка праці й соціально-трудова відносини" здобуває величезне значення, озброюючи студентів знаннями теорії продуктивності праці, що є економічною базою для проведення розумної соціальної політики; оцінки ринку праці й зайнятості населення; визначенням доходів і заробітної плати.

**Основна мета курсу** - сформувати в майбутнього фахівця комплекс знань умінь і навичок в області економічних відносин, що виникають між людьми в процесі трудової діяльності, ознайомити його з механізмами й формами практичної реалізації цих відносин.

**Об'єктом дослідження дисципліни** є наймані робітники, трудові колективи й роботодавці; ринок праці, зайнятість і безробіття.

**Предметом дослідження** є організація й нормування праці; доходи й заробітна плата в галузях і на підприємствах всіх організаційно-правових форм; прогресивні міжнародні норми й стандарти в галузі економіки праці й соціально-трудова відносин.

При вивченні даного курсу студентам необхідно засвоїти зміст й сутність соціально-трудова відносин, економічні основи управління ними, а також теоретичні основи економіки праці. Особлива увага повинна бути приділена засвоєнню теорії й практики макроекономічного регулювання соціально-трудова відносин, насамперед – питанням ринку праці, політики зайнятості, відтворення робочої сили, формування якості трудового життя й доходів населення, соціального захисту населення, соціального партнерства. У ході вивчення курсу студентам рекомендується вивчити теорію й практику організації праці, компетентності персоналу, управління працею, організації й регулювання оплати праці, управління продуктивністю праці й соціально-трудова відносин і ін.

**Основні завдання дисципліни:**

1. Вивчення системи відносин, що відображають соціально-економічні інтереси людей у процесі трудової діяльності, а також основних теоретичних концепцій економіки праці і їхніх основних постулатів;

2. Придбання вмінь в області розробки практичних рішень по управлінню працею й персоналом на рівні різних суб'єктів управління;

3. Оволодіння навичками аналізу й оцінки найважливіших трудових показників (продуктивність праці, заробітна плата, чисельність персоналу й ін.) і прийняття на цій основі управлінських рішень.

4. Вирішення проблем соціально-трудова відносин у колективах, розвиток працівників у процесі виробничої діяльності.

5. Формування професійної культури особистості.

Вивчення даного курсу припускає попереднє освоєння соціально-економічних і загально професійних дисциплін: макро- та мікроекономіки, економічної теорії, соціології, психології, статистики, менеджменту.

В результаті вивчення курсу “Економіка праці й соціально-трудова відносини” студент повинен

**Знати:**

- теоретичні основи аналізу ринку праці;

- співвідношення понять “праця”, “діяльність”, “праця й робота”;
- види безробіття і види зайнятості населення;
- умови виникнення й ефективного функціонування ринку праці;
- елементи структури системи оцінки праці та преміювання;
- правила побудови систем оцінки праці та преміювання;
- особливості формування та розвитку соціально-трудових відносин в Україні;
- елементи мотивації трудової діяльності;
- напрямки оптимізації соціальної структури трудового колективу.

**Вміти:**

- визначити загальну чисельність і структуру кадрів підприємства;
- визначити середньоспискову чисельність працівників;
- визначити коефіцієнти вибуття, прийому й плинності кадрів;
- визначити загальну потребу в кадрах підприємства;
- визначити запланований зріст продуктивності праці;
- визначити технологічну, виробничу й загальну трудомісткість виробничої програми підприємства й середній коефіцієнт виконання норм;
- визначити економію робочої сили за рахунок підвищення продуктивності нового обладнання;
- визначити заробіток робітника;
- визначити загальний заробіток бригади робітників;
- визначити розцінку на один виріб і заробіток робітника.

Запропонований навчальний посібник призначений для проведення практичних і семінарських занять з дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини" у вищих навчальних закладах. Посібник містить два розділи за основними блоками змістовних модулів курсу. Кожний розділ підрозділяється на параграфи за темами курсу, що включають плани лекційних та семінарських занять, питання для перевірки знань та тестові запитання, формули для розв'язання завдань, приклади їх вирішення та типові задачі для самостійного розв'язування. Основні теми курсу визначені змістом навчальної програми, розробленої авторами на основі Освітньо-професійної програми підготовки бакалавра, спеціаліста та магістра напряму 0501 “Економіка і підприємництво” (2002 р.).

Автори висловлюють глибоку подяку за велику допомогу в підготовці цього посібника завідувачу кафедри економіки підприємства ХНАДУ, професору, кандидату економічних наук Дмитрієву Ілле Андрійовичу, а також офіційним рецензентам - завідувачу кафедри управління персоналом Харківського національного економічного університету, професору, доктору економічних наук Назаровій Галині Валентинівні та заступнику директора Східноукраїнської філії Міжнародного Соломонового університету, доценту, кандидату економічних наук Укіс Юлії Олександрівні.

# **РОЗДІЛ 1. НАУКОВІ ОСНОВИ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

## **ТЕМА 1. ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА**

### **1.1. Основні питання теми**

1. Роль праці в розвитку людини й суспільства.
2. Елементи праці.
3. Функції праці.
4. Актуальні проблеми “економіки праці”

### **1.2. Основні терміни та поняття**

Праця; діяльність; предмети праця; засоби праці; технологія; зміст праці; характер праці; функції праці; форми прояву праці; чинник виробництва; оплата праці; соціальний захист населення; соціальне партнерство.

### **1.3. План семінарського заняття**

1. Роль праці в розвитку людини й суспільства.
2. Співвідношення понять “праця”, “діяльність”, “праця й робота”.
3. Визначення частки праці як фактору виробництва у формуванні кінцевого результату.
4. Актуальні проблеми “економіки праці” в сьогоденні.

### **1.4. Питання для перевірки знань**

1. В чому полягає зміст поняття категорії праця?
2. В чому полягає суть праці як процесу перетворення предметів праці
3. Яким чином змінювалась праця в історичному аспекті?
4. У чому полягає роль праці в розвитку людини й суспільства?
5. Обґрунтуйте свій погляд на предмет “Економіки праці”.
6. Розкрийте співвідношення понять “праця”, “діяльність”, “праця й робота”.
7. Розкрийте поняття “зміст й характер” праці. Яке значення має їхнє виділення й практичне застосування?
8. Яке значення для трудової діяльності людини має “форма прояву” праці?



9. Що визначає частку праці як фактору виробництва у формуванні кінцевого результату?

10. З якими актуальними проблемами економіки праці Ви зустрічаєтесь в сьогоденні?

11. У чому полягають напрямки гуманізації праці?

12. Опираючись на свій досвід, знання практичної й наукової літератури наведіть приклади негуманного відношення до працівників.

13. Які Ви знаєте нормативні документи щодо економіки праці й соціально-трудових відносин та розкрийте їх зміст?

### **1.5. Тестові запитання**

1. Дисципліна "Економіка праці" вивчає:

- а) технологію;
- б) персонал;
- в) людський ресурс;
- г) матеріальні фактори праці;
- д) вартісні аспекти праці;
- е) інженерну організацію виробництва.

2. Предмет дисципліни "Економіка праці":

- а) жива праця;
- б) виробничий процес;
- в) вартісні характеристики праці;
- г) матеріальні фактори праці;
- д) людський ресурс;
- е) людський потенціал.

3. Об'єкт дисципліни "Економіка праці":

- а) виробництво;
- б) людський ресурс ;
- в) праця;
- г) персонал;
- д) витрати праці.

4.Зміст дисципліни "Економіка праці" визначається:

- а) працею;
- б) виробництвом;
- в) управлінням;
- г) змістом менеджменту;
- д) змістом економіки праці;
- е) змістом організації виробництва.

5. В зміст економіки праці входить:

- а) нормування праці
- б) організація планування;
- в) планування сировини;
- г) планування енергетичних ресурсів;
- д) організація праці;
- е) мотивація;
- ж) визначення вартісних характеристик;
- з) встановлення вартісних показників;
- и) організація оплати й стимулювання праці.
- к) ринок праці.

6.Сутність "праці":

- а) перетворення ресурсів у результати;
- б) цілеспрямована діяльність людини;
- в) організація вартості;
- г) виробничий процес;
- д) технологічний процес;
- е) перетворення інформації;
- ж) переробка енергії;
- з) з'єднання факторів виробництва.

7.В зміст праці входить:

- а) безпосередня робота;
- б) підготовка до роботи;
- в) організація вартості;
- г) предмет праці;
- д) кошти праці;

- е) технологія;
- ж) споживання вартості.

### **1.6. Теми рефератів**

1. Трактування поняття "праця" різними економічними школами.
2. Взаємодія людини з елементами процесу праці.
3. Роль праці в розвитку людини та суспільства.
4. Світові тенденції гуманізації праці.
5. Еволюція праці як чинника виробництва.
6. Зміст, характер і види праці.
7. Праця як основа економічного зростання та добробуту населення.

*Література: законодавча: 1, 2, 3, основна: 17, 18, 19, 20, 22, 24, додаткова: 34, 35.*

## **ТЕМА 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА**

### **2.1. Основні питання теми**

1. Трудові ресурси та їх види.
2. Відтворення населення та його фази
3. Визначення інтенсивності й результатів природного й механічного руху населення

### **2.2. Основні терміни та поняття**

Трудові ресурси; працююча частина населення; основна частина трудових ресурсів; додаткова частина трудових ресурсів; служба зайнятості (біржа праці); робоча сила; відтворення населення, фази відтворення; використання робочої сили, екстенсивне та інтенсивне відтворення робочої сили, показники використання трудових ресурсів, якість трудового потенціалу, система критеріїв використання трудових ресурсів, загальний коефіцієнт народжуваності; загальний коефіцієнт смертності; коефіцієнт природного приросту; коефіцієнт інтенсивності міграції по прибуттю; коефіцієнт інтенсивності міграції по вибуттю; коефіцієнт загальної (валової) міграції; сальдо міграції (механічний рух населення).

### **2.3. План семінарського та практичного заняття**

1. Особливості товару “робоча сила”.
2. Трудові ресурси та їх класифікація.
3. Визначення коефіцієнтів, що характеризують інтенсивність і результати природного й механічного руху населення області.
4. Визначення коефіцієнта народжуваності та смертності.
5. Визначення частки міграції, зміни в чисельності трудових ресурсів, чисельності економічно активного населення.

### **2.4. Питання для перевірки знань**

1. Які особливості товару “робоча сила”?
2. Які види ресурсів можна вважати трудовими?
3. Що являє собою працююча частина населення?

4. За якими критеріями можливий розподіл трудових ресурсів на основні та додаткові?
5. Що слід розуміти під відтворенням населення?
6. У чому сутність простого відтворення населення?
7. Охарактеризуйте фази відтворення робочої сили.
8. У чому різниця між фазами формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів?
9. Які є типи відтворення робочої сили?
10. Хто становить основне джерело поновлення трудових ресурсів?
11. Охарактеризуйте основні показники використання трудових ресурсів.
12. За якими показниками можливе визначення інтенсивності й результатів природного й механічного руху населення?
13. Що Ви розумієте під поняттям "населення"?
14. У чому полягає поняття "відтворення"?
15. Що таке природний рух?
16. Що таке просторовий рух або міграція?
17. В чому сутність економічно активного населення?
18. В чому сутність економічно неактивного населення?
19. Якою є структура трудових ресурсів?
20. Що Ви розумієте під балансом трудових ресурсів?

## 2.5. Тестові запитання

1. Природно-історична сукупність людей, яка формується і безперервно відтворюється в процесі виробництва і відтворення самого життя - це:
  - а) людство;
  - б) суспільство;
  - в) населення;
  - г) немає правильної відповіді.
  
2. Переміщення працездатного населення з одного регіону в інший, а також з однієї країни в іншу в пошуках роботи, вищої заробітної плати і кращого життя - це:
  - а) еміграція робочої сили;
  - б) міграція робочої сили;

- в) імміграція робочої сили;
- г) немає правильної відповіді.

3. Міграційне сальдо - це:

- а) різниця імміграції та еміграції;
- б) різниця еміграції в країну й імміграції з країни;
- в) сума еміграції та імміграції;
- г) немає правильної відповіді.

4. Повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання є:

- а) імміграцією;
- б) еміграцією;
- в) рееміграцією;
- г) немає правильної відповіді.

5. Розширене відтворення характеризується:

- а) природним приростом населення;
- б) переважанням еміграції над смертністю;
- в) переважанням смертності над народжуваністю;
- г) немає правильної відповіді.

6. Баланс трудових ресурсів складається з:

- а) двох розділів;
- б) трьох розділів;
- в) чотирьох розділів;
- г) немає правильної відповіді.

7. Особливу увагу при прогнозі розподілу трудових ресурсів надають:

- а) зайнятості у народному господарстві;
- б) середньому рівню зайнятості;
- в) загальній чисельності зайнятих;
- г) немає правильної відповіді.

## 2.6. Основні формули для розв'язання задач

1. Загальний коефіцієнт народжуваності ( $K_{nr}$ ):

$$K_{nr} = \frac{H_p}{\bar{H}} \cdot 100\% \quad (2.1)$$

де  $H_p$  – кількість людей, що народилися за рік на певній території;

$\bar{H}$  – середня чисельність населення відповідної території (напівсума чисельності на початок і кінець року);

$$K_{nr} = K_{сп} \cdot d \quad (2.2)$$

де  $K_{сп}$  - спеціальний коефіцієнт народжуваності;

$d$  – частка жінок фертильного віку (15-49 років) в загальній чисельності населення;

$$K_{nr} = \frac{H_p}{H_{жф}} \cdot 100\% \quad (2.3)$$

де  $H_{жф}$  - чисельність жіночого населення фертильного віку;

2. Загальний коефіцієнт смертності ( $K_{см}$ ):

$$K_{см} = \frac{\Pi}{\bar{H}} \cdot 100\% \quad (2.4)$$

де  $\Pi$  - кількість померлих за рік на певній території;

3. Коефіцієнт природного приросту ( $K_{пр.пр.}$ ):

$$K_{пр.пр.} = K_p - K_{см} \quad (2.5)$$

$$K_{пр.пр.} = \frac{H_p - \Pi}{\bar{H}} \cdot 100\% \quad (2.6)$$

4. Коефіцієнт інтенсивності міграції по прибуттю ( $K_{прб}$ ):

$$K_{прб} = \frac{Ч_{прб}}{\bar{H}} \cdot 100\% \quad (2.7)$$

де  $Ч_{прб}$  – чисельність прибулих за рік на дану територію;

5. Коефіцієнт інтенсивності міграції по вибуттю ( $K_{вб}$ )

$$K_{вб} = \frac{Ч_{вб}}{\bar{H}} \cdot 100\% \quad (2.6)$$

де  $Ч_{вб}$  – чисельність вибулих за рік з даної території.

6. Коефіцієнт загальної (валової) міграції ( $K_{вм}$ )

$$K_{вм} = \frac{Ч_{прб} - Ч_{вб}}{\bar{H}} \cdot 100\% \quad (2.7)$$

7. Сальдо міграції (механічного руху населення) ( $MC$ ).

$$MC = Ч_{прб} - Ч_{вб} \quad (2.8)$$

$$MC = O - E \quad (2.9)$$

де  $O$  - загальний приріст населення території за рік (різниця між чисельністю населення на кінець року і чисельністю населення на початок року);

$E$  - природний приріст населення за рік (різниця між числом народилися і числом померлих).

## 2.7. Приклади розв'язання типових задач

### Завдання 2.1

Населення області на 01.01.2001 р. склало 400 тис. чол., а на 01.01.2002 р. - 440 тис. чол. Протягом року в області народилося 6 300 чол. і вмерло 4 200 чол. За цей же рік в область в'їхало на постійне проживання 44 800 чол. і виїхало за межі області 6 900 чол. Визначити коефіцієнти, що характеризують інтенсивність і результати природного й механічного руху населення області.

Рішення:

$$K_p = \frac{P}{\bar{H}} \cdot 100\% = \frac{6300}{\frac{400000 + 440000}{2}} \cdot 100\% = 1,5\%$$

$$K_{см} = \frac{\Pi}{\bar{H}} \cdot 100\% = \frac{4200}{\frac{400000 + 440000}{2}} \cdot 100\% = 1\%$$

$$K_{пр.пр.} = K_p - K_{см} = 1,5 - 1 = 0,5\%$$

$$K_{прб} = \frac{Ч_{прб}}{\bar{H}} \cdot 100\% = \frac{44800}{\frac{400000 + 440000}{2}} \cdot 100\% = 10,7\%$$

$$K_{вб} = \frac{Ч_{вб}}{\bar{H}} \cdot 100\% = \frac{6900}{\frac{400000 + 440000}{2}} \cdot 100\% = 1,6\%$$



$$K_{vm} = K_{nрб} - K_{вб} = 10,7 - 1,6 = 9,1\%$$

## 2.8. Задачі для перевірки знань

### Завдання 2.2

Населення області в 2005 р. склало 6,5 млн. чол., з яких 2 млн. чол. проживали в сільській місцевості, а інші - у містах. Коефіцієнт народжуваності в містах становив 12%, а в сільській місцевості - 15%. В 2006 р. чисельність міського населення області збільшилася на 9%. Коефіцієнт народжуваності в сільській місцевості знизився на 2%, а в міських поселеннях - на 8%.

Як змінився коефіцієнт народжуваності в цілому по області в 2006 році в порівнянні з 2005 р.?

### Завдання 2.3

Визначити частку міграції в загальному приросту чисельності населення області за рік, якщо відомо:

чисельність населення на початок року - 500 тис. чол.;

середньорічна чисельність населення - 530 тис. чол.;

загальний коефіцієнт народжуваності - 12%;

загальний коефіцієнт смертності - 9%.

### Завдання 2.4

Визначити зміни в чисельності трудових ресурсів регіону за період за наступним даними: чисельність працездатного населення в робочому віці на початок періоду становить 1 000 000 чол., а кількість працюючих пенсіонерів по старості – 40 000 чол.

Протягом періоду передбачаються такі зміни в складі працездатного населення району:

– у робочий вік увійде 250 000 чол.;

– з інших районів прибуде 90 000 чол. у робочому віці;

– у суспільне виробництво буде додатково залучено 20000 пенсіонерів по старості,

- прогнозується, що 200 000 чол. вибуде за межі робочого віку у зв'язку з переходом на пенсію, інвалідністю й смертю;
- 15 000 працюючих пенсіонерів по старості припинять роботу;
- в інші області виїде 75 000 чол. у робочому віці.

## Завдання 2.5

Чисельність і структура населення району визначені у таблиці:

Інтервали віку	Чоловіче населення			Жіноче населення		
	Загальна чисельність тис. чол.	Непрацюючі інваліди 1-й і 2-й гр., % до чисельності	Непрацюючі пенсіонери-пільговики, % до чисельності	Загальна чисельність, тис. чол.	Непрацюючі інваліди 1-й і 2-й гр., % до чисельності	Непрацюючі пенсіонери - пільговики, % до чисельності
0-15	124,0	0,5	-	117,0	0,5	-
16-39	212,0	1,5	-	211,0	2,0	-
40-54	98,0	2,0	3,0	115,0	4,0	2,5
55-59	31,0	3,0	4,0	40,0	4,0	3,0
60-65	20,0	4,0	4,0	15,0	5,0	3,5
>65	32,0	5,0	6,0	76,0	5,5	4,0

Визначте чисельність трудових ресурсів району, якщо відомо, що фактично працюють у народному господарстві 2% загальної чисельності населення віку 0-15 років, 10% - чоловічого населення 60-65 років, 5%- чоловічого населення старше 65 років, 8% - жіночого населення 55-59 років, 6% - жіночого населення 60-65 років і 1% - жіночого населення старше 65 років.

## Завдання 2.6

Чисельність населення області на початок дворічного періоду становить 5 млн. чол., з яких на частку трудових ресурсів доводиться 60%.

Визначити чисельність трудових ресурсів області в першому і другому роках періоду, якщо передбачається, що загальна чисельність населення протягом першого року збільшиться на 1% у порівнянні з початком періоду, а протягом другого року - на 1,5% у порівнянні з першим роком. Частка трудових ресурсів у загальній чисельності населення в порівнянні з початком періоду в першому році періоду зменшиться на 1,5%, а у другому році - на 2%.

## Завдання 2.7

Є наступні дані про віковий склад жіночого населення країни в 2002 р.:

Інтервал віку, років	Чисельність, млн. чол.	Частка в загальній чисельності населення країни
0-5	5,78	0,040
5-10	5,24	0,036
10-14	5,06	0,035
15-19	4,64	0,032
20-24	5,36	0,037
25-29	6,41	0,044
30-34	6,17	0,042
35-39	5,49	0,038
40-44	2,93	0,02
45-49	5,74	0,039
50-54	4,47	0,03
55-59	5,27	0,036
>60	15,18	0,104

Визначити загальний коефіцієнт народжуваності в країні в 2002 році, якщо відомо, що в даному році народилося 2,5 млн. чол.

## Завдання 2.8

За даними перепису населення в області чисельність його в робочому віці на дату перепису склала 1 млн. чол., з яких 45% проживали в містах, а решта - на селі.

Визначити чисельність населення в робочому віці до початку наступного після перепису року в містах й на селі, якщо відомо:

- чисельність населення, що вступає в робочий вік, - 40 тис. чол. (25 тис. у містах, решта - на селі);
- чисельність населення, що виходить за рамки робочого віку, - 22 тис. чол. (12 тис. у місті, решта - на селі);
- кількість померлих у робочому віці - 5 тис. чол. (3 тис. у містах, решта - на селі);
- за межі області вибуває 3 тис. чол. у робочому віці (2 тис. з міста, решта - із села).

## **Завдання 2.9**

Визначити чисельність економічно активного населення і його питому вагу в чисельності трудових ресурсів і чисельності населення області старше 15 років, використовуючи дані й результати рішення завдання 2.8, якщо відомо:

- чисельність учнів денних загальноосвітніх шкіл у віці 16-17 років становить 34 000 чол.;
- чисельність студентів і аспірантів очної форми навчання становить 22 000 чол.;
- 10% працездатних жінок і 2% працездатних чоловіків робочого віку зайняті веденням домашнього господарства й доглядом за хворими, старими й інвалідами.

## **Завдання 2.10**

Населення області в 2004 р. становило 4 млн. чол., з яких 1,5 млн. чол. проживали в містах, а решта - у сільській місцевості. Коефіцієнт смертності міського населення дорівнював 9%, а коефіцієнт смертності сільського населення був на 30% більше.

За прогнозом в 2006 р. чисельність міського населення збільшиться на 0,3 млн. чол., а чисельність сільського населення зменшиться на 0,5 млн. чол. При цьому передбачається, що коефіцієнт смертності міського населення скоротиться в порівнянні з 2004 р. на 6%, а коефіцієнт смертності сільського населення зросте на 15%.

Як зміниться коефіцієнт смертності в цілому по області в 2006 р. у порівнянні з 2004 р.?

### **2.9. Теми рефератів**

1. Населення як джерело ресурсів для праці.
2. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.
3. Вплив демографічної ситуації в Україні на стан і розвиток трудових ресурсів.
4. Трудовий потенціал України та його використання.
5. Відтворення робочої сили в Україні.
6. Процес відтворення робочої сили.

7. Типи відтворення робочої сили.
8. Конкурентоспроможність робочої сили в Україні.
9. Вплив міграційних процесів на стан трудових ресурсів країни.
10. Об'єктивні та суб'єктивні чинники народжуваності та смертності в Україні.

*Література: законодавча: 1, 2, 3, 4, 6, основна: 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27, додаткова: 32, 35.*

## **ТЕМА 3. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

### **3.1. Основні питання теми**

1. Ринок праці та його особливості.
2. Економічно активне й економічно неактивне населення.
3. Безробітні й види безробіття.
4. Державне регулювання ринку праці

### **3.2. Основні терміни та поняття**

Ринок праці; трудові відносини; служба зайнятості (біржа праці); економічно активне і економічно неактивне населення; зайнятість; безробітні; безробіття; коефіцієнт безробіття; фрикційне безробіття; структурне безробіття; циклічне безробіття; інституційне безробіття; добровільне безробіття; порядок і умови визнання громадян безробітним.

### **3.3. План семінарського та практичного заняття**

1. Теоретичні основи аналізу ринку праці.
2. Умови виникнення й ефективного функціонування ринку праці
3. Економічно активне населення.
4. Види безробіття і види зайнятості населення.
5. Визначення рівня безробіття та кількості безробітних.

### **3.4. Питання для перевірки знань**

1. Що являє собою ринок праці?
2. У чому полягає методологія дослідження ринку праці?
3. Як Ви можете охарактеризувати сутність методики дослідження ринку праці?
4. Які умови виникнення й ефективного функціонування ринку праці?
5. Хто такі роботодавці?
6. Які Ви знаєте основні компоненти ринку праці?
7. Назвіть функції ринку праці.
8. Які Ви знаєте ознаки ринку праці?
9. Що Ви розумієте під факторами ринку праці?
10. У чому полягає сутність сегмента ринку праці?
11. Які підходи до ринку праці Ви знаєте?

12. У чому укладається сутність сегментації ринку праці? Як би ви її провели?
13. Охарактеризуйте теоретичні основи аналізу ринку праці.
14. Що розуміється під ринком праці і яке його місце в системі ринкових відносин?
15. Розкрийте поняття “економічно активне населення”.
16. Які категорії населення вважаються “економічно неактивними”?
17. Кого вважають безробітним?
18. Які існують види безробіття?
19. Назвіть види зайнятості населення.
20. Дайте визначення зайнятості.
21. Охарактеризуйте форми зайнятості.
22. Які види зайнятості ви знаєте?
23. Охарактеризуйте форми безробіття й причини їхнього виникнення.
24. Розкрийте принципи й форми регулювання зайнятості.
25. Сутність державної політики в сфері регулювання зайнятості.
26. Викладіть основні програми зайнятості, що застосовуються у світовій практиці.
27. У чому полягає сутність зайнятості населення?
28. Які Ви знаєте рівні зайнятості?
29. Що Ви розумієте під політикою зайнятості?
30. Які основні моделі політики зайнятості Вам відомі?
31. Які фактори впливають на безробіття?
32. Які є основні групи безробіття?
33. Якими законодавчо-нормативними документами регулюється ринок праці в Україні?

### **3.5. Тестові запитання**

1. Ринок праці – це:
  - а) відносини з працевлаштування безробітних та заповненню вакансій;
  - б) сукупність соціально-трудова відносин між покупцями та продавцями з приводу умов найму та використання робочої сили;
  - в) економічний або географічний простір, у якому відбувається процес найму персоналу;

г) сукупність суспільних організацій, що зв'язують між собою покупців та продавців робочої сили.

2. Зовнішній (загальнонаціональний) ринок праці характеризується:

а) закритістю, слабкою конкуренцією;

б) тим, що підготовка персоналу переслідує цілі конкретного підприємства;

в) високою конкурентністю для всіх осіб найманої праці;

г) тим, що рух робочої сили здійснюється шляхом перевodu робочої сили з одного місця на інше.

3. Фрикційне безробіття:

а) спричинено природним прагненням людини шукати більш вигідні та цікаві сфери пропозиції своєї робочої сили;

б) пов'язано з територіальною відірваністю робочого місця і працівника, що міг би на ньому працювати;

в) спричинено зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу;

г) викликане тимчасовим характером виконання тих чи інших робіт, функціонування підприємств та галузей.

4. Активна державна політика регулювання ринку праці включає такі заходи:

а) реєстрація людей, що шукають роботу;

б) визначення розміру грошової допомоги з безробіття, організація системи нарахування грошової допомоги з безробіття, здійснення негрошових форм підтримки безробітних та членів їх родин;

в) допомога з працевлаштування, сприяння в професійній підготовці, розвиток самозайнятості, професійне консультування;

д) відповідальність держави за положення працівників і роботодавців на ринку праці.

5. Первинний ринок праці – це:

а) частина ринку праці, яка об'єднує "непрестижні" роботи і характеризується високою плинністю кадрів і нестабільною зайнятістю, негарантованою високою оплатою праці, безперспективністю службового становища, примітивністю технологій;



- б) частина ринку праці, яка об'єднує новостворені робочі місця;
- в) частина ринку праці, що характеризується пропозицією робочої сили випускників навчальних закладів, що ще не мають досвіду роботи;
- д) частина ринку праці, яка об'єднує "престижні" роботи, що характеризується стабільністю зайнятості й надійністю становища працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає високої кваліфікації і здатності до навчання від працівників.

6. Ринок праці з працenaдлишковою кон'юнктурою характеризується тим, що:

- а) попит робочої сили перевищує пропозицію;
- б) пропозиція робочої сили перевищує попит, що характерно для сучасної української економіки;
- в) попит робочої сили відповідає пропозиції;
- д) немає вірної відповіді.

7. До суб'єктів ринку праці відносяться:

- а) наймані працівника (та їх союзи), роботодавці (та їх союзи) і держава (і її органи);
- б) наймані працівники (та їх союзи);
- в) безробітні;
- г) люди, що працюють самостійно і постійно наймають на роботу одного і більше чоловік.

8. Основними суб'єктами ринку праці є:

- а) роботодавець-продавець і найманий працівник;
- б) роботодавець і найманий працівник;
- в) покупець і продавець;
- г) немає правильної відповіді.

9. Важливою ознакою становлення ринку праці є:

- а) мобільність робочої сили;
- б) стабільність робочої сили;
- в) розгалуженість робочої сили;

г) немає правильної відповіді.

10. Як згідно класичної моделі вирішується проблема безробіття і дефіциту трудових ресурсів?

- а) за допомогою механізмів ринкового саморегулювання;
- б) за допомогою механізмів позаринкового регулювання;
- в) за допомогою неринкових механізмів регулювання;
- г) немає правильної відповіді.

11. Представники якої економічної школи вважали заробітну плату регулятором ринку?

- а) монетаристи;
- б) класики;
- в) неокласики;
- г) немає правильної відповіді.

12. Розрізняють такі форми зайнятості:

- а) повну, неповну та часткову зайнятість;
- б) первинну та вторинну зайнятість;
- в) добровільну та вимушену зайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

13. Добровільна неповна зайнятість - це:

- а) часткова зайнятість;
- б) тимчасова незайнятість;
- в) часткова незайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

14. Робота за тимчасовими контрактами - це:

- а) сезонна зайнятість;
- б) нерегламентована зайнятість;
- в) тимчасова зайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

15. На сьогоднішній час можна виділити:

- а) дві основні моделі політики зайнятості;
- б) три основні моделі політики зайнятості;
- в) чотири основні моделі політики зайнятості;
- г) немає правильної відповіді.

16. Європейська модель зайнятості - це скорочення числа зайнятих при:

- а) підвищенні виробництва праці і скороченні доходу;
- б) зниженні виробництва праці і скороченні доходу;
- в) підвищенні виробництва праці і зростанні доходу;
- г) немає правильної відповіді.

17. Основними видами безробіття є:

- а) структурне, циклічне, приховане, фрикційне безробіття;
- б) відкрите, фрикційне, структурне, циклічне безробіття;
- в) циклічне, культурне, фрикційне, приховане безробіття;
- г) немає правильної відповіді.

18. Циклічне безробіття зумовлене:

- а) зростанням виробництва;
- б) спадами виробництва;
- в) рівнем виробництва;
- г) немає правильної відповіді.

19. Виробничий фактор праці - це:

- а) праця в домашньому господарстві;
- б) праця на виробництві з одержанням за неї доходів;
- в) праця на садово-городній ділянці.

20. Структурне безробіття пов'язане зі:

- а) змінами в технологіях;
- б) змінами в пропозиції праці;
- в) змінами робочих місць

21. Державна служба зайнятості - це:

- а) біржа праці;

- б) відділ кадрів;
- в) система захисту працездатного населення від безробіття.

22. Фонд сприяння зайнятості й захисту від безробіття формується за рахунок:

- а) відрахувань фірм;
- б) відрахувань громадян, які працюють;
- в) відрахувань держави, фірм, підприємств і інвалідів, які працюють.

23. Населення України складається з:

- а) робочої сили й пенсіонерів;
- б) трудових ресурсів і економічно активного населення;
- в) економічно активного та економічно неактивного населення;
- г) дітей і робочої сили.

24. Норма безробіття в країнах з розвинутою ринковою економікою не повинна перевищувати:

- а) 2-3%;
- б) 4-5%;
- в) 7-9%;
- г) понад 10%.

25. Поясніть правильну відповідь. Політичні заходи на ринку праці мають на меті:

- а) поєднати нові робочі місця й тих, хто шукає роботу;
- б) стимулювати пропозиції праці;
- в) заохотити попит на працю;
- г) виписати допомогу;
- д) нічого з перерахованого вище.

26. У моделі неврівноваженого ринку праці рівень зайнятості визначається:

- а) попитом на працю;
- б) пропозицією праці;
- в) попитом на працю або пропозицією праці залежно від того, що з них менше при даній ставці заробітної плати;

г) попитом на працю або пропозицією праці залежно від того, що з них більше при даній ставці заробітної плати.

27. Якщо зайнятість у моделі неврівноваженого ринку праці визначається в цей момент пропозицією праці, то заробітна плата буде:

а) збільшуватися;

б) зменшуватися;

в) залишатися незмінною;

г) зростати або зменшуватися залежно від того, що більше за абсолютною величиною: еластичність попиту на працю чи еластичність пропозиції праці.

28. Скорочення кількості нелегальних мігрантів на 500 чоловік, швидше за все:

а) скоротить безробіття місцевого населення приблизно на 500, оскільки ці мігранти зазвичай займають робочі місця замість місцевих працівників;

б) не вплине на безробіття місцевого населення, тому що мігранти зазвичай займають місця, які за їх відсутності залишаються незаповненими;

в) збільшить заробітну плату місцевих працівників у галузях, де зазвичай працювали мігранти. На робочі місця, що звільнилися, буде залучено менше ніж 500 місцевих працівників;

г) знизить ціну на товари, вироблені мігрантами, внаслідок зниження рівня інфляції.

29. Міграція кваліфікованої робочої сили може привести на суміжному ринку праці країни до збільшення зайнятості некваліфікованої робочої сили, тому що:

а) кваліфікована й некваліфікована робоча сила повністю доповнюють одна одну;

б) кваліфікована й некваліфікована робоча сила - фактори, що заміняють один одного у виробництві;

в) кваліфікована і некваліфікована робоча сила - фактори, що доповнюють один одного у виробництві.

30. Підвищення рівня безробіття може бути викликано:

а) збільшенням потоку зайнятих в економічно неактивне населення;

- б) збільшенням потоку зайнятих з безробітних в економічно неактивне населення;
- в) скороченням потоку з економічно неактивного населення в безробітні;
- г) збільшенням потоку з безробітних у зайняті.

### 3.6. Основні формули для розв'язання задач

1. Рівень зайнятості:

$$PЗ = \frac{ЧЗ}{ЕА} \cdot 100\% \quad (3.1)$$

де РЗ – рівень зайнятості, %;

ЧЗ – чисельність зайнятого населення, чол.

ЕА – чисельність економічно активного населення, чол.

2. Рівень безробіття:

$$PБ = \frac{ЧБ}{ЕА} \cdot 100\% \quad (3.2)$$

де РБ – рівень безробіття, %;

ЧБ – чисельність безробітного населення, чол.

### 3.7. Приклади розв'язання типових задач

#### Завдання 3.1

Розрахуйте, як змінюється структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо всього зайнятих у цьому періоді в сфері економіки було 22,9 млн. чоловік, у тому числі в сфері матеріального виробництва – 13,18 млн. чол., у сфері послуг – 9,81 млн. чол.; у базисному періоді було зайнято 23,75 млн. чол.: у сфері машинобудівного виробництва – 13,77 млн. чол., у сфері послуг – 9,98 млн. чол. Необхідно визначити, як зміниться рівень зайнятості по галузях і по економіці в цілому.

*Рішення:*

Рівень зайнятості:

$$\Delta PЗ_m = 13,18 / 13,77 = 0,96 = 96\%;$$

$$\Delta PЗ_n = 9,81 / 9,98 = 0,98 = 98\%;$$

$$\Delta PЗ = 22,99 / 23,75 = 0,968 = 96,8\%.$$

### Завдання 3.2

У звітному періоді рівень безробіття становив 12,1%, що на 0,9% більше, ніж у базисному. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилася. Розрахуйте кількість безробітних у базисному періоді, якщо кількість безробітних у звітному періоді становить 3,5 млн. чол.

*Рішення:*

$$PB = \frac{ЧБ}{ЕА} \cdot 100\%;$$

$$PB_z = 3,5 / ЕА = 0,212, \text{ тобто}$$

економічно активне населення (ЕА) = 28,9 млн. чол.

$$PB_0 = ЧБ / 28,9 = 0,112, \text{ тобто}$$

чисельність безробітних (ЧБ) = 3,237 млн. чол.

### Завдання 3.3

Розрахуйте рівень безробіття за звітний період, якщо чисельність економічно активного населення складає 25,99 млн. чол., кількість безробітних – 2,9 млн. чол.

*Рішення:*

$$PB = \frac{2,9}{25,99} \cdot 100\% = 11,2\%$$

### Завдання 3.4

Чисельність зайнятих у складі економічно активного населення – 25 млн. чол., кількість безробітних – 8 млн. чол. Через місяць з 25 млн. чол., які мали роботу, було звільнено 0,2 млн. чол., тобто вони знаходяться в пошуках роботи. 1 млн. чол. з числа зареєстрованих безробітних закінчили пошук роботи. Визначити початковий рівень безробіття, чисельність зайнятих, кількість безробітних та рівень безробіття через місяць.

*Рішення:*

$$PB_1 = \frac{8}{25} \cdot 100\% = 32\%$$

$$Б = 8 + 0,2 = 8,2 \text{ млн. чол.}$$

$$З = 25 - 0,2 = 24,8 \text{ млн. чол.}$$

$$PB_2 = \frac{8,2}{25 - 1} \cdot 100\% = 34\%$$

### **3.9. Задачі для перевірки знань**

#### **Завдання 3.5**

Розрахуйте, як змінилась структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в галузях економіки було 30 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 15 млн. осіб, у сфері послуг 10 млн. осіб. Відповідно в базисному періоді було 16 млн. осіб у сфері матеріального виробництва та 11 млн. осіб у сфері послуг.

#### **Завдання 3.6**

Розрахуйте рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 30 млн. осіб, серед них безробітних 4 млн. осіб.

#### **Завдання 3.7**

У звітному періоді рівень безробіття становив 15% і зріс на 1% порівняно з базисним періодом. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилась. Який рівень безробіття був у базисному періоді?

#### **Завдання 3.8**

Якщо рівень безробіття становить 8%. Якими темпами має зростати ВВП, щоб знизити рівень безробіття до 6% за 1 рік; за 2 роки?

### **3.10. Темі рефератів**

1. Ринок праці в економічній системі.
2. Формування ринку праці в Україні.
3. Сегментація ринку праці.
4. Аналіз сучасного ринку праці.
5. Соціально-економічні проблеми зайнятості в Україні.
6. Регулювання зайнятості населення.
7. Проблеми безробіття в Україні.
8. Державна політика зайнятості в Україні і шляхи її вдосконалення.
9. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення.

*Література: законодавча: 1, 2, 3, 4, 6, основна: 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, додаткова: 32, 35.*



## **ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА**

### **4.1. Основні питання теми**

1. Поняття та структура елементів соціально-трудо­вих відносин.
2. Тип соціально-трудо­вих відносин.
3. Регулювання соціально-трудо­вих відносин.
4. Особливості формування соціально-трудо­вих відносин в Україні.
5. Критерії розвиненості соціально-трудо­вих відносин.

### **4.2. Основні терміни та поняття**

Соціально-трудо­ві відносини, типи соціально-трудо­вих відносин, фінанси профспілок, ступінь розвиненості соціально-трудо­вих відносин, якість життя.

### **4.3. План семінарського заняття**

1. Соціально-трудо­ві відносини та їх типи
2. Особливості формування та розвитку соціально-трудо­вих відносин в Україні

### **4.4. Питання для перевірки знань**

1. З якою метою в курсі “Економіки праці” вивчаються соціально-трудо­ві відносини?
2. Дайте визначення соціально-трудо­вих відносин, наведіть структуру їх елементів.
3. Розкрийте типи соціально-трудо­вих відносин. Який з них є ідеальним та чому?
4. Дайте характеристику основних типів соціально-трудо­вих відносин.
5. За якими законодавчими нормами регулюються соціально-трудо­ві відносини?
6. Які питання вирішуються на різних рівнях регулювання соціально-трудо­вих відносин?
7. Які особливості формування та розвитку соціально-трудо­вих відносин в Україні?
8. За якими показниками можна визначити ступінь розвиненості соціально-трудо­вих відносин?

9. У чому полягає сутність соціально-трудо­вих відносин?
10. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудо­вих відносин.
11. Викладіть основні принципи формування соціально-трудо­вих відно­син.
12. Викладіть основні напрямки формування нової системи соціально-трудо­вих відносин.
13. Що характеризують соціально-трудо­ві відносини?
14. Яких суб'єктів соціально-трудо­вих відносин Ви знаєте?
15. Коли проявляється беззмiстовність праці?
16. Що являє собою соціальний конфлікт?
17. Чому держава формує законодавчу базу щодо економіки праці й со­ціально-трудо­вих відносин?
18. В чому полягає значення Кодексу законів про працю України в сис­темі захисту прав працівників?
19. Яке суспільство є громадським, і які відносини воно визначає?
20. Поняття соціально-трудо­вих відносин та їх характеристика?
21. Які науки також розглядають соціально-трудо­ві відносини?
22. Які закони мають бути прийняті в Україні з проблем соціально-трудо­вих відносин?
23. На яких рівнях виникають взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудо­вих відносин?
24. Які типи соціально-трудо­вих відносин виділяють за організаційни­ми формами?
25. Які типи соціально-трудо­вих відносин виділяють за характером впливу на результати економічної діяльності і якість життя людей?

#### **4.5. Теми рефератів**

1. Вимір і порівняльний аналіз рівня життя та диференціації доходів.
2. Якість життя та показники її виміру.
3. Основні види суб'єктів соціально-трудо­вих відносин

*Література: законодавча: 1, 6, 7, основна: 17, 19, 20, 22, 24, додаткова: 34.*

## **ТЕМА 5. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

### **5.1. Основні питання теми**

1. Соціальна політика держави
2. Складові системи соціального захисту населення
3. Функції системи соціального захисту населення
4. Структура соціальної політики України

### **5.2. Основні терміни та поняття**

Соціальна політика, соціальні гарантії, соціальний захист, соціальна інфраструктура, суб'єкти і об'єкти соціальної політики, соціальний інститут, соціальні гарантії

### **5.3. План семінарського заняття**

1. Основні напрями соціальної політики України
2. Організаційно-правова структура системи соціального захисту населення
3. Програмні заходи щодо державної соціальної політики
4. Реформування системи соціального захисту

### **5.4. Питання для перевірки знань**

1. Що таке соціальна політика держави і на чому вона базується?
2. Які є основні принципи соціальної політики України, етапи її формування та реалізації?
3. Охарактеризуйте суб'єкти та об'єкти соціальної політики.
4. Що являє собою модель соціальної політики України?
5. Назвіть основні напрями соціальної політики України.
6. На кого орієнтована соціальна політика?
7. Вкажіть основні складові системи соціального захисту населення.
8. Розкажіть про історію формування концепції соціального захисту.
9. Дайте характеристику поняття "соціальний захист".
10. Які напрями охоплює соціальний захист?
11. Дайте характеристику поняття "соціальний інститут".

12.Перелічіть основні соціальні інститути, що здійснюють захисні функції.

13.Розкрийте роль профспілкової організації щодо захисту прав і інтересів найманих робітників.

14.Розкажіть про основні принципи соціального захисту.

15.У чому основне призначення соціальних гарантій?

16.Наведіть деякі положення із законодавства про соціальні гарантії працездатному населенню.

17.Під впливом яких факторів відбувається формування й розвиток соціально-трудова відносин у суспільстві?

18.Що передбачає соціальна політика при формуванні й регулюванні соціально-трудова відносин?

19.Які закони про працю і декрети Кабінету Міністрів є основними в системі соціально-трудова відносин в Україні.

20.Між якими сторонами соціально-трудова відносин діє соціальне партнерство в Україні?

21.У чому виявляються взаємини партнерів соціально-трудова відносин на три- чи двосторонній основі?

### **5.5. Теми рефератів**

1. Основні напрями соціальної політики України.
2. Соціальна політика та соціальний захист населення
3. Реформування системи соціального захисту
4. Трансфертні виплати та їх роль у формуванні соціальної політики держави
5. Недоліки чинної системи соціально-трудова відносин в Україні.
6. Недоліки колективних договорів, що укладаються в комерційних структурах.
7. Причини неповноцінності соціального партнерства в країні.
8. Поняття соціального захисту людини.
9. Напрями соціального захисту людини.
10. Форми прояву системи соціального захисту.
11. Система соціальних гарантій щодо соціального захисту.
12. Основні інститути соціального захисту людини.
13. Сприяння зайнятості населення (працевлаштування).

14. Етапи формування та реалізації соціальної політики держави
15. Складання колективних договорів.
16. Соціальний захист населення України.
17. Соціальні інститути України.
18. Соціальне партнерство в Україні.
19. Предмет колективного договору.
20. Глобалізація і її вплив на зміну співвідношення сил між найманими робітниками й роботодавцями.

*Література: законодавча: 1, 3, основна: 19, 22, 24, 27, додаткова: 33.*

## **ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ**

### **6.1. Основні питання теми**

1. Соціальна структура трудового колективу.
2. Основні напрямки оптимізації соціальної структури трудового колективу.
3. Прояви відношення людини до праці.
4. Структурні елементи мотивації трудової діяльності.
5. Потреби і їхні види.
6. Цінності й ціннісні орієнтації.
7. Фактори, що впливають на відношення людини до праці.
8. Показники відношення людини до праці.
9. Механізм регулювання трудової поведінки колективу.

### **6.2. Основні терміни та поняття**

Соціальна структура трудового колективу, соціальний розвиток трудового колективу, мотивація трудової діяльності, потреби, цінності, ціннісні орієнтації, людський розвиток, індекс людського розвитку.

### **6.3. План семінарського заняття**

1. Соціальна структура трудового колективу
2. Напрямки оптимізації соціальної структури трудового колективу
3. Елементи мотивації трудової діяльності
4. Цінності й ціннісні орієнтації
5. Показники відношення людини до праці

### **6.4. Питання для перевірки знань**

1. Розкрити соціально-економічну концепцію людського розвитку.
2. Розкрити методику розрахунку індексу людського розвитку.
3. Назвати і охарактеризувати кількісні виміри, що відображають ключові можливості у забезпеченні всього процесу людського розвитку.
4. Назвати причини ключового значення зайнятості в процесі соціального розвитку людини.
5. Пояснити вплив творчої, новаторської роботи на соціальний розвиток трудового колективу.

6. Розкрити взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.

7. Розкрити взаємозв'язок ефективності роботи підприємства і соціального розвитку трудового колективу.

8. Розкрити проблеми соціальної нерівності та бідності.

9. Назвати і охарактеризувати кількісні показники вимірювання бідності.

### **6.5. Тестові запитання**

1) Способи непрямого перерозподілу державою передбачають:

- а) регулювання цін на соціально важливу продукцію;
- б) індексацію фіксованих прибутків;
- в) законодавче визначення обов'язкового мінімуму заробітної плати як бази оплати праці на всіх підприємствах;
- г) дотації певним категоріям громадян.

2) Доход людини – це є:

- а) прибуток, отриманий юридичними або фізичними особами;
- б) грошова оцінка результатів діяльності суб'єкта ринкової економіки;
- в) гроші, що законно надійшли у розпорядження підприємств або індивідів;
- г) гроші, легально отримані в результаті трудових зусиль індивідів.

3) Від інфляції виграють:

- а) люди з фіксованими доходами;
- б) споживачі;
- в) кредитори;
- г) боржники

### **6.6. Теми рефератів**

1. Якість життя та показники її виміру.
2. Соціальна політика в ринкових умовах.
3. Системи соціального захисту.
4. Методологія кількісної оцінки людського розвитку.
5. Динаміка показників соціального розвитку в Україні.
6. Соціально-економічна концепція розвитку людського потенціалу.

7. Праця як визначальна сфера соціалізації людини в суспільстві.
8. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
9. Проблеми соціальної нерівності.

*Література: основна: 19, 24*



## ТЕМА 7. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

### 7.1. Основні питання теми

1. Принципи та організація діяльності соціальних партнерів.
2. Нормативно-правове забезпечення соціального партнерства в Україні.
3. Патерналізм, субсидіарність та соціальне партнерство
4. Колективно-договірне регулювання соціального партнерства в Україні

### 7.2. Основні терміни та поняття

Соціальне партнерство, колективно-договірне регулювання, генеральна угода, галузеві та регіональні домовленості, колективний договір, патерналізм, субсидіарність, профспілки, об'єднання підприємців.

### 7.3. План семінарського заняття

1. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України, Всеукраїнськими профспілками та професійними об'єднаннями
2. Роль профспілок як суб'єкта СТВ
3. Норми колективного договору
4. Контроль за виконанням колективних договорів і домовленостей
5. Дії працівників і роботодавців по відстоюванню своїх інтересів у сфері праці.

### 7.4. Питання для перевірки знань

1. У чому полягає різниця патерналізму від субсидіарності та соціального партнерства?
2. Що таке соціальне партнерство і які його визначення ви знаєте?
3. Які питання розглядаються в генеральній угоді?
4. Якою є структура колективного договору?
5. Хто контролює виконання колективних договорів і домовленостей?
6. Які організації роботодавців ви знаєте?
7. Яка роль профспілок як суб'єкта СТВ?

8. Де може бути укладено колективний договір і при якій чисельності працюючих?
9. На яких рівнях колективно-договірного регулювання праці укладаються угоди?
10. Хто має право на ведення колективних переговорів?
11. Назвіть порядок формування сторін колективно-договірного процесу: на підприємствах, у регіоні, галузі, на державному рівні.
12. Чи має право роботодавець відмовитися від ведення колективних переговорів?
13. На кого поширюються укладені угоди та колективні договори?
14. У якому випадку можуть укласти колективний договір інші представницькі організації трудящих, тобто не профспілки?
15. Які засоби та форми впливу можуть використовувати трудящі для підтримки своїх вимог під час колективних переговорів?
16. Чи є обов'язковими норми Генеральної, галузевої угоди при укладенні колективного договору на підприємстві недержавного сектору економіки?
17. Навіщо проводиться реєстрація колективних договорів і угод?
18. Хто здійснює контроль за виконанням колективного договору, назвіть його порядок?
19. Які міри відповідальності несуть сторони за порушення законодавства про колективні договори і угоди та їх невиконання?
20. Хто може бути роботодавцем?
21. В чому полягає відмінність: патерналізму, партнерства, субсидіарності?
22. В чому сутність страйку?
23. Чому соціально-трудова відносина, соціальне партнерство на сьогодні в Україні розглядають як пріоритетні?
24. У яких аспектах розглядають в Україні соціальне партнерство?
25. Потреба в справедливості та напрями її прояву.
26. Справедливість як рівність можливостей на ринках праці.

### **7.5. Тестові запитання**

1. Особа, яка заключила договір з представником підприємства, організацією чи державою - це:

- а) роботодавець;
- б) найманий працівник;
- в) член профспілки;
- г) немає правильної відповіді.

2. Дискримінація - це:

- а) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин;
- б) законне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин;
- в) незаконне надання прав суб'єктам соціально-трудових відносин;
- г) немає правильної відповіді.

3. Показником, який характеризує рівень життя, є:

- а) соціальний індикатор;
- б) соціальний норматив;
- в) соціальний стандарт;
- г) немає правильної відповіді.

4. Соціальна політика - це;

- а) стратегічний фінансово-економічний напрям розвитку суспільства;
- б) стратегічний фінансово-інвестиційний напрям розвитку суспільства;
- в) стратегічний соціально-економічний напрям розвитку суспільства;
- г) немає правильної відповіді.

5. Представниками сторін для укладання договорів можуть бути:

- а) робітники, роботодавці, профспілки;
- б) державні органи виконавчої влади, союзи роботодавців, робітники;
- в) міністерства, відомства, інші уповноваженні особи;
- г) немає правильної відповіді.

6. Закінчіть думку: „Професійні спілки в системі соціального партнерства являють собою і захищають інтереси...”

- а) роботодавців;
- б) держави;
- в) найманих працівників;
- г) немає правильної відповіді.

7. Тимчасова добровільна відмова робітників від виконання своїх трудових обов'язків з метою вирішення колективного трудового спору-це:

- а) бойкот;
- б) штурм;
- в) страйк;
- г) немає правильної відповіді.

8. Термін "трипартизм" охоплює такі питання у системі соціального партнерства як:

- а) двосторонні колективні договори; тристоронні колективні консультації та переговори між державою;
- б) тристоронні колективні договори; двосторонні колективні консультації та переговори між державами;
- в) багатосторонні колективні договори; двосторонні колективні консультації і загальнодержавні переговори;
- г) немає правильної відповіді.

9. Якщо примирювальна процедура не призвела до рішення колективного трудового спору, то робітники вправі використовувати:

- а) страйки, зібрання, штурми, барикади;
- б) мітинги, страйки, зібрання, бойкот;
- в) зібрання, мітинги, страйки, анкетування;
- г) немає правильної відповіді.

10. Співробітництво соціальних партнерів здійснюється у формі:

- а) нарад;
- б) консультацій;
- в) переговорів;
- г) конференцій;
- д) симпозіумів.

11. Предметом галузевої (регіональної) угоди можуть бути:

- а) вимоги до організації праці та її умов;
- б) зобов'язання сторін щодо зайнятості населення;
- в) система контролю за виконанням основних положень угоди;
- г) питання, пов'язані з оплатою праці;

д) питання безпеки життєдіяльності сторін.

12. Сила профспілок на переговорах, найімовірніше за все, збільшиться, якщо:

- а) профспілка домагається підвищення заробітної плати;
- б) профспілка загрожує страйком;
- в) керівництво фірми загрожує локаутом;
- г) керівництво фірми знижує пропонувану заробітну плату.

### **7.6. Теми рефератів**

1. Система соціального партнерства
2. Правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.
3. Міжнародний досвід розвитку соціального партнерства.
4. Діяльність об'єднань підприємців у сфері соціально-трудова відносин.
5. Організаційна побудова та фінанси профспілок.
6. Передумови виникнення соціального партнерства, його роль у системі трудових відносин.
7. Сутність і зміст соціального партнерства. Соціальне партнерство й класова боротьба.
8. Механізм соціального партнерства.
9. Роль Міжнародної організації праці в розвитку принципів соціального партнерства.
10. Криза профспілкового й робочого руху.
11. Соціальне партнерство як умова стійкого розвитку суспільства.
12. Передумови формування соціального партнерства в Україні.
13. Формування рівноправних партнерів як головна умова соціального партнерства.
14. Особливості профспілкового руху в Україні..
15. Формування організацій роботодавців.
16. Роль держави в системі соціального партнерства.

*Література: законодавча: 1, 6, 7,8, 10, 15 основна: 19, 22, 24, додаткова: 34.*

## **РОЗДІЛ 2. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

### **ТЕМА 8. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ (КАДРИ ПІДПРИЄМСТВА)**

#### **8.1. Основні питання теми**

1. Класифікація й структура кадрів.
2. Система підготовки кадрів.
3. Облік кадрів на підприємстві.
4. Визначення чисельності основних працівників підприємства.
5. Визначення чисельності допоміжних робітників.
6. Визначення чисельності інженерно-технічних працівників, службовців, молодшого обслуговуючого персоналу і працівників пожежно-сторожової охорони.
7. Визначення (планування) чисельності учнів.
8. Визначення додаткової потреби в кадрах.
9. Бригадна кооперація й виробничі бригади.
10. Організація багатостатного обслуговування.
11. Принципи організації робочого місця.

#### **8.2. Основні терміни та поняття**

Організація праці; промислово-виробничий персонал; персонал непромислових господарств і організацій; робітники; інженерно-технічні працівники; службовці; молодший обслуговуючий персонал; працівники пожежно-сторожової охорони; учні; підвищення кваліфікації; явочний склад; обліковий склад; середньосписковий склад; оборот кадрів; плинність кадрів; загальна чисельність працівників; трудомісткість робіт; норми виробітку; річний ефективний фонд робочого часу; коефіцієнт виконання норм; нормативна трудомісткість; виробнича програма; внутрібригадна кооперація; виробнича бригада; комплексна бригада; спеціалізована бригада; багатостатне обслуговування; раціональний устрій робочого місця.

#### **8.3. План практичного заняття**

1. Визначити загальну чисельність і структуру кадрів підприємства
2. Визначити середньоспискову чисельність працівників

3. Визначити коефіцієнти вибуття, прийому й плинності кадрів
4. Визначити загальну потребу в кадрах підприємства
5. Розрахувати необхідне число учнів
6. Визначити додаткову потребу в робітниках

#### **8.4. Питання для перевірки знань**

1. У чому полягає поняття "організація праці"?
2. Які є складові процесу організації праці на підприємстві?
3. Що являє собою робоче місце ?
4. Якою є класифікація робочих місць?
5. Що Ви розумієте під поняттям "умови праці"?
6. Які є фактори виробничого середовища, які впливають на працездатність людини?
7. Дайте загальну характеристику складу та структури персоналу підприємства.
8. Розкрийте сутність понять: професія, спеціальність, кваліфікація.
9. Які показники є кількісною характеристикою персоналу підприємства?
10. Які показники характеризують стабільність та склад персоналу?
11. Яким чином здійснюється планування чисельності персоналу на підприємстві?
12. Розкрийте сутність кадрової політики підприємства
13. Як Ви можете охарактеризувати структуру і склад працівників підприємства?
14. Що являє собою професія, спеціальність?
15. Чим відрізняються робітники від службовців?
16. Хто такі спеціалісти?
17. Що включає в себе середньоспискова чисельність робітників?
18. В чому полягає плинність кадрів?
19. В чому сутність руху кадрів на підприємстві?
20. Що таке календарний фонд робочого часу?

## 8.5. Тестові запитання

1. Всі зайняті на підприємстві поділяються на:

- а) службовців, спеціалістів, керівників;
- б) керівників, робітників, службовців;
- в) робітників, службовців, спеціалістів;
- г) немає правильної відповіді.

2. Працівники, зайняті інженерно-технічним, економічними та іншими роботами - це:

- а) робітники;
- б) спеціалісти;
- в) службовці;
- г) немає правильної відповіді.

3. Закінчіть думку: „Чисельність працівників спискового складу за вихідні або святкові дні приймається рівною списковій чисельності працівників за...”

- а) наступний робочий день;
- б) поточний робочий день;
- в) попередній робочий день;
- г) немає правильної відповіді.

4. Різниця між фактичним складом і числом фактично працюючих - це:

- а) число осіб, які знаходяться в простоях;
- б) число безробітних;
- в) число зайнятих;
- г) немає правильної відповіді.

5. До зовнішнього руху кадрів відносяться:

- а) оборот по прийому; оборот по звільненню; коефіцієнт працездатності кадрів;
- б) оборот по звільненню; оборот по найму; коефіцієнт плинності кадрів;
- в) оборот по прийому; оборот по вивільненню; коефіцієнт платоспроможності кадрів;
- г) немає правильної відповіді.



6. Співвідношенням числа осіб спискового складу підприємства на весь календарний рік до середньоспискової чисельності робітників визначається:

- а) коефіцієнт інтенсивної плинності кадрів;
- б) коефіцієнт стабільності кадрів;
- в) коефіцієнт постійності кадрів;
- г) немає правильної відповіді.

7. Навчання, обумовлене змінами характеру і змісту праці спеціалістів на даній посаді, моральним старінням знань - це:

- а) підвищення кваліфікації;
- б) перепідготовка;
- в) професійна перепідготовка;
- г) немає правильної відповіді.

8. Ціль професійної перепідготовки - це:

- а) підтвердження поточного ступеню кваліфікації в якості робітника - спеціаліста;
- б) досягнення нового ступеню кваліфікації в якості робітника-спеціаліста;
- в) досягнення нового ступеню кваліфікації в якості службовця;
- г) немає правильної відповіді.

9. Що характеризує облікова чисельність працівників:

- а) чисельність працівників, які вийшли на роботу;
- б) кількість постійних і тимчасових працівників, яких прийнято на роботу терміном на один та більше днів;
- в) кількість постійних працівників підприємства;
- г) чисельність кваліфікованих працівників підприємства?

10. До категорії службовців належать:

- а) головний конструктор;
- б) касир підприємства;
- в) кресляр;
- г) директор.

11. До категорії спеціалістів належать:

- а) начальник цеху підприємства;
- б) стенографіст;
- в) охоронець;
- г) економіст планового відділу підприємства.

12. До категорії керівників належать:

- а) головний бухгалтер;
- б) діловод;
- в) кур'єр;
- г) юрисконсульт.

13. В економіці країни можна виділити наступні форми поділу праці:

- а) всередині підприємств, між підприємствами, між найманими працівниками;
- б) між галузями економіки, всередині цих галузей, всередині підприємств;
- в) всередині галузей економіки, підприємств, між найманими працівниками;
- г) немає правильної відповіді

14. Закріпленням за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу займається:

- а) технологічний поділ праці;
- б) поопераційний поділ праці;
- в) функціональний поділ праці;
- г) немає правильної відповіді.

15. Комплексні бригади можуть бути:

- а) закритого і відкритого типу;
- б) розгалужені та нерозгалужені;
- в) з повним, частковим поділом праці і без поділу праці;
- г) немає правильної відповіді.

16. Скільки осіб налічує невелика бригада ?

- а) 1-4 осіб;

- б) 5-10 осіб;
- в) 11-25 осіб;
- г) немає правильної відповіді.

17. Залежно від кількості виконавців розрізняють наступні робочі місця:

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

18. Які із зазначених категорій працівників належать до промислово-виробничого персоналу й допоміжних робітників?

- а) робітники цеху, їдальні й підсобного господарства;
- б) робітники інструментального цеху, складу і транспортного цеху;
- в) робочі цехи, ІТП, працівники охорони та учні;
- г) працівники дитячого саду й бази відпочинку.

19. До якої категорії робітників належать:

- а) наладчик карусельних верстатів;
- б) водій електрокари;
- в) токар-розточник механічного цеху;
- г) працівники відділу технічного контролю.

20. Загальна професійна підготовка на робочому місці:

- а) буде оплачена працівником у формі скороченої заробітної плати;
- б) підвищує цінність працівника для фірми, що надає навчання, значно більшою мірою, ніж для інших фірм;
- в) допомагає захистити працівника від звільнення у випадку скорочення попиту на продукт фірми;
- г) скорочує цінність працівника для фірми, тому що заробітна плата працівника має вирости відповідно до його більш високої продуктивності.

## 8.6. Основні формули для розв'язання задач

1. Середньосписковий склад – це середня кількість працівників за деякий період часу. Він може визначатися за місяць, квартал або рік:

$$\begin{aligned}\bar{q}_{cn}^1 &= \frac{\sum_{i=1}^{31(30,28)} q_{cni}}{31(30,28)} \\ \bar{q}_{cn}^{1кв} &= \frac{\bar{q}_{cn}^1 + \bar{q}_{cn}^2 + \bar{q}_{cn}^3}{3} \\ \bar{q}_{cn}^{2од} &= \frac{\bar{q}_{cn}^{1кв} + \bar{q}_{cn}^{2кв} + \bar{q}_{cn}^{3кв} + \bar{q}_{cn}^{4кв}}{4} \\ \bar{q}_{cn}^{2од} &= \frac{\bar{q}_{cn}^1 + \dots + \bar{q}_{cn}^{12}}{12}\end{aligned}\quad (8.1)$$

2. Оборот кадрів може визначатися по прийнятих працівниках або по звільнених. Він визначається як відношення числа всіх вибулих (звільнених) або прийнятих за певний період часу до середньоспискової чисельності робітників за цей період.

$$K_{\text{принят}} = \frac{q_{\text{прин}}}{\bar{q}_{cn}^1} \cdot 100\% \quad (8.2)$$

$$K_{\text{виб}} = \frac{q_{\text{виб}}}{\bar{q}_{cn}^1} \cdot 100\% \quad (8.3)$$

3. Загальна чисельність працівників:

$$q_{\text{пл}} = q_{\text{баз}} \cdot \frac{I_{\text{ов}}}{I_{\text{пр}}} \quad (8.4)$$

$$I_{\text{ов}}^{07/06} = \frac{OB_{07}}{OB_{06}} \quad (8.5)$$

$$I_{\text{пр}}^{07/06} = \frac{ПП_{07}}{ПП_{06}}, \quad (8.6)$$

де  $I_{\text{ов}}$  – індекс зміни обсягу виробництва;  
 $I_{\text{пр}}$  – індекс зміни продуктивності праці;  
 $OB$  – обсяг виробництва;  
 $ПП$  – продуктивність праці.

4. Загальна чисельність працівників:

$$Ч_i = \frac{\sum_{j=1}^n T_{ij} \cdot N_{рик_j}}{F_{эф}^{рик_i} \cdot K_{вн_i}}, \quad (8.7)$$

де  $T_{ij}$  – трудомісткість виробничої програми, тобто потрібна для її виконання кількість робочого часу відповідно до діючих норм, нормо-годин.

$F_{эф}^{рик}$  – річний ефективний фонд робочого часу 1 робітника, годин;

$N_{рик}$  – виробнича програма, тобто запланований обсяг виробництва в асортиментному розрізі;

$T_{ij}$  – нормативна трудомісткість і її структура по видах виробів;

$K_{вн}$  – планований коефіцієнт виконання норм по видах робіт;

5. Річний ефективний фонд робочого часу 1 робітника:

$$F_{эф}^{рик} = (365 - Вих - Свят) \cdot t_{зм} \cdot \left(1 - \frac{\alpha}{100}\right) \quad (8.8)$$

де  $Вих$  – кількість вихідних днів протягом року;

$Свят$  – кількість святкових днів протягом року;

$t_{зм}$  - тривалість зміни, годин;

$\alpha$  - коефіцієнт, що враховує відсоток невиходу на роботу.

6. Необхідна чисельність працівників на окремих ділянках виробництва:

$$Ч_i = \frac{N_{робит_j}}{F_{эф}^{рик_i} \cdot Вир_{норм_i} \cdot \bar{K}_{вн_i}} \quad (8.9)$$

$Вир_{норм}$  – планова норма виробітку робітника за 1 годину, виражена в тих же одиницях, що й обсяг виробництва з урахуванням річного виконання норм.

7. Необхідна чисельність працівників по робочих місцях і нормам обслуговування:

$$Ч_i = \frac{n_{р.м.} \cdot m_{зм}}{H_{обсл}} \cdot K \quad (8.10)$$

де  $n_{р.м.}$  – кількість робочих місць;

$m_{зм}$  – кількість змін;

$H_{обсл}$  – норма обслуговування устаткування;

$K$  – коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової;

$$K = \frac{100}{100 - \alpha}; \quad (8.11)$$

$\alpha$  - коефіцієнт, що враховує відсоток невиходу на роботу.

8. Число допоміжних робітників по нормах обслуговування

$$H_{обсл} = \frac{T}{T_n} = \frac{T}{H_q \cdot B \cdot K\delta} \quad (8.12)$$

де  $T$  – плановий час за зміну, за місяць;

$T_n$  – нормативний час на обслуговування одиниці устаткування або на виконання одиниці роботи;

$H_q$  – норма часу по виконанню одиниці робіт;

$B$  – число одиниць роботи на одиницю устаткування, що обслуговується;

$K\delta$  – коефіцієнт, що враховує виконання додаткових функцій, неврахованих нормами часу.

9. Середньоспискова чисельність учнів:

$$\bar{Q}_{уч_i}^{cn} = \frac{Q_{уч_i} \cdot t_i}{12} \quad (8.13)$$

де  $Q_{уч_i}$  – чисельність учнів і професії й спеціальності, яких необхідно навчити в плановому році;

$t_i$  – середній строк навчання одного учня, міс.

10. Додаткова потреба підприємства в робітниках у зв'язку зі збільшенням обсягу виробництва:

$$Q_{дод} = Q_{р\ КПП}^{cn} - Q_{р\ ППП}^{cn} \quad (8.14)$$

$$Q_{р\ КПП}^{cn} = 2 \cdot \bar{Q}_p^{cn} - Q_{р\ ППП}^{cn} \quad (8.15)$$

де  $\bar{Q}_p^{cn}$  – середньоспискова чисельність робітників

$Q_{р\ ППП}^{cn}$  – чисельність робітників на початок планового періоду

$Q_{р\ КПП}^{cn}$  – чисельність робітників на кінець планового періоду

9. Кількість верстатів, що може обслуговуватися одним робітником при однакових операціях, визначається по наступній формулі:

$$n_{cn} = \frac{t^{MA}}{t^{mp} + t^p + t^{\dot{don}} + t^{nep}} \quad (8.16)$$

Основною умовою для забезпечення багатостатного обслуговування є перевага машинно-автоматизованого часу над машинно-ручним, ручним, а також допоміжним часом, а також часом, затрачуваним на переходи від одного верстата до іншого.

$$t_{\min}^{MA} \geq \sum_{i=1}^n (t^{mp}_i + t^p_i + t^{\dot{don}}_i + t^{nep}_i) \quad (8.17)$$

$t_{\min}^{MA}$  – найменший цикл машинного автономного часу операції, виконуваному на одному верстаті;

$t^{mp}_i$  – машинно-ручний час;

$t^p_i$  – ручний час;

$t^{\dot{don}}_i$  – допоміжний час;

$t^{nep}_i$  – час переходів.

10. Кількість верстатів, що може обслуговуватися одним робітником при однакових операціях, визначається по наступній формулі:

$$n_{cn} = \frac{t^{MA}}{t^{mp} + t^p + t^{\dot{don}} + t^{nep}} \quad (8.19)$$

## 8.7. Приклади розв'язання типових задач

### Завдання 8.1.

Визначте загальну чисельність і структуру кадрів підприємства, якщо чисельність основних виробничих робітників становить 940 чол., допоміжних - 620 чол., ІТП - 370 чол., службовців - 100 чол., молодшого обслуговуючого персоналу - 25 чол., робітників пожежної охорони - 15 чол., учнів - 30 чол.

*Рішення:*

$$Ч_{\text{общ.}} = 940 + 620 + 370 + 100 + 25 + 15 + 30 = 2\,100 \text{ чол.}$$

основні виробничі робітники:	940:2100·100%=	44,76%
допоміжні робітники:	620:2100·100%=	29,52%
ІТП:	370:2100·100%=	17,62%
службовці:	100:2100·100%=	4,76%
молодший обслуговуючий персонал:	25:2100·100%=	1,19%
пожежна охорона:	15:2100·100%=	0,71%
учні:	30:2100·100%=	1,43%

### Завдання 8.2.

Визначте середньоспискову чисельність працівників підприємства за січень, а також за 1, 2, 3, 4 квартал, а також середньорічну чисельність, якщо:

- на 1.01. облікова чисельність працівників становить 1617 чол.;
- 4.01 звільнено 2 чол.;
- 10.01 прийнято 3 чол.;
- 15.01 прийнято 5 чол.;
- 20.01 звільнено 3 чол.;
- 25.01 звільнений 1 чол.;
- 28.01 прийнято 4 чол.;

Середньоспискова чисельність працівників у лютому становить 1560 чол., у березні – 1550 чол., в 2 кварталі - 1617 чол., в 3 кварталі - 1580 чол., в 4 кварталі - 1520 чол.

*Рішення:*

$$\bar{C}_{\text{січень}}^{\text{спис}} = \frac{1617 + (1617 - 2) + (1617 + 3) + (1617 + 5) + (1617 - 3) + (1617 - 1) + (1617 + 4)}{7} =$$

$$= \frac{1617 + 1615 + 1620 + 1622 + 1614 + 1616 + 1621}{7} = \frac{11325}{7} = 1618 \text{ чол.}$$

$$\bar{C}_{\text{спис}}^{1\text{кв}} = \frac{\bar{C}_{\text{січ}} + \bar{C}_{\text{лют}} + \bar{C}_{\text{берез}}}{3} = \frac{1618 + 1560 + 1550}{3} = \frac{4728}{3} = 1576 \text{ чол.}$$

$$\bar{C}_{\text{рік}} = \frac{C_{\text{сн}}^1 + C_{\text{сн}}^2 + C_{\text{сн}}^3 + C_{\text{сн}}^4}{4} = \frac{1576 + 1617 + 1580 + 1520}{4} = 1574 \text{ чол.}$$



### Завдання 8.3

Середньоспискова чисельність працівників підприємства в 1 кварталі становить 5250 чол. За цей період прийнято 250 чол., звільнено за власним бажанням 150 чол., за порушення трудової дисципліни - 50 чол., у зв'язку із призовом в армію - 40 чол., на пенсію - 20 чол., з інших причин - 10 чол..

Визначити коефіцієнти вибуття, прийому й плинності кадрів.

*Рішення:*

$$K_{np} = \frac{Ч_{np}}{Ч_{сп}^1} \cdot 100\% = \frac{250}{5250} \cdot 100\% = 4,76\% ;$$

$$K_{виб} = \frac{Ч_{виб}}{Ч_{сп}^1} \cdot 100\% = \frac{270}{5250} \cdot 100\% = 5,14\% ;$$

$$K_{плин} = K_{виб} = 5,14\% .$$

### Завдання 8.4

Середньоспискова чисельність працівників підприємства за рік склала 7092 чол. Протягом року прийнято на роботу 400 чол., звільнено у зв'язку з навчанням і службою в армії 180 чол., за власним бажанням - 900 чол., у зв'язку з порушеннями - 14 чол. Визначити коефіцієнти вибуття, прийому й плинності кадрів.

*Рішення:*

$$K_{np} = \frac{Ч_{прн}}{Ч_{сп}^1} \cdot 100\% = \frac{400}{7092} \cdot 100\% = 5,6\% ;$$

$$K_{виб} = \frac{Ч_{виб}}{Ч_{сп}^1} \cdot 100\% = \frac{180 + 900 + 15}{7092} \cdot 100\% = 15,4\% ;$$

$$K_{плин} = K_{виб} = 15,4\% .$$

### Завдання 8.5

На підприємстві у зв'язку з освоєнням нових видів продукції необхідно навчити 180 робітників. Потрібно розрахувати необхідне число учнів при наступних вихідних даних:

Професія	Необхідно навчити, чол.	Середній термін навчання, міс.
Токарі	15	4
Фрезерувальники	24	3
Свердлувальники	12	2
Слюсарі-збирачі	40	3
Слюсарі-інструментальники	12	3
Штампувальники	12	2
Зварники	15	8
Наладчики	50	6

*Рішення:*

$$\bar{q}_{уч_i}^{cn} = \frac{q_{уч_i} \cdot t_i}{12}$$

Токарі	$\bar{q}_{уч_i}^{cn} = \frac{15 \cdot 4}{12} = 5 \text{ чол}$
Фрезерувальники	$\bar{q}_{уч_i}^{cn} = \frac{24 \cdot 3}{12} = 6 \text{ чол}$
Свердлувальники	$\bar{q}_{уч_i}^{cn} = \frac{12 \cdot 2}{12} = 2 \text{ чол}$
Слюсарі-збирачі	$\bar{q}_{уч_i}^{cn} = \frac{40 \cdot 3}{12} = 10 \text{ чол}$
Слюсарі-інструментальники	$\bar{q}_{уч_i}^{cn} = \frac{12 \cdot 3}{12} = 3 \text{ чол}$
Штампувальники	$\bar{q}_{уч_i}^{cn} = \frac{12 \cdot 2}{12} = 2 \text{ чол}$
Зварники	$\bar{q}_{уч_i}^{cn} = \frac{15 \cdot 8}{12} = 11 \text{ чол}$
Наладчики	$\bar{q}_{уч_i}^{cn} = \frac{50 \cdot 6}{12} = 25 \text{ чол}$
$\Sigma$	64

### **Завдання 8.6**

Визначте додаткову потребу в робітниках на плановий рік у зв'язку зі збільшенням обсягів виробництва, якщо на підприємстві на початок року налічувалося 2318 робітників, а планова середньоспискова чисельність робітників 2520 чол. У тому числі:

- в 1 кварталі - 2363 чол.;

- в 2 кварталі - 2468 чол.;
- в 3 кварталі - 2583 чол.;
- в 4 кварталі - 2667 чол.

*Рішення:*

$$\bar{C}_p^{cn} = 2520 \text{ чол} \quad C_{p \text{ IIII}}^{cn} = 2318 \text{ чол}$$

$$C_{p \text{ KIII}}^{cn} = 2 \cdot \bar{C}_p^{cn} - C_{p \text{ IIII}}^{cn} = 2 \cdot 2520 - 2318 = 2722 \text{ чол}$$

$$C_{\text{доо}}^1 = 2722 - 2363 = 359 \text{ чол} \quad C_{\text{доо}}^2 = 2722 - 2468 = 254 \text{ чол}$$

$$C_{\text{доо}}^3 = 2722 - 2583 = 139 \text{ чол} \quad C_{\text{доо}}^4 = 2722 - 2667 = 55 \text{ чол}$$

$$C_{\text{доо}}^{\text{рык}} = \sum_{i=1}^4 C_{\text{доо}}^i = 359 + 254 + 139 + 55 = 807 \text{ чол}$$

## 8.8. Задачі для перевірки знань

### Завдання 8.7

Середньооблікова чисельність робітників становить: в I кв. – 5500 чол., в II кв. – 5610 чол., у III кв. – 5720 чол., у IV кв. – 5920 чол..

З поважних причин вибуло робітників (чисельність): у I кв. – 1,5 %, у II кв. – 0,8 %, у III кв. – 1,8 %, а у IV кв. – 1,1 % середньорічної чисельності робітників.

Визначте додаткову потребу робітників: поквартально і за рік на поповнення вибулих працівників.

### Завдання 8.8

Розрахувати планову чисельність робітників за професіями на основі наступних даних. Виробнича програма дорівнює 50 тис. шт./рік. Трудомісткість виконання окремих видів робіт у розрахунку на один виріб, нормо-год.: токарних – 10, свердлильних – 17, фрезерних – 8, шліфувальних – 6, складальних – 18.

Середній процент виконання норм - 110 %, а річний дійсний фонд робочого часу одного середньоспискового робітника 1780 год./рік. Чисельність допоміжних робітників становить 30% чисельності основних робітників.

## **8.9. Теми рефератів**

1. Гнучкі форми зайнятості на підприємствах.
2. Організація праці та її вдосконалення в ринкових умовах.
3. Поділ праці та його види.
4. Удосконалення організації та обслуговування робочих місць.
5. Фактори формування умов праці на підприємстві.
6. Планування персоналу як складова планування діяльності і розвитку підприємства.
7. Планування додаткової потреби в працівниках.
8. Поняття, зміст і завдання організації праці.
9. Вплив організації праці на результативність виробництва.
10. Поділ і кооперування праці в сучасній економіці України.
11. Сучасні підходи до організації робочих місць різних категорій працівників.
12. Місце і роль інформаційних технологій в організації праці на підприємстві.
13. Сучасні напрями раціоналізації трудового процесу.
14. Умови праці і фактори їх формування.

*Література: законодавча: 1, 2, 3, 6, основна: 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, додаткова: 29, 32, 33.*

## **ТЕМА 9. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ**

### **9.1. Основні питання теми**

1. Поняття продуктивності праці.
2. Показники продуктивності праці.
3. Виробіток й методи його визначення.
4. Трудомісткість продукції.
5. Визначення трудомісткості.
6. Планування продуктивності праці.

### **9.2. Основні терміни та поняття**

Продуктивність праці; продуктивність сукупної праці; витрати живої праці; витрати упредметненої праці; продуктивність живої праці; нормативно-чиста продукція; виробіток; індекс виробітку змінного складу; індекс виробітку постійного складу; трудомісткість продукції; сумарні витрати часу; трудомісткість управління; трудомісткість повна; трудомісткість виробнича; фактична технічна трудомісткість; нормативна трудомісткість; фактична трудомісткість обслуговування; зниження трудомісткості продукції; планове зростання продуктивності праці; економія чисельності працюючих; зменшення чисельності працюючих.

### **9.3. План практичного заняття**

1. Визначити запланований зріст продуктивності праці.
2. Визначити планову чисельність працюючих.
3. Визначити фактичну трудомісткість обслуговування, трудомісткість управління.
4. Визначити зміну річного виробітку на підприємстві.
5. Визначити фактичну, технологічну, виробничу й повну трудомісткість.
6. Визначити середній по виробках і по підприємству в цілому коефіцієнт виконання норм.
7. Визначити технологічну, виробничу й загальну трудомісткість виробничої програми підприємства й середній коефіцієнт виконання норм.
8. Визначити економію робочої сили за рахунок підвищення продуктивності нового обладнання.

9. Визначити кількість робітників, що вивільняють, у результаті проведення ряду технологічних заходів щодо вдосконалювання виробництва.

10. Визначити планове завдання по збільшенню продуктивності праці.

#### **9.4. Питання для перевірки знань**

1. Дайте визначення продуктивності праці. Якими показниками вона характеризується?

2. Що характеризує виробіток? У яких показниках він вимірюється і як обчислюється?

3. Що відображає трудомісткість? У яких показниках вона вимірюється і як обчислюється?

4. З яких елементів складається повна трудомісткість продукції?

5. Назвіть фактори зростання продуктивності праці.

6. Яку роль відіграє показник трудомісткості в економічній роботі підприємства?

7. Наведіть види трудомісткості, їх застосування (порядок, правило) на конкретному підприємстві?

8. Розкрийте поняття технологічної трудомісткості, трудомісткості обслуговування й повної трудомісткості?

9. Як розраховують нормативну трудомісткість повну, управління, технологічну?

10. Як розраховують фактичну трудомісткість повну, обслуговування, технологічну?

#### **9.5. Тестові запитання**

1. Показником, що характеризує рівень продуктивності праці на підприємстві, є:

а) обсяг виробленої продукції всіма робітниками підприємства за рік;

б) кількість продукції, що виробляється одним працівником за одиницю робочого часу;

в) обсяг використаних виробничих ресурсів для виготовлення певної кількості продукції;

г) час, відпрацьований всіма робітниками підприємства.

2. Показником продуктивності праці є:
- а) фондомісткість;
  - б) матеріаломісткість;
  - в) верстатомісткість;
  - г) трудомісткість.
3. Натуральним показником продуктивності праці є:
- а) кількість одиниць устаткування, що припадає на одного робітника;
  - б) кількість виробленої продукції, що припадає на одного середньооблікового робітника промислово-виробничого персоналу;
  - в) кількість людино-годин на виготовлення річного обсягу продукції;
  - г) кількість матеріалів, що припадає на одного робітника.
4. Трудомісткість характеризує:
- а) кількість виробленої продукції, що припадає на одного середньооблікового робітника промислово-виробничого персоналу (робітника);
  - б) номенклатуру продукції, що випускається;
  - в) витрати праці на виробництво запланованого обсягу продукції;
  - г) вартість основних фондів, що припадає на одного робітника.
5. Вартісним показником продуктивності праці є:
- а) кількість виробленої продукції, що припадає на одного допоміжного робітника;
  - б) вартість виробленої продукції, що припадає на одного середньооблікового робітника промислово-виробничого персоналу;
  - в) витрати часу на виробництво одиниці продукції;
  - г) вартість матеріалів, що припадає на одного робітника.
6. Річний корисний фонд робочого часу одного робітника визначає:
- а) час, який працівник протягом року перебуває у відпустці;
  - б) середню тривалість робочого дня;
  - в) час, який працівник повинен відпрацювати протягом року;
  - г) кількість календарних днів протягом планового періоду.

7. Економія робочого часу є:

- а) загальним вираженням зменшення продуктивності праці;
- б) частковим вираженням росту продуктивності праці;
- в) загальним вираженням росту продуктивності праці;
- г) немає правильної відповіді.

8. Фактори росту продуктивності праці — це:

- а) причини, під впливом яких змінюється рівень продуктивності праці;
- б) причини, під впливом яких зменшується рівень продуктивності праці;
- в) причини, під впливом яких збільшується рівень продуктивності праці;
- г) немає правильної відповіді.

9. Дія факторів росту продуктивності праці залежить від:

- а) екологічних, суспільних і нематеріальних умов;
- б) природних, матеріальних і екологічних умов;
- в) суспільних, природних і матеріальних умов;
- г) немає правильної відповіді.

10. Розрізняють наступні методи визначення виробітку:

- а) грошовий, натуральний і вартісний;
- б) натуральний, грошовий і трудовий;
- в) вартісний, грошовий і трудовий;
- г) немає правильної відповіді.

11. Сума усіх витрат живої праці на виробництво одиниці продукції на даному підприємстві - це:

- а) технологічна трудомісткість;
- б) виробнича трудомісткість;
- в) трудомісткість продукції;
- г) немає правильної відповіді.

12. За характером і призначенням витрат праці варто розрізняти:

- а) нормовану, планову і фактичну трудомісткість;
- б) планову, фактичну і ненормовану трудомісткість;
- в) фактичну, нормовану і позапланову трудомісткість;



г) немає правильної відповіді.

136. Виробіток продукції за годину становив 12 деталей. Трудомісткість після впровадження нової технології знизилася на 20%.

Як зміниться продуктивність праці:

- а) залишиться незмінною;
- б) знизиться на 20%;
- в) підвищиться на 25%;
- г) підвищиться на 20%.

### 9.6. Основні формули для розв'язання задач

1. Продуктивність сукупної праці - це основний показник виміру продуктивності праці на рівні народного господарства країни в цілому:

$$Pn_c = \frac{ВНП}{Pж + По}, \quad (9.1)$$

де  $Pn_c$  – продуктивність сукупної праці;

$Pж$  – витрати живої праці

$По$  – витрати опрідметненої праці

ВНП - валовий національний продукт.

2. Продуктивність живої праці:

$$Pn_{жс} = \frac{ВНП}{N_{НЗП}}, \quad (9.2)$$

де  $Pn_{жс}$  – продуктивність живої праці;

$N_{НЗП}$  – чисельність зайнятих у матеріальному виробництві.

3. Продуктивність праці залежно від суб'єкта праці, продуктивність якого вимірюють, можна визначити як:

$$Pn = \frac{OB}{Pж}; \quad (9.3)$$

де  $OB$  – обсяг виробництва;

$Pж$  – витрати живої праці

$$Pn = \frac{OB}{Ч_p}; \quad (9.4)$$

де  $Ч_p$  – чисельність робітників.

$$Пп = \frac{OB}{Ч_{ПВП}}; \quad (9.5)$$

де  $Ч_{ПВП}$  – чисельність планово-виробничого персоналу.

$$Пп = \frac{НЧП}{Ч_p}; \quad (9.6)$$

де  $НЧП$  – нормативно-чиста продукція.

$$Пт = \frac{НЧП}{Ч_{ПВП}}; \quad (9.7)$$

#### 4. Нормативно-чиста продукція

$$НЧП = ЗП_{ПВП} + Ос_{/з} + Пр; \quad (9.8)$$

де  $ЗП_{ПВП}$  – зарплата промислово-виробничого персоналу;

$Ос_{/з}$  – відрахування на соціальне страхування;

$Пр$  – прибуток підприємства.

$$НЧП = Зп_{роб} + Зп_{роб} \cdot Кз + Пр_n \quad (9.9)$$

$Зп_{роб}$  - зарплата робітників з нарахуваннями на неї;

$Кз$  - коефіцієнт, що враховує питому вагу інших категорій ПВП;

$Пр_n$  - нормативний прибуток, обрахований через норматив рентабельності до собівартості за винятком прийнятих матеріальних витрат.

5. Трудомісткість продукції характеризує рівень продуктивності індивідуальної праці:

$$T = \frac{Пж}{OB} = \frac{1}{Пп} \quad (9.10)$$

6. Індекс зростання виробітку використовується при плануванні й обліку праці замість абсолютного значення виробітку:

$$I_{вир} = \frac{Вир_i}{Вир_0}, \quad (9.11)$$

де  $Вир_i$  – виробіток і-того року;

$Вир_0$  – виробіток базового року.

7. Для визначення індексу виробітку використовуються наступні методи:

1) По індексах обсягу випуску продукції й індексах робочого часу (чисельності працюючих). Даний метод використовується в тих випадках, коли абсолютне значення обсягів виробництва й витраченого часу відсутнє.

$$I_{вир\ i / \delta} = \frac{I_{en\ i / \delta}}{I_{не}} \quad (9.12)$$

де  $I_{не}$  – індекс працевитрат;

2) По індексу змінного складу.

Даний метод застосовується при визначенні індексів виробітку по декількох однорідних цехах підприємства або по декількох підприємствах.

$$I_{вир\ зм} = \frac{\sum_{j=1}^n OB_{ij}}{\sum_{j=1}^n ПВ_{ij}} \cdot \frac{\sum OB_{\delta}}{\sum ПВ_{\delta}}, \text{ для } j\text{-того цеху.} \quad (9.13)$$

3) По індексах виробітку постійного складу. При використанні даного методу використовуються індекси зростання виробітку й індекси зростання чисельності працюючих.

$$I_{вир\ пост} = \frac{\sum_{j=1}^n I_{вир\ ij} \cdot Ч_j}{\sum_{j=1}^n Ч_j} \quad (9.14)$$

8. Трудомісткість продукції – це витрати робочого часу на виробництво одиниці продукції.

$$T = \frac{Час}{ОВ} \quad (9.15)$$

де  $Час$  – сумарні витрати часу, витраченого на виробництво продукції;  
 $ОВ$  - обсяг виробленої продукції.

9. Між зміною трудомісткості й змінами виробітку існує наступна залежність:

$$\Delta T = \frac{100 \cdot \Delta V_{\text{вир}}}{100 + \Delta V_{\text{вир}}}$$

$$\Delta V_{\text{вир}} = \frac{100 \cdot \Delta T}{100 - \Delta T} \quad (9.16)$$

$\Delta T$  - зміна трудомісткості, %;

$\Delta V_{\text{вир}}$  - зміна виробітку, %.

10. Технологічна трудомісткість містить у собі витрати праці основних виробничих робітників (як відрядників, так і тих, що працюють за погодинною схемою оплати праці)

$$T_{\text{техн}} = T_{\text{вд}} + T_{\text{пог}} \quad (9.17)$$

11. Виробнича трудомісткість містить у собі трудомісткість технологічну й трудомісткість обслуговування.

$$T_{\text{вир}} = T_{\text{техн}} + T_{\text{обсл}} \quad (9.18)$$

12. Трудомісткість повна містить у собі трудомісткість виробничу й трудомісткість управління.

$$T_{\text{повн}} = T_{\text{вир}} + T_{\text{упр}} = T_{\text{техн}} + T_{\text{обсл}} + T_{\text{упр}} \quad (9.19)$$

13. Виробнича й повна трудомісткість визначаються шляхом розрахованої технологічної трудомісткості за допомогою коефіцієнтів, що враховують питому вагу допоміжних робочих і інших категорій ПВП.

$$T_{\text{вир}} = T_{\text{техн}} (1 + K_{\text{вр}}) \quad (9.20)$$

$$K_{\text{вр}} = \frac{Ч_{\text{др}}}{Ч_{\text{ор}}} \quad (9.21)$$

$K_{\text{вр}}$  – коефіцієнт допоміжних робітників;

$Ч_{\text{др}}$  – число допоміжних робітників;

$Ч_{\text{ор}}$  – число основних робітників.

$$T_{\text{повн}} = T_{\text{вир}} (1 + K_{\text{пр ПВП}}) = T_{\text{техн}} (1 + K_{\text{вр}}) \cdot (1 + K_{\text{пр ПВП}}) \quad (9.22)$$

$K_{\text{пр ПВП}}$  – коефіцієнт інших категорій промислово-виробничого персоналу.

$$K_{\text{пр ПВП}} = \frac{Ч_{\text{вр ПВП}}}{Ч_{\text{р}}} \quad Ч_{\text{р}} = Ч_{\text{ор}} - Ч_{\text{вр}} \quad Ч_{\text{пр ПВП}} = Ч_{\text{ПВП}} - Ч_{\text{р}} \quad (9.23)$$

14. Середній коефіцієнт виконання норм - це порівняння фактичної й нормативної трудомісткості за той самий період часу.

$$\bar{K}_{вн} = \frac{T_{норм}}{T_{факт}} \quad (9.24)$$

$$\bar{K}_{вн i} = \frac{T_{норм i}}{T_{факт i}} \quad (9.25)$$

15. Фактична трудомісткість відрядних робіт може бути визначена виходячи з нормативної трудомісткості відрядних робіт і середнього коефіцієнта виконання норм.

$$T_{вд факт} = \frac{T_{вд норм}}{\bar{K}_{вн}} \quad (9.26)$$

16. Частка приросту обсягу виробництва продукції за рахунок підвищення продуктивності праці визначається наступною формулою:

$$\Delta OB_{Пт} = 100 - \frac{100 \cdot (100 - \Delta Ч_{ПВП})}{100 - \Delta OB}, \quad (9.27)$$

$\Delta Ч_{ПВП}$  – зростання чисельності ПВП, %;

$\Delta OB$  – зростання обсягу виробництва продукції, %.

17. Віднесення витрат по управлінню й обслуговуванню на окремі види продукції здійснюється пропорційно технологічної або виробничої трудомісткості виробу.

$$Km_{унр} = \frac{T_{\sum унр}}{\sum_{i=1}^n T_{техн i} \cdot N \partial_i} \quad (9.28)$$

$$T_{унр i} = T_{техн i} \cdot K_{унр} \quad (9.29)$$

$$T_{обсл i} = T_{техн i} \cdot K_{обсл} \quad (9.30)$$

18. Залежність між зростанням виробітку й зниженням втрат робочого часу визначається наступним вираженням:

$$\Delta B_{\text{вир}} = \left( \frac{100 - t^{\text{план}}_{\text{втрат}}}{100 - t^{\text{баз}}_{\text{втрат}}} - 1 \right) \cdot 100\% \quad (9.31)$$

$t^{\text{план}}_{\text{втрат}}$ ,  $t^{\text{баз}}_{\text{втрат}}$  - втрати робочого часу основних виробничих робітників у відсотках, відповідно, у плановому й базовому періодах.

19. Зв'язок між зміною річного ефективного фонду часу й виробітком характеризується наступною залежністю.

$$\Delta B_{\text{вир}} = \left( \frac{F^{\text{план}}_{\text{еф}}}{F^{\text{баз}}_{\text{еф}}} - 1 \right) \cdot 100\% \quad (9.32)$$

20. Планове зростання продуктивності праці визначається наступною формулою:

$$\Delta \Pi_{\text{т}} = \frac{100 \cdot \Delta \mathcal{U}_{\text{пр}}^{\text{заг}}}{\mathcal{U}_{\text{ПВП}}^{\text{план}} - \Delta \mathcal{U}_{\text{пр}}^{\text{заг}}} \quad (9.33)$$

$\Delta \mathcal{U}_{\text{пр}}^{\text{заг}}$  – економія чисельності працюючих, обчислена по всіх факторах.

21. Визначення зменшення чисельності робітників на основі зниження трудомісткості проводиться за наступною формулою:

$$\Delta \mathcal{U}_{\text{роб}} = \frac{(T_{\text{б}} - T_{\text{н}}) \cdot N_{\text{рік}}^{\text{план}} \cdot K}{K_{\text{вн}} \cdot F_{\text{еф}}} \quad (9.34)$$

$T_{\text{б}}$  і  $T_{\text{н}}$  – трудомісткість одиниці продукції в базовому й плановому періоді (до й після впровадження заходів);

$N_{\text{рік}}^{\text{план}}$  – плановий випуск виробів, одиниць за 1 рік;

$$K = \frac{t_{\text{кр}}}{12} - \text{коефіцієнт терміну дії підприємства}; \quad (9.35)$$

$t_{\text{кр}}$  – час до кінця року, міс.

$K_{\text{вн}}$  – коефіцієнт виконання норм;

$F_{\text{еф}}$  – річний ефективний фонд часу одного робітника.

22. Економія чисельності працюючих за рахунок скорочення невиходів визначаються по наступній формулі:

$$\Delta Ч_{р\ddot{о}б} = \frac{\Delta n_{р\ddot{о}} \cdot Ч_{ПВП} \cdot K_{стПВП}^{op}}{n_{р\ddot{о}}} \quad (9.36)$$

$\Delta n_{р\ddot{о}}$  – збільшення бюджету робочого часу одного робітника в днях;  
 $Ч_{ПВП}$  – чисельність ПВП, необхідна для виконання виробничої програми, виходячи з виробітку планового періоду;  
 $K_{ПВП}^{op}$  – питома вага робітників у чисельності ПВП;  
 $n_{р\ddot{о}}$  – кількість робочих днів, що відпрацьовують працівником у плановому періоді.

23. Зменшення чисельності робітників у результаті скорочення втрат від браку визначається в такий спосіб:

$$\Delta Ч_{раб} = \frac{(\%брак_{баз} - \%брак_{план})}{100} \cdot Ч_{осн.роб}_{баз} \quad (9.37)$$

$\%брак_{баз}$ ,  $\%брак_{план}$  - втрати від браку в базовому і плановому періоді, %;

$Ч_{осн.роб}_{баз}$  - чисельність основних робітників у базовому (звітному) році.

24. Скорочення чисельності робітників у результаті збільшення кооперуємих поставок визначається в такий спосіб:

$$\Delta Ч_{раб} = \frac{OB_{пл}}{Вир_{пл}} \cdot (K^{кооп}_{пл} - K^{кооп}_{баз}) \quad (9.38)$$

$K^{кооп}_{пл}$ ,  $K^{кооп}_{баз}$  - питома вага кооперуємих поставок у плановому й базовому періоді, відповідно;

$OB_{пл}$  – обсяг виробництва (валова продукція) планового року;

$Вир_{пл}$  – виробіток на один працівника в плановому році.

25. Скорочення чисельності основних виробничих робітників у зв'язку із змінами в асортименті продукції визначається в такий спосіб:

$$\Delta Ч_{раб} = \frac{(T_{нт}^{баз} - T_{нт}^{план}) \cdot OB_{план}}{F_{эф}^{план} \cdot K_{вн}^{план}} \quad (9.39)$$

$T_{нт}^{баз}$ ,  $T_{нт}^{план}$  – питома трудомісткість 1 грн валової продукції в базовому й плановому періоді

26. Зменшення чисельності працюючих за рахунок збільшення виробництва визначається по наступній формулі:

$$\Delta \mathcal{C}_{роб} = \frac{(\Delta \text{ВП} - \Delta \mathcal{C}_{\text{ПВП без оп}})}{100} \cdot \mathcal{C}_{\text{баз}}^{\text{ПВП без оп}} \quad (9.40)$$

$\mathcal{C}_{\text{баз}}^{\text{ПВП без оп}}$  - чисельність ПВП без основних робітників у базовому періоді;

$\Delta \text{ОВ}$  – планове зростання виробництва, %;

$\Delta \mathcal{C}_{\text{ПВП без оп}}$  - планове збільшення чисельності ПВП без основних робітників, %.

27. Економія чисельності працюючих за рахунок скорочення втрат робочого часу визначається в такий спосіб:

$$\Delta \mathcal{C}_{роб} = \frac{\mathcal{C}_{\text{выр баз}}^{\text{ПВП}} \cdot K^{\text{оп}}_{\text{ПВП}} (\Delta \text{ОП} - \Delta t_{\text{втрат план}})}{100 \cdot (\Delta t_{\text{втрат баз}} - \Delta t_{\text{втрат план}})} \quad (9.41)$$

$\mathcal{C}_{\text{выр баз}}^{\text{ПВП}}$  - чисельність ПВП, розрахована на плановий обсяг виробництва по виробітку базового періоду;

$K^{\text{оп}}_{\text{ПВП}}$  - питома вага основних робітників у чисельності ПВП;

$\Delta t_{\text{втрат баз}}, \Delta t_{\text{втрат план}}$  - втрати робочого часу в базовому й плановому періоді, відповідно, %.

28. Економія робочої сили за рахунок підвищення продуктивності нового або модернізованого обладнання провадиться в такий спосіб:

$$\Delta \mathcal{C}_{роб} = \left[ 1 - \frac{n_{\text{верст}}^{\text{заг}}}{n_{\text{верст}}^{\text{стар}} + n_{\text{верст}}^{\text{нов}} \cdot \left( 1 + \frac{\text{Пр}^{\text{нов}}}{100} \cdot K^{\text{нов}} \right) + n_{\text{верст}}^{\text{мод}} \cdot \left( 1 + \frac{\text{Пр}^{\text{мод}}}{100} \cdot K^{\text{мод}} \right) + \dots} \right] \cdot \mathcal{C}_{\text{ПВП}} \cdot K_{\text{верстПВП}}^{\text{оп}} \quad (9.42)$$

$n_{\text{верст}}^{\text{заг}}$  - загальна кількість одиниць верстатів (обладнання);

$n_{\text{верст}}^{\text{стар}}$  - число верстатів, що були заміні або модернізовані;

$n_{\text{верст}}^{\text{нов}}$  - кількість нових верстатів;

$\text{Пр}^{\text{нов}}$  - відсоток підвищення продуктивності нових верстатів у порівнянні зі старими;



$n_{верст}^{mod}$  - кількість модернізованих верстатів;

$Pr^{mod}$  - відсоток підвищення продуктивності модернізованих верстатів у порівнянні зі старими;

$$K^{нов} = \frac{t_{кр}^{нов}}{12}, K^{mod} = \frac{t_{кр}^{mod}}{12} - \text{час використання нових та модернізованих верстатів, відповідно, до кінця року, міс.};$$

(9.43)

$Ч_{ПВП}$  - чисельність ПВП, необхідна для виконання виробничої програми, розрахована по виробітку базового періоду;

$K_{верстПВП}^{op}$  - коефіцієнт, що враховує питому вагу основних робітників, зайнятих роботою на обладнанні (верстатах) у загальній чисельності ПВП.

## 9.7. Приклади розв'язання типових задач

### Завдання 9.1

Визначте необхідну для виконання виробничої програми підприємства облікову кількість основних виробничих робітників, а також загальну чисельність промислово-виробничого персоналу при наступних вихідних даних:

Ви-ріб	Обсяг виробництва, шт.	Трудомісткість чол.-годин	у т.ч. по професіям, %					
			то-карі	фрезерува-льники	шліфува-льники	свердлува-льники	тер-місти	інші
А	1050	40	10	20	20	15	15	20
Б	210	120	15	25	10	20	20	10
В	2625	200	20	15	15	15	15	20
Г	4200	50	25	15	20	15	5	20
Середній коэф. виконання нормативів			1,2	1,1	1,05	1,2	1,0	1,2

Кількість робочих днів у році - 260 днів. Тривалість відпустки для термістів - 30 днів, для інших - 24 робочих днів. Тривалість зміни для термістів - 6 годин, для інших - 8 годин. Невиходи на роботу складають 2,5% від робочого часу.

Питома вага основних виробничих робітників у загальній чисельності робітників - 60%, а питома вага робітників у загальній чисельності планово-виробничого персоналу - 45%.

Рішення:

Кількість робітників по виробках: $кількість_i = \frac{працевісткість_i \cdot профес_i}{100}$						
Виріб	токарі	фрезерувальники	шліфувальники	свердлувальники	термісти	інші
А	4	8	8	6	6	8
Б	18	30	12	24	24	12
В	40	30	30	30	30	40
Г	12	7	10	7	2	10

$$F_{\text{ефек.роб}} = (260 - 24) \cdot 8 \cdot \left(1 - \frac{2,5}{100}\right) = 1840,8 \text{ год}$$

$$F_{\text{ефек.терм}} = (260 - 30) \cdot 6 \cdot \left(1 - \frac{2,5}{100}\right) = 1345,5 \text{ год}$$

$$Ч_{\text{ток}} = \frac{4 \cdot 1050}{1840,8 \cdot 1,2} = 2 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{фрез}} = \frac{8 \cdot 1050}{1840,8 \cdot 1,1} = 4 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{шліф}} = \frac{8 \cdot 1050}{1840,8 \cdot 1,05} = 5 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{свер}} = \frac{6 \cdot 1050}{1840,8 \cdot 1,2} = 3 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{ін}} = \frac{8 \cdot 1050}{1840,8 \cdot 1,2} = 4 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{терм}} = \frac{6 \cdot 1050}{1345,5 \cdot 1} = 5 \text{ чол}$$

$$\sum A = 23 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{ток}} = \frac{18 \cdot 210}{1840,8 \cdot 1,2} = 2 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{фрез}} = \frac{30 \cdot 210}{1840,8 \cdot 1,1} = 3 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{шліф}} = \frac{12 \cdot 210}{1840,8 \cdot 1,05} = 1 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{свер}} = \frac{24 \cdot 210}{1840,8 \cdot 1,2} = 2 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{ін}} = \frac{12 \cdot 210}{1840,8 \cdot 1,2} = 1 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{терм}} = \frac{24 \cdot 210}{1345,5 \cdot 1} = 4 \text{ чол}$$

$$\sum B = 13 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{ток}} = \frac{40 \cdot 2625}{1840,8 \cdot 1,2} = 48 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{фрез}} = \frac{30 \cdot 2625}{1840,8 \cdot 1,1} = 39 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{шліф}} = \frac{30 \cdot 2625}{1840,8 \cdot 1,05} = 43 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{свер}} = \frac{30 \cdot 2625}{1840,8 \cdot 1,2} = 36 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{ін}} = \frac{40 \cdot 2625}{1840,8 \cdot 1,2} = 48 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{терм}} = \frac{30 \cdot 2625}{1345,5 \cdot 1} = 59 \text{ чол}$$

$$\sum B = 273 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{ток}} = \frac{12 \cdot 4200}{1840,8 \cdot 1,2} = 23 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{фрез}} = \frac{7 \cdot 4200}{1840,8 \cdot 1,1} = 15 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{шліф}} = \frac{10 \cdot 4200}{1840,8 \cdot 1,05} = 23 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{свер}} = \frac{7 \cdot 4200}{1840,8 \cdot 1,2} = 13 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{ін}} = \frac{10 \cdot 4200}{1840,8 \cdot 1,2} = 19 \text{ чол}$$

$$Ч_{\text{терм}} = \frac{2 \cdot 4200}{1345,5 \cdot 1} = 6 \text{ чол}$$

$$\sum \Gamma = 99 \text{ чол}$$

чисельність основних робітників

чисельність всіх робітників

Загальна чисельність планово-виробничого персоналу

$$Ч_{заг} = 23 + 13 + 273 + 99 = 408 \text{ чол.}$$

$$Ч_{всїх} = \frac{Ч_{заг}}{60\%} \cdot 100\% = \frac{4080}{6} = 680 \text{ чол.}$$

$$Ч_{ПВП} = \frac{Ч_{всїх}}{65\%} \cdot 100\% = \frac{680 \cdot 100}{65} = 1046 \text{ чол.}$$

## Завдання 9.2

Визначити рівень і динаміку річного виробітку на підприємстві на одного робітника й одного працюючого при наступних вихідних даних.

Виріб	Обсяг випуску в 2004 році, од.	Ціна, грн.	Приріст річного випуску, %		
			2005 р.	2006 р.	2007 р.
А	1050	100	2	2	2
Б	500	200	4	2	3
В	2100	50	5	1	2
Г	4000	40	4	2	5
Д	1575	150	1	3	4
Е	2500	80	1	2	1

Питома вага робітників у загальній чисельності планово-виробничого персоналу - 65%.

Чисельність робітників на підприємстві в 2004 році 420 чол.

Індекс зміни чисельності робітників		
2007/2006	2006/2005	2005/2004
1,03	1,02	1,04

*Рішення:*

$$Ч_{працюючих} = Ч_{ПВП} = \frac{420}{0,65} = 646 \text{ чол.}$$

$$Ч_{роб\ 2005} = 420 \cdot 1,04 = 437 \text{ чол.}$$

$$Ч_{роб\ 2006} = 437 \cdot 1,02 = 446 \text{ чол.}$$

$$Ч_{роб\ 2007} = 446 \cdot 1,03 = 459 \text{ чол.}$$

$$Ч_{ПВП\ 2005} = 437 / 0,65 = 672 \text{ чол.}$$

$$Ч_{ПВП\ 2006} = 446 / 0,65 = 686 \text{ чол.}$$

$$Ч_{ПВП\ 2007} = 459 / 0,65 = 707 \text{ чол.}$$

$$\text{Виручка}_{2004} = 1050 \cdot 100 + 500 \cdot 200 + 2100 \cdot 50 + 4000 \cdot 40 + 1575 \cdot 150 + 2500 \cdot 80 = 906\,250 \text{ грн}$$

$$\text{Виручка}_{2005} = 1050 \cdot 100 \cdot 1,02 + 500 \cdot 200 \cdot 1,04 + 2100 \cdot 50 \cdot 1,05 + 4000 \cdot 40 \cdot 1,04 + 1575 \cdot 150 \cdot 1,01 + 2500 \cdot 80 \cdot 1,01 = 928\,363 \text{ грн}$$

$$\text{Виручка}_{2006} = 107100 \cdot 1,02 + 104000 \cdot 1,02 + 110250 \cdot 1,01 + 166400 \cdot 1,02 + 238613 \cdot 1,03 + 202000 \cdot 1,02 = 948\,213,5 \text{ грн}$$

$$\text{Виручка}_{2007} = 109242 \cdot 1,02 + 106080 \cdot 1,03 + 111352,5 \cdot 1,02 + 169728 \cdot 1,05 + 245771 \cdot 1,04 + 206040 \cdot 1,01 = 976\,185,19 \text{ грн}$$

$$\text{Vir}_{\text{роб}} 2004 = \frac{906250}{420} = 2158 \text{ грн / чел}$$

$$\text{Vir}_{\text{ПВП}} 2004 = \frac{906250}{646} = 1403 \text{ грн / чел}$$

$$\text{Vir}_{\text{роб}} 2005 = \frac{928363}{437} = 2124 \text{ грн / чел}$$

$$\text{Vir}_{\text{ПВП}} 2005 = \frac{928363}{672} = 1381 \text{ грн / чел}$$

$$\text{Vir}_{\text{роб}} 2006 = \frac{948213,5}{446} = 2126 \text{ грн / чел}$$

$$\text{Vir}_{\text{ПВП}} 2006 = \frac{948213,5}{686} = 1382 \text{ грн / чел}$$

$$\text{Vir}_{\text{роб}} 2007 = \frac{976185,19}{459} = 2127 \text{ грн / чел}$$

$$\text{Vir}_{\text{ПВП}} 2007 = \frac{976185,19}{707} = 1381 \text{ грн / чел}$$

### Завдання 9.3

Визначити чисельність робітників у галузі в плановому періоді, якщо відомі наступні дані:

1. Загальна чисельність працюючих у галузі в базовому році залишилась 1 648 500 чел., з них непромислового персоналу – 95 000 чел.
2. Частка робітників у чисельності ПВП у базовому році становить 62%.
3. Планується збільшити обсяг виробництва на 5%, а продуктивність праці на 3,5%

*Рішення:*

$$Ч_{\text{ПВП}} = 1\,648\,500 - 95\,000 = 1\,553\,500 \text{ чел.};$$

$$Ч_{\text{робочих баз.}} = 1\,553\,500 \cdot 0,62 = 963\,170 \text{ чел.};$$

$$Ч_{\text{робоч план}} = Ч_{\text{робоч баз}} \cdot \frac{I_{\text{ВП}}}{I_{\text{ПП}}} = 963\,170 \cdot \frac{1,05}{1,035} = 977\,129 \text{ чел.}$$

### Завдання 9.4

Визначити заплановане зростання продуктивності праці, якщо відомо, що в базовому році завод залізобетонних виробів виготовив продукції на 22 050 000 грн. За планом випуск продукції повинен зрости на 7%. Кількість

працюючих становить у базовому році 2300 чол., а в плановому році його планується зменшити на 50 чол.

*Рішення:*

$$Ч_{план} = 2\,300 - 50 = 2\,250 \text{ чол.};$$

$$Ч_{план} = Ч_{баз} \cdot \frac{I_{ВП}}{I_{ПП}} \Rightarrow I_{ПП} = \frac{Ч_{баз} \cdot I_{ВП}}{Ч_{пл}};$$

$$I_{ПП} = \frac{2300 \cdot 1,07}{2250} = 1,094$$

Таким чином, запланований ріст продуктивності праці залишить 9,4 %

### Завдання 9.5

Для виконання виробничої програми планового року, рівної за трудомісткістю плану базового року, кількість працюючих установа 5 880 чол. Визначте, на скільки відсотків заплановане зростання продуктивності праці, якщо чисельність працюючих у базовому році становить 5 780 чол.

*Рішення:*

$$I_{ВП} = 1; \quad Ч_{баз} = 5880 \text{ чол.}; \quad Ч_{пл} = 5780 \text{ чол.};$$

$$Ч_{план} = Ч_{баз} \cdot \frac{I_{ВП}}{I_{ПП}} \Rightarrow I_{ПП} = \frac{Ч_{баз} \cdot I_{ВП}}{Ч_{пл}};$$

$$I_{ПП} = \frac{5880 \cdot 1}{5780} = 1,02.$$

Таким чином, заплановане зростання продуктивності праці складе 2 %.

### Завдання 9.6

Визначте планову чисельність працюючих, якщо відомо, що випуск продукції планується збільшити до 47 205 000 грн., а продуктивність праці збільшити на 5%. Обсяг виробництва продукції у звітному році становить 42 500 000 грн. при середньоспискової чисельності працюючих 8500 чол.

*Рішення:*

$$I_{ПП} = 1,05; \quad Ч_{баз} = 8500 \text{ чол.}; \quad ВП_{пл} = 47\,250\,000 \text{ грн.}; \quad ВП_{баз} = 42\,500\,000 \text{ грн.};$$

$$Ч_{план} = Ч_{баз} \cdot \frac{I_{ВП}}{I_{ПП}};$$

$$Ч_{план} = 8\,500 \cdot \frac{47\,250\,000}{42\,500\,000} = \frac{1,12}{1,05} \cdot 8\,500 = 9051 \text{ чол.}$$

### Завдання 9.7

Визначте фактичну трудомісткість обслуговування, трудомісткість управління, що припадають на кожний виріб, а також повну трудомісткість виробів при наступних вихідних даних.

Виріб	Річний випуск, шт.	Фактична технологічна трудомісткість, нормо-година
А	1000	20
Б	500	40
В	200	105
Г	400	52,5
Д	2000	25
Е	100	150
Ж	1000	55

Сумарна трудомісткість обслуговування становить 126 000 нормо-годин, а сумарна трудомісткість управління 189000 нормо-годин.

Рішення:

$$K_{обсл} = \frac{T_{\sum_{обсл}}}{\sum_i T_{техн_i} \cdot Np_i};$$

$$K_{обсл} = \frac{126000}{20 \cdot 1000 + 40 \cdot 500 + 105 \cdot 200 + 52,5 \cdot 400 + 25 \cdot 2000 + 150 \cdot 100 + 55 \cdot 1000} = 0,624;$$

$$K_{упр} = \frac{T_{\sum_{управл}}}{\sum_i T_{техн_i} \cdot Np_i};$$

$$K_{упр} = \frac{189000}{20 \cdot 1000 + 40 \cdot 500 + 105 \cdot 200 + 52,5 \cdot 400 + 25 \cdot 2000 + 150 \cdot 100 + 55 \cdot 1000} = 0,936;$$

Виріб А:

$$T_{обсл}^A = T_{техн}^A \cdot K_{обсл} = 20 \cdot 0,624 = 12,48;$$

$$T_{упр}^A = T_{техн}^A \cdot K_{упр} = 20 \cdot 0,936 = 18,72;$$

$$T_{повн}^A = T_{техн}^A + T_{упр}^A + T_{обсл}^A = 20 + 12,48 + 18,72 = 51,2 \text{ норм - год};$$

Виріб Б:

$$T_{обсл}^B = 40 \cdot 0,624 = 24,96;$$

$$T_{упр}^B = 40 \cdot 0,936 = 37,44;$$

$$T_{повн}^B = 40 + 24,96 + 37,44 = 102,4 \text{ норм - год};$$

Виріб В:

$$T_{\text{обсл}}^B = 105 \cdot 0,624 = 65,52;$$

$$T_{\text{упр}}^B = 105 \cdot 0,936 = 98,28;$$

$$T_{\text{повн}}^B = 105 + 65,52 + 98,28 = 268,8 \text{ норм - год};$$

Виріб Г:

$$T_{\text{обсл}}^Г = 52,5 \cdot 0,624 = 32,76;$$

$$T_{\text{упр}}^Г = 52,5 \cdot 0,936 = 49,14;$$

$$T_{\text{повн}}^Г = 52,5 + 32,76 + 49,14 = 134,4 \text{ норм - год};$$

Виріб Д:

$$T_{\text{обсл}}^Д = 25 \cdot 0,624 = 15,6;$$

$$T_{\text{упр}}^Д = 25 \cdot 0,936 = 23,4;$$

$$T_{\text{повн}}^Д = 25 + 15,6 + 23,4 = 64 \text{ норм - год};$$

Виріб Е:

$$T_{\text{обсл}}^Е = 150 \cdot 0,624 = 93,6;$$

$$T_{\text{упр}}^Е = 150 \cdot 0,936 = 140,4;$$

$$T_{\text{повн}}^Е = 150 + 93,6 + 140,4 = 387 \text{ норм - год};$$

Виріб Ж:

$$T_{\text{обсл}}^Ж = 55 \cdot 0,624 = 34,32;$$

$$T_{\text{упр}}^Ж = 55 \cdot 0,936 = 51,48;$$

$$T_{\text{повн}}^Ж = 55 + 34,32 + 51,48 = 140,8 \text{ норм - год};$$

$$\sum T_{\text{повн}} = 51,2 + 102,4 + 268,8 + 134,4 + 64 + 387 + 140,8 = 1148,6 \text{ норм - год}.$$

### Завдання 9.8

Визначте зміну річного виробітку на підприємстві в плановому році в порівнянні зі звітним при наступних вихідних даних:

Виріб	Річний обсяг виробництва, од.	Трудомісткість, нормо-годин	Зміна трудомісткості
А	1000	105	+2%
Б	2625	800	-5%
В	800	262,5	-3%

Рішення:

$T_{баз}^A = 105 \cdot 1000 = 105000$	$T_{план}^A = 1,02 \cdot 105000 = 107100$
$T_{баз}^B = 800 \cdot 2625 = 2100000$	$T_{план}^B = 0,95 \cdot 2100000 = 1995000$
$T_{баз}^B = 800 \cdot 262,5 = 210000$	$T_{план}^B = 0,97 \cdot 210000 = 199500$
$\sum T_i = 2415000$	$\sum T_i = 2301600$

$$\Delta T = 2301600 - 2415000 = -113400 ;$$

$$\begin{array}{l} 113400 \quad - \quad x \\ 2415000 \quad - \quad 100\% \end{array} \quad x = \frac{113400 \cdot 100}{241500} = 4,7\% ;$$

$$\Delta B = \frac{100 \cdot 4,7}{100 - 4,7} = 4,93\% .$$

### Завдання 9.9

Підприємство виробляє 2 продукти: А та Б. Річний обсяг виробництва виробу А становить 400 000 од., виробу Б – 20 000 од. Чисельність основних виробничих робітників становить 210 чол., з них 150 чол. зайняті у виробництві продукту А. Питома вага основних робітників у виробництві товару А – 60% а у виробництві товару Б – 70% від загальної чисельності робітників. Питома вага робітників у чисельності ПВП – 70%. Визначте фактичну, технологічну, виробничу й повну трудомісткість одного товару А та одного товару Б.

Кількість робочих днів у році – 260 днів. Тривалість зміни робітників при виробництві товару А – 6 годин, товару Б – 8 годин. Відсоток невиходу на роботу ( $\alpha$ ) при виробництві товару А становить 10%, товару Б - 15%. Для інших категорій ПВП  $\alpha = 9\%$ , тривалість зміни – 8 годин.

Трудомісткість управління розподілити пропорційно загальної чисельності робітників.



Рішення:

$$Ч_{роб}^A = \frac{150}{0,6} = 250 \text{ чол.};$$

$$Ч_{роб}^B = \frac{210 - 150}{0,7} = \frac{60}{0,7} = 86 \text{ чол.};$$

$$Ч_{роб}^{всього} = 250 + 86 = 336 \text{ чол.};$$

$$Ч_{ПВП} = \frac{336}{0,7} = 480 \text{ чол.};$$

$$Ч_{обсл} = Ч_{ПВП} - Ч_{ОВР} = 480 - 210 = 270 \text{ чол.};$$

$$Fe\phi_{рік}^A = 260 \cdot 6 \cdot (1 - 0,1) = 1404 \text{ год.};$$

$$Fe\phi_{рік}^B = 260 \cdot 8 \cdot (1 - 0,15) = 1768 \text{ год.};$$

$$Fe\phi_{рік}^{дон} = 260 \cdot 8 \cdot (1 - 0,09) = 1893 \text{ год.};$$

$$F_{вн}^{рік} = 1;$$

$$Ч = \frac{T \cdot N_p}{Fe\phi \cdot F_{вн}^z} \Rightarrow T = \frac{Ч \cdot Fe\phi \cdot F_{вн}^z}{N_p};$$

$$T_{техн}^A = \frac{150 \cdot 1404}{400000} = 0,53 \text{ чол} - \text{год.};$$

$$T_{техн}^B = \frac{60 \cdot 1768}{200000} = 5,3 \text{ чол} - \text{год.};$$

$$Ч_{дон\ роб}^A = Ч_{роб}^A - Ч_{ОВР}^A = 250 - 150 = 100 \text{ чол.} \Rightarrow K_{тимч}^A = \frac{N_{вр}}{N_{сп}} = \frac{Ч_{тимч}^A}{Ч_{ОВР}^A} = \frac{100}{150} = 0,67;$$

$$Ч_{дон\ роб}^B = Ч_{роб}^B - Ч_{ОВР}^B = 86 - 60 = 26 \text{ чол.}; \Rightarrow K_{тимч}^B = \frac{Ч_{тимч}^B}{Ч_{ОВР}^B} = \frac{26}{60} = 0,43;$$

$$T_{вир}^A = T_{техн}^A \cdot (1 + K_{тимч}^A) = 0,53 \cdot (1 + 0,67) = 0,848 \text{ чол} - \text{год.};$$

$$T_{вир}^B = T_{техн}^B \cdot (1 + K_{тимч}^B) = 5,3 \cdot (1 + 0,43) = 7,58 \text{ чол} - \text{год.}$$

$$\begin{array}{r} 250 - x_A \\ 336 - 100\% \end{array} \quad x_A = \frac{250 \cdot 100}{336} = 74\% \Rightarrow x_B = 26\%;$$

$$K_{ПВП}^{np}^A = x_A = 0,74; \quad K_{ПВП}^{np}^B = x_B = 0,26;$$

$$T_{повн}^A = T_{вир}^A \cdot (1 + K_{ПВП}^{np}^A) = 0,848 \cdot (1 + 0,74) = 1,48 \text{ чол} - \text{год.};$$

$$T_{повн}^B = T_{вир}^B \cdot (1 + K_{ПВП}^{np}^B) = 7,58 \cdot (1 + 0,26) = 9,55 \text{ чол} - \text{год.}$$

### Завдання 9.10

Визначте середній по виробках і по підприємству в цілому коефіцієнт виконання норм.

Виріб	Річний обсяг виробництва, од.	Трудомісткість нормативна, нормо-годин	Трудомісткість фактична, годин
А	1050	40	38,8
Б	2000	105	99,5
В	4200	150	150,5

Рішення:

$$K_{ВН}^A = \frac{40}{38,8} = 1,03; \quad K_{ВН}^B = \frac{105}{99,5} = 1,06; \quad K_{ВН}^B = \frac{150}{150,5} = 0,997;$$

$$T_{норм}^p A = 1050 \cdot 40 = 42000;$$

$$T_{факт}^p A = 38,8 \cdot 1050 = 40740;$$

$$T_{норм}^p B = 105 \cdot 2000 = 210000;$$

$$T_{факт}^p B = 99,5 \cdot 2000 = 199000;$$

$$T_{норм}^p B = 150 \cdot 4200 = 630000;$$

$$T_{факт}^p B = 150,5 \cdot 4200 = 632100;$$

$$\sum T_{норм}^p i = 882000;$$

$$\sum T_{факт}^p i = 871840;$$

$$K_{\Sigma}^{ВН} = \frac{\sum T_{норм}^p i}{\sum T_{факт}^p i} = \frac{882000}{871840} = 1,012.$$

### Завдання 9.11

Визначте технологічну, виробничу й загальну трудомісткість виробничої програми підприємства й середній коефіцієнт виконання норм при наступних вихідних даних.

Виріб	Річний обсяг виробництва, од.	Трудомісткість технологічна, нормо-годин
А	20000	21
Б	3000	105
В	800	42
Г	4000	26,25

Чисельність ПВП на підприємстві становить 1200 чол., з них робітників 65%. Чисельність допоміжних робітників на підприємстві 200 чол.

Кількість робочих днів у році - 260 днів. Тривалість зміни становить 8 годин. Відсоток невиходу на роботу ( $\alpha$ ) становить 9%.

*Рішення:*

$$T \text{ вир}_i = T \text{ техн}_i \cdot \left(1 + \frac{Q_{\text{доо}}}{Q_{\text{осн}}}\right)$$

$$Q_{\text{осн}} = Q_{\text{роб}} - Q_{\text{доо}} = 1200 \cdot 0,65 - 200 = 580 \text{ чол.};$$

$$T \text{ вир}_A = 21 \cdot \left(1 + \frac{200}{580}\right) = 28,245 \text{ норм - год.};$$

$$T \text{ вир}_B = 105 \cdot \left(1 + \frac{200}{580}\right) = 141,225 \text{ норм - год.};$$

$$T \text{ вир}_B = 42 \cdot \left(1 + \frac{200}{580}\right) = 56,49 \text{ норм - год.};$$

$$T \text{ вир}_Г = 26,25 \cdot \left(1 + \frac{200}{580}\right) = 35,306 \text{ норм - год.};$$

$$\sum T \text{ вир}_Г = 261,266 \text{ норм - год.};$$

$$T \text{ повн} = \sum T \text{ техн}_i \cdot \left(1 + \frac{Q_{\text{ПВП}} - Q_{\text{роб}}}{Q_{\text{роб}}}\right)$$

$$T \text{ повн} = 261,266 \cdot \left(1 + \frac{1200 - 780}{780}\right) = 401,948 \text{ норм - год.};$$

$$Fe\phi = 260 \cdot 8 \cdot \left(1 - \frac{9}{100}\right) = 1892,8 \text{ год.};$$

$$\bar{K} \text{ в.н.} = \frac{T_{\text{повн}} \cdot N_p}{Q_{\text{роб}} \cdot Fe\phi} = \frac{401,948 \cdot (20000 + 3000 + 800 + 4000)}{780 \cdot 1892,8} = 7,57.$$

### **Завдання 9.12**

У плановому періоді з 210 діючих верстатів намічено 60 замінити новими:

- 30 верстатів з 60, продуктивність яких вище старих на 40%, уводяться в експлуатацію з 1.03.
- 10 верстатів, продуктивність яких вище старих на 25%, уводяться в експлуатацію з 1.07.
- 20 верстатів, продуктивність яких вище старих на 35%, уводяться в експлуатацію з 1.09.

Чисельність ПВП на підприємстві 2100 чол. Питома вага робітників - верстатників у загальній чисельності ПВП становить 25%.

Визначте економію робочої сили за рахунок підвищення продуктивності нового обладнання.

Рішення:

$$\Delta Ч_{роб} = \left( 1 - \frac{n_{верст}^{заг}}{n_{верст}^{стар} + n_{верст}^{нов} \cdot \left( 1 + \frac{Пр^{нов}}{100} \cdot K^{нов} \right) + n_{верст}^{мод} \cdot \left( 1 + \frac{Пр^{мод}}{100} \cdot K^{мод} \right) + \dots} \right) \cdot Ч_{ПВП} \cdot K_{верстПВП}^{ор}$$

$$\Delta Ч_{роб} = \left( 1 - \frac{210}{(210 - 60) + 30 \cdot \left( 1 + \frac{40}{100} \cdot \frac{10}{12} \right) + 10 \cdot \left( 1 + \frac{25}{100} \cdot \frac{6}{12} \right) + 20 \cdot \left( 1 + \frac{35}{100} \cdot \frac{4}{12} \right)} \right) \cdot 2100 \cdot 0,25 =$$

$\approx 32 \text{ чол.}$

### Завдання 9.13

Визначте кількість робітників, що вивільняють у результаті проведення ряду технологічних заходів щодо вдосконалювання виробництва при наступних вихідних даних:

Чисельність ПВП становить 3150 чол. У базовому році кожним працівником було відпрацьовано в середньому 1865 годин, у плановому році його передбачено збільшити на 15 годин. Питома вага виробничих робітників у загальній чисельності ПВП становить 65%, крім того в плановому році передбачається знизити на 28% втрати від браку, які в базовому році становили 2,3%.

Рішення:

$$\Delta Ч_{роб} = \frac{\Delta Пр \cdot Ч_{ПВП} \cdot K_{роб}}{T} + \frac{(\%бр - \%бр_{пл})}{100} \cdot Ч_{ПВП} \cdot K_{роб} =$$

$$= \frac{15 \cdot 3150 \cdot 0,65}{1865} + \frac{\left( 2,3 - 2,3 \cdot \frac{100 - 28}{100} \right)}{100} \cdot 3150 \cdot 0,65 = 16,47 + 13,19 \approx 30 \text{ чол.}$$

### Завдання 9.14

Визначити планове завдання по росту продуктивності праці, якщо відомі наступні дані.

У базовому році обсяг виробництва на діючих підприємствах корпорації склав 4 200 000 000 грн. У плановому періоді планується збільшити обсяг виробництва на 25%.

Чисельність ПВП 480 000 чол., у тому числі робітників 75%. Питома вага основних робітників у загальній їхній чисельності в базовому році скла-ла 65%. Кількість основних робітників зростає пропорційно збільшенню об-сягу виробництва, а допоміжних робітників – у половинному розмірі від зро-стання випуску продукції. Число інших зростає на 0,1% на кожний відсоток зростання випуску продукції.

Питома вага верстатників у загальній чисельності робітників – 50%.

Кількість одиниць устаткування в корпорації – 200 000 од. Планом під-вищення ефективності виробництва передбачено змінити 8000 верстатів но-вими, із продуктивністю на 30% більшою ніж старі, і 5000 верстатів модерні-зувати зі збільшенням продуктивності виробництва на 15%. Продуктивність інших верстатів буде підвищена на 2,5%. Всі заходи будуть проведені в пер-шому, другому і третьому кварталах у рівних частинах.

Втрати робочого часу, викликані простоями й невиходами на роботу становлять, відповідно, 8% і 5% від відпрацьованого часу. У плановому пері-оді їх намічено скоротити, відповідно, до 5% і 4%.

Втрати робочого часу в результаті браку становили в базовому періоді 1,5%, у плановому періоді їх намічено скоротити до 0,8%.

*Рішення:*

$$Ч_{осн.роб_{баз\ рік}} = 0,75 \cdot 0,65 \cdot 480\ 000 = 234\ 000\ чол.;$$

$$Ч_{осн.роб_{план\ рік}} = 1,25 \cdot 234\ 000 = 292\ 500\ чол.;$$

$$Ч_{доп.роб_{баз\ рік}} = 0,75 \cdot (1 - 0,65) \cdot 480\ 000 = 126\ 000\ чол.;$$

$$Ч_{всп.раб_{план\ рік}} = \left(1 + \frac{0,25}{2}\right) \cdot 126\ 000 = 141\ 750\ чол.;$$

$$Ч_{ост_{баз\ рік}} = (1 - 0,75) \cdot 480\ 000 = 120\ 000\ чол.;$$

$$Ч_{ост_{план\ рік}} = (1 + 0,25 \cdot 0,1) \cdot 120\ 000 = 123\ 000\ чол.;$$

$$Ч_{ПВП\ план\ рік} = 292\ 500 + 141\ 750 + 123\ 000 = 557\ 250\ чол.;$$

$$\Delta Ч_{роб} = \left( 1 - \frac{n_{верст}^{заг}}{n_{верст}^{стар} + n_{верст}^{нов} \cdot \left(1 + \frac{Пр^{нов}}{100} \cdot K^{нов}\right) + n_{верст}^{мод} \cdot \left(1 + \frac{Пр^{мод}}{100} \cdot K^{мод}\right) + \dots} \right) \cdot Ч_{ПВП} \cdot K_{верст\ ПВП}^{ор}$$

$$\Delta \mathcal{C}_{роб} = \left( 1 - \frac{200\,000}{\frac{8000}{3} \cdot \left(1 + \frac{30}{100} \cdot \frac{9}{12}\right) + \frac{8000}{3} \cdot \left(1 + \frac{30}{100} \cdot \frac{6}{12}\right) + \frac{8000}{3} \cdot \left(1 + \frac{30}{100} \cdot \frac{3}{12}\right) + \dots + \frac{5000}{3} \cdot \left(1 + \frac{15}{100} \cdot \frac{9}{12}\right) + \frac{5000}{3} \cdot \left(1 + \frac{15}{100} \cdot \frac{6}{12}\right) + \frac{5000}{3} \cdot \left(1 + \frac{15}{100} \cdot \frac{3}{12}\right) + \dots + \frac{180000}{3} \cdot \left(1 + \frac{2,5}{100} \cdot \frac{9}{12}\right) + \frac{180000}{3} \cdot \left(1 + \frac{2,5}{100} \cdot \frac{6}{12}\right) + \frac{180000}{3} \cdot \left(1 + \frac{2,5}{100} \cdot \frac{3}{12}\right)} \right) \cdot 557250 \cdot 0,75 \cdot 0,5 = 4009 \text{ чол.};$$

$$\Delta \mathcal{C}_{роб} = \frac{(\% \text{брак}_{\text{баз рік}} - \% \text{брак}_{\text{планг рік}})}{100} \cdot \mathcal{C}_{осн.роб}_{\text{баз рік}} = \frac{(1,5 - 0,8) \cdot 480000 \cdot 0,75 \cdot 0,65}{100} = 1638 \text{ чол.};$$

$$\Delta \mathcal{C}_{роб} = \frac{\Delta n_{рд} \cdot \mathcal{C}_{ПВП} \cdot K_{смПВП}^{op}}{n_{рд}} = \frac{((0,08 - 0,05) \cdot 260 + (0,05 - 0,04) \cdot 260) \cdot 557250 \cdot 0,75 \cdot 0,5}{260} = \frac{0,04 \cdot 260 \cdot 557250 \cdot 0,75 \cdot 0,5}{260} = 8359 \text{ чол.};$$

$$\Delta \mathcal{C}_{роб}^{заг} = 4009 + 8359 + 1638 = 14006 \text{ чол.};$$

$$\Delta \Pi \text{т} = \frac{100 \cdot \Delta \mathcal{C}_{роб}^{заг}}{\mathcal{C}_{ПВП}^{план} - \Delta \mathcal{C}_{роб}^{заг}} = \frac{100 \cdot 14006}{557250 - 14006} = 2,58\%.$$

### Завдання 9.15

Середньодобова чисельність працівників будівельно-монтажного тресту в звітному році склала 2300 чоловік. Протягом року було звільнено 295 чоловік за власним бажанням і 50 чоловік за порушення трудової дисципліни. Визначити втрати тресту від плинності кадрів і зменшення обсягу будівельно-монтажних робіт, якщо середньоденний виробіток складає 120 грн., фактична кількість робочих днів у звітному періоді – 230, середня кількість робочих днів кожного працівника до звільнення – 114. Визначити на скільки відсотків зменшилось виконання об'єму будівельно-монтажних робіт.

*Рішення:*

До звільнення:  $2\,300 \cdot 120 \cdot 230 = 63\,480\,000$  грн.

Втрачений:  $(295 + 50) \cdot 116 \cdot 120 = 4\,719\,600$  грн.

Фактичний:  $63\,480\,000 - 4\,719\,600 = 58\,760\,400$  грн.

Відсоткове співвідношення =  $58\,760\,400 / 63\,480\,000 = 0,926$

Отже, дохід зменшився на 7,4%.

### Завдання 9.16

У цеху працює 25 верстатів. Норма часу на обробку одного виробу 0,5 нормо-годин. Режим роботи цеху двозмінний, тривалість зміни 8,2 години. Номінальний фонд робочого часу – 230 днів. Регламентований простір устаткування становить 4%. Визначити виробничу потужність цеху і його виробничу програму, якщо коефіцієнт виконання потужності 0,95.

*Рішення:*

Номінальний фонд робочого часу =  $230 \cdot 8,2 \cdot 2 = 3\,772$  годин

### Завдання 9.17

У механічному цеху кількість виготовлених виробів, трудомісткість витрат на один виріб характеризується значеннями, наведеними у табл.

Вид виробу	Кількість виготовлених виробів		Трудові витрати, млн.н-год.
	Базовий	Звітний	
1	2500	2600	8
2	800	900	20
3	1200	1000	10
4	500	600	11
5	1400	1600	15

Визначити зростання трудомісткості праці, якщо чисельність працівників у звітному році дорівнює 380 чол., у базовому 320 чол.

*Рішення:*

Базова трудомісткість =  $8 \cdot 2\,500 + 20 \cdot 800 + 10 \cdot 1\,200 + 11 \cdot 500 + 1400 \cdot 15 =$   
 $= 20\,000 + 16\,000 + 12\,000 + 5\,500 + 21\,000 = 74\,500$  нормо-годин

Звітна трудомісткість =  $8 \cdot 2\,600 + 20 \cdot 900 + 10 \cdot 1\,000 + 11 \cdot 600 + 15 \cdot 1\,600 =$   
 $= 20\,800 + 18\,000 + 10\,000 + 6\,600 + 24\,000 = 79\,400$  нормо-годин

### Завдання 9.18

Річний обсяг виробництва підприємства 1200000 од. Трудомісткість виробництва одного виробу 0,4 нормо-годин. Продуктивність робочої зміни

8 годин. Режим роботи – двозмінний. Регламентований простій устаткування 4%. Відсоток виконання норми 103%. Визначити необхідну чисельність робітників, якщо фонд робочого часу 240 днів.

*Рішення:*

Номінальний фонд робочого часу =  $240 \cdot 8 \cdot 2 = 3840$  годин

Дійсний фонд робочого часу =  $3840 \cdot 0,96 = 3686,4$  годин

Трудомісткість =  $1200000 \cdot 0,4 = 480000$

Чисельність робітників =  $480000 / 3686,4 \cdot 1,03 = 126,41 = 127$  чол.

## **9.8. Задачі для перевірки знань**

### **Завдання 9.19**

Товарообіг продовольчого магазину у звітному періоді склав 160 млн. грн. у поточних цінах, а чисельність продавців дорівнювала 22 чол. Виробіток на одного продавця в базисному періоді склав 7 млн. грн. Ціни у звітному періоді в порівнянні з базисним зменшилися на 8%. Визначити зміну виробітку у звітному періоді в порівнянні з базисним.

### **Завдання 9.20**

Валовий суспільний продукт, вироблений у сфері матеріального виробництва й виражений у порівнянних цінах, збільшився за період з 84 до 110 млрд. грн. Чисельність зайнятих в економіці за цей період збільшилася на 18%, а частка зайнятих у матеріальному виробництві скоротилася з 75 до 62%. Як змінилася продуктивність праці в матеріальному виробництві?

### **Завдання 9.21**

У базисному році виплавка сталі в мартенівському цеху склала 1218 тис. т, середньоспискова чисельність робітників - 600 чол., середньоспискова чисельність працюючих - 700 чол. У звітному році виплавка стали збільшилася на 5%, середньоспискова чисельність робітників зменшилася на 20 чол., а чисельність працюючих залишилася без змін. Визначте виробіток на одного робітника й одного працюючого в кожному з років і індекси зміни показників виробітку.



### Завдання 9.22

Визначте зміну продуктивності суспільної праці за період, якщо вироблений національний доход у поточних цінах збільшився з 131 480 до 420 200 млрд. грн. (ціни за період виростили на 220 %), а чисельність працездатного населення, зайнятого у виробництві національного доходу, скоротилася з 50,85 до 48,48 млн. чол.

### Завдання 9.23

Цех спеціалізується на виробництві виробу, повна фактична трудомісткість одиниці якого склала 9 чол.-год.

Визначте, як змінилася продуктивність праці в порівнянні із цим рівнем, якщо відомо: фактично за місяць було виготовлено 10 тис. виробів; нормативна технологічна трудомісткість фактичного випуску становила 80 тис. нормо-годин, а відсоток виконання норм основними робітниками – 106 %.

У цеху працює 6 допоміжних робітників, половина яких відробила повний місяць (21 восьмигодинну зміну), а інші відробили по 15 восьмигодинних змін.

Штатним розкладом у цеху передбачено 4 посади керівників і фахівців, один із яких у звітному місяці перебував у відпустці, а інші відробили повний місяць. Фактичні працевитрати працівників заводоуправління, що відносяться на продукцію цеху, склали 15% від фактичних витрат праці керівників і фахівців цеху.

### Завдання 9.24

Визначте зміну продуктивності праці в об'єднанні, використовуючи дані наступної таблиці:

Філія об'єднання	Зміни продуктивності праці в звітному періоді у порівнянні з базисним, %	Чисельність працюючих у звітному періоді, чол.
I	+ 3,5	5920
II	-8,3	790
III	+ 6,0	1260
IV	Без змін	330

### Завдання 9.25

Використовуючи наступні дані, визначте зміну денного й річного виробітку робітників.

Показники	Базисний рік	Звітний рік
Годинний виробіток, грн.	1000	
Фактична тривалість робочого дня, год.	7,5	7,2
Кількість робочих днів, відпрацьованих за рік одним середньосписковим робітником	220	225

Годинний виробіток звітного періоду на 15% більше, ніж у базисному році.

### Завдання 9.26

У механічному цеху кількість виготовлених виробів і фіксовані трудові витрати на один виріб характеризуються наступними даними:

Вид виробу	Обсяг виготовлених виробів, од.		Фіксована норма часу на один виріб, нормо-годин.
	Період		
	базисний	звітний	
А	3000	3100	15
Б	1800	1900	8
В	2200	2000	10

Чисельність робітників зросла з 420 у базисному періоді до 450 чол. Визначте зміну обсягу виробництва й продуктивності праці в цеху (у %).

### Завдання 9.27

Обчислити, на скільки відсотків знизилась трудомісткість роботи і зросла продуктивність праці на підставі таких даних: на обробку виробу витрачалось 20 хв, після перегляду норм часу на даний виріб була встановлена норма 17 хв.

### Завдання 9.28

У червні планується введення у дію нового устаткування, внаслідок чого трудомісткість виготовлення одиниці виробу скоротиться на 0,2 н.-год. Запланований річний обсяг випуску продукції 42 тис. од. Корисний фонд робочого часу одного працівника становить 1720 год., плановий коефіцієнт ви-

конання норм виробітку - 1,08. Визначте можливе зменшення чисельності працюючих та зміну продуктивності праці у плановому році, якщо у базовому чисельність працюючих становила 58 осіб.

### Завдання 9.29

Визначте зміну продуктивності праці по групі підприємств, використовуючи наступні дані:

Підприємство	Вимірник обсягу виробництва	Обсяг виробництва	Чисельність працівників, чол.	Обсяг виробництва	Чисельність працівників, чол.
		Базисний період		Звітний період	
А	Вартість товарної продукції	36000 тис. грн.	3000	44000 тис. грн.	3600
Б	Нормативна вартість обробки	9000 тис. грн.	1500	10500 тис. грн.	1500
В	Трудомісткість обсягу виробництва	4340 тис. нормо-годин	3880	4270 тис. нормо-годин	3930
Г	Вартість товарної продукції	16450 тис. грн.	8980	17500 тис. грн.	8900

### Завдання 9.30

Підприємство збільшило обсяг виробництва в порівнянні з базисним періодом на 2%. Базисна й фактична чисельність працюючих представлена в таблиці.

Підрозділи підприємства	Чисельність працюючих, чол.	
	Базисний період	Звітний період
Основні цехи	500	510
Ремонтний цех	50	55
Складські й транспортні служби	80	100
Інші допоміжні цехи	250	245
Інший служби	220	220

Визначте, як змінилася продуктивність праці в цілому по підприємству. Як змінилася б продуктивність праці на підприємстві, якщо у всіх цехах, що мають абсолютне перевищення чисельності в порівнянні з базисним періодом, чисельність збереглася б на базисному рівні?

### Завдання 9.31

Є наступні дані про показники економічної діяльності підприємства

Показники	Одиниця виміру	Базисний період	Звітний період
1. Валова продукція	Тис. грн.	16560	17500
1.1. Обсяг незавершеного виробництва	Тис. грн.	900	1100
1.2. Вартість сировини й матеріалів	Тис. грн.	6080	6400
1.3. Вартість палива й електроенергії	Тис. грн.	770	890
1.4. Вартість поставок по кооперації з боку	Тис. грн.	590	690
1.5. Амортизаційні відрахування	Тис. грн.	1170	1170
1.6. Заробітна плата	Тис. грн.	4200	4350
1.7. Прибуток	Тис. грн.	2850	2900
2. Чисельність персоналу	Чол.	1625	1620

Визначте зміну рівня продуктивності праці у звітному періоді в порівнянні з базисним, використовуючи показники виробітку валової, товарної й чистої продукції.

### Завдання 9.32

У швейному об'єднанні перейшли до виміру обсягу виробництва й продуктивності праці, використовуючи норматив вартості обробки (НВО). Фіксовані значення елементів, що формують НВО окремих видів виробів, було вирішено визначати у відсотках до величини оптових цін, що діяли до переходу. За даними наступної таблиці визначити рівень продуктивності праці в об'єднанні в базисному й звітному періодах і його динаміку, знаючи, що чисельність зайнятих у базисному періоді становила 200 чол., а у звітному - на 4% менше.

Види вироблених виробів	Обсяг виробництва в натуральному вираженні, од.		Оптова ціна виробу, тис. грн	Елементи НВО (% до ціни)		
	Період			заробітна плата з нарахуваннями	загально-цехові видатки	загально-заводські видатки
	базисний	звітний				
Костюм	500	520	600	12	14	9
Куртка	600	660	480	10	12	8
Штани	800	776	240	9	10	6

### **Завдання 9.33**

Протягом місяця робітник за 164 годин виготовляє 280 виробів. У результаті впровадження заходів щодо покращення організації та обслуговування робочих місць трудомісткість виготовлення виробу зменшилась на 4%. Визначте, скільки виробів виготовить робітник за нових умов праці та на скільки відсотків збільшиться його продуктивність праці.

### **Завдання 9.34**

Планова трудомісткість річного випуску продукції становить 340 тис. н.-год. Планується запровадження заходів, які дадуть змогу знизити трудомісткість виготовлення продукції на 9%. Корисний фонд робочого часу одного робітника становить 1760 год., середній відсоток виконання норм виробітку - 110,5%). Частка основних робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу - 74%. Визначити планову середньооблікову чисельність основних робітників та всього промислово-виробничого персоналу підприємства.

### **Завдання 9.35**

Визначте темп зростання продуктивності праці при виготовленні окремих виробів та за всією номенклатурою продукції, якщо у плановому періоді обсяг виробництва виробу А становить 80 тис. грн., виробу Б - 20 тис. грн., виробу В - 10 тис. грн. Чисельність робітників, що виготовляють виріб А, - 40 осіб, виріб Б - 20 осіб, виріб В - 8 осіб. У звітному періоді випуск продукції становив: виробу А - 88 тис. грн.; Б - 36 тис. грн.; В - 15 тис. грн., чисельність працюючих над випуском виробу А - 40 осіб, Б - 30 осіб, В - 14 осіб.

### **Завдання 9.36**

Визначте виробіток за окремими виробами та в цілому за всією номенклатурою продукції підприємства, а також відхилення від середньої продуктивності праці при виготовленні виробів, якщо відома ціна виробів: А - 50 грн, Б - 80 грн, В - 140 грн. Обсяг виробництва виробів становить: А - 50 тис. од. Б - 140 тис. од., В - 320 тис. од. Чисельність працюючих становить 620 осіб, з яких у виробництві виробу А бере участь 7%, виробу Б - 30%, решта робітників зайнята на виготовленні виробу В.

### **Завдання 9.37**

Визначте приріст продуктивності праці, якщо внаслідок впровадження заходів щодо вдосконалення організації виробництва чисельність вивільнених працівників, що зайняті на виготовленні виробу А, становить 4 особи, виробу Б - 9 осіб, виробу В - 15 осіб. Чисельність працюючих до впровадження заходів становила 197 осіб.

### **Завдання 9.38**

У звітному році трудомісткість підприємства склала 1778000 нормо-годин. Передбачається, що в наступному році в зв'язку з укладанням виробленої продукції її загальна трудомісткість повинна збільшитися на 11%. Очікується, що річний фонд робочого часу одного працівника, що у звітному році складав 1785 нормо-годин, за рахунок скорочення внутрішньо змінних простоїв повинен збільшитися на 6%, а передбачуване виконання норм виробітку кожним працівником, що становить 112%, збільшиться на 5%. Визначити необхідну кількість виробничих працівників-відрядників.

### **Завдання 9.39**

Трудомісткість виготовлення виробу складає 18 млн. нормо-годин. У результаті удосконалення техніки продуктивність знизилася на 3 млн. нормо-годин. Визначити, на скільки відсотків змінилася трудомісткість і продуктивність праці, якщо тривалість зміни 8 годин.

### **Завдання 9.40**

В звітному році обсяг виготовленої продукції складає 37 млн. грн.. При цьому, трудомісткість продуктивності програми зменшилась на 11500 люд./год. Виробіток у звітному році 145000 на людину. Визначити виробіток на одну людину в звітному році, якщо відомо, що річний фонд робочого часу 232 робочих днів. Обсяг виробництва у звітному році дорівнює обсягу виробництва в базовому році.

### **Завдання 9.41**

Обсяг випуску валової продукції у незмінних цінах протягом базового періоду становив 163 млн. грн., а середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу 16,2 чол. У плановому періоді передбачено випусти-

ти валової продукції на 170,5 млн. грн., а фактично вироблено на 177,6 млн. грн. При цьому середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу становила 16 тис. чол., замість 16,3 тис. чол. за планом. Проаналізувати виконання плану підприємства за продуктивністю праці.

#### **Завдання 9.42**

Визначити явочну й облікову чисельність основних робітників цеху, якщо відомо: 80% робітників користується 18-денною відпусткою, 20% - 24-денною; виконання державних обов'язків складає 0,2% номінального фонду часу, інші планові невиходи 3%. Трудомісткість річної програми цеху 12 тис. нормо-годин. Середній коефіцієнт виконання норм – 1,2. У році 258 робочих днів. Тривалість робочого дня 8 годин.

#### **Завдання 9.43**

Вартість виробничої програми підприємства становила 2840 тис.грн./рік. Продуктивність праці на початок планового періоду дорівнювала 8,2 тис.грн./людино-рік. За п'ять років чисельність промислово-виробничого персоналу зростає на 30%, а середньорічний приріст продуктивності праці – на 4%. Визначити обсяг випуску продукції на кінець періоду.

#### **Завдання 9.44**

Середня кількість робочих днів за рік – 246, середня тривалість робочого дня – 7,95 години. За рік вироблено товарної продукції на 1850 тис. грн. Чисельність промислово виробничого персоналу в середньому за рік - 90 чоловік, у тому числі робітників - 78 чоловік.

Визначити середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток на одного працівника та одного робітника.

#### **Завдання 9.45**

На плановий період визначено обсяг виробничої програми 5685 тис.грн. Виробіток на одного працюючого у базовому періоді становив 8,3 тис.грн. За рахунок кращої організації виробництва чисельність промислово-виробничого персоналу передбачено зменшити на 46 чоловік.

Визначити процент зростання продуктивності праці за плановий період і чисельність працюючих у ньому.

### **Завдання 9.46**

Визначити виробіток на одного працівника у плановому році і його зростання у процентах до базового року, якщо відомо, що у році 230 робочих днів. Річний виробіток у базовому періоді становив 16 тис. грн./людино-рік. За планом обсяг випуску продукції дорівнював 5,7 млн. грн./рік, а зниження трудомісткості виробничої програми - 2300 людино-днів.

### **Завдання 9.47**

Річний обсяг випуску деталей цехом становить 54 тис.шт./рік. Трудомісткість виробу знизиться з 52 до 47 хв/шт. Ефективний річний фонд робочого часу працівника 1860 год/рік, запланований коефіцієнт виконання норм виробітку 1,15.

Визначити зниження трудомісткості виробничої програми, відносне вивільнення робітників та ріст продуктивності праці.

### **Завдання 9.48**

Визначити явочну й облікову чисельність основних робітників цеху, якщо відомо: 80% робітників користується 18-денною відпусткою, 20% - 24-денною; виконання державних обов'язків складає 0,2% номінального фонду часу, інші планові невиходи 3%. Трудомісткість річної програми цеху 12 тис.нормо-годин. Середній коефіцієнт виконання норм – 1,2. У році 258 робочих днів. Тривалість робочого дня 8 годин.

### **Завдання 9.49**

Фактична чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП) в базисному періоді склала 2800 чол. Планується, що обсяг продукції зросте на 105 %, а продуктивність праці — на 106 %. Визначити планову чисельність ПВП.

### **Завдання 9.50**

У плановому періоді трудомісткість виробничої програми складе 3418 тис. нормо-годин, коефіцієнт виконання норм виробітку 1,1, а фонд робочого часу одного робітника — 1911 годин. Визначити чисельність основних робітників у плановому періоді.



### **Завдання 9.51**

Визначте загальну потребу в кадрах підприємства на 2007 рік, якщо середньоспискова чисельність працівників у базовому році склала 357 чол., обсяг виробництва в 2006 році 3,5 млн. грн., а в 2007 році його планується збільшити до 5 млн. грн. При цьому продуктивність праці планується збільшити на 2%.

### **Завдання 9.52**

У минулому році обсяг виробленої на підприємстві продукції становив 12 млн. грн., середньооблікова чисельність робітників становила 55 осіб. Середня тривалість робочого дня 7,9 год. Кількість фактично відпрацьованих днів - 216. У звітному році підприємство виробило продукції на 12,3 млн грн., середньооблікова чисельність робітників становила 49 осіб, середня тривалість робочого дня - 7,8 год. Кількість фактично відпрацьованих днів 217. Визначте, як змінюється продуктивність праці: за годину, за день, за рік.

### **Завдання 9.53**

Визначте необхідну чисельність робітників, якщо планова трудомісткість одного виробу становить 1,1 нормо-годин, корисний фонд робочого часу - 1864 годин, плановий середній відсоток виконання норм виробітку 112%, обсяг виробничої програми - 58 тис. виробів.

### **Завдання 9.54**

Визначити планову чисельність робітників за професіями, якщо: виробнича програма підприємства за рік становить 22 тис. од. продукції. Трудомісткість виконання окремих видів робіт на один виріб становить: токарні роботи - 8 нормо-годин, свердлильні - 6 нормо-годин, фрезерні - 7 нормо-годин, шліфувальні - 5 нормо-годин, складальні роботи - 12 нормо-годин. Середній відсоток виконання норм виробітку становить 110%, річний корисний фонд робочого часу одного робітника - 1760 годин, чисельність допоміжних робітників - 25% від чисельності основних робітників.

### **9.9. Теми рефератів**

1. Значення і роль продуктивності в умовах ринкової економіки.
2. Вплив НТП на зростання продуктивності праці.
3. Планування продуктивності праці а підприємстві.
4. Виробіток й методи його визначення.
5. Методичні основи планування продуктивності праці.
6. Оцінка резервів підвищення продуктивності праці.

*Література: законодавча: 1, 5, 6, основна: 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, до-  
даткова: 29, 32.*

## **ТЕМА 10. ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ**

### **10.1. Основні питання теми**

1. Сутність і завдання нормування праці.
2. Норма часу і її взаємозв'язок з іншими нормами праці.
3. Структура технічної норми часу й порядок її розрахунку.
4. Методи вивчення витрат робочого часу.
5. Методи хронометражу та миттєвих спостережень

### **10.2. Основні терміни та поняття**

Нормування праці; інтенсивність праці; нормування живої праці; нормування упредметненої праці; норма часу; норма виробітку; норма обслуговування; нормативна чисельність; технічна норма часу; робочий день; час роботи; час перерв; підготовчо-заклучний час; час оперативної роботи; час обслуговування; час технічного обслуговування; час організаційного обслуговування; оперативний час; основний час; допоміжний час; час регламентних перерв; норма штучного часу; хронометраж; фотографія робочого дня; метод миттєвих спостережень; хронокарта; лист спостережень.

### **10.3. План практичного заняття**

1. Дослідження фонду робочого часу на підприємстві
2. Визначення зміни технічної норми часу
3. Дослідження витрат робочого часу за допомогою методу миттєвих спостережень
4. Дослідження витрат робочого часу за допомогою хронометражу

### **10.4. Питання для перевірки знань**

1. Що таке наукова організація праці?
2. Які розрізняють види норм праці?
3. Як розраховується корисний фонд робочого часу працівника?
4. Розкрийте поняття "нормування праці", його призначення.
5. Назвіть і охарактеризуйте методи нормування праці.
6. Назвіть і охарактеризуйте об'єкти нормування праці.
7. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
8. Назвіть режими праці, призначення їх застосування.
9. Розкрийте систему нормативів праці.

10. Розкрийте класифікацію норм праці.
11. Назвіть і охарактеризуйте методи нормування трудових процесів. Порівняйте їх прогресивність.
12. Розкрийте сутність та порядок проведення хронометражу.
13. Як розраховується і що характеризує коефіцієнт використання робочого часу?
14. Що називається робочим часом? Розкрийте такі характеристики робочого часу як тривалість та інтенсивність?
15. Розкрийте економічний зміст додаткового та необхідного робочого часу.
16. Які аспекти робочого часу розглядаються на макро- та мікрорівнях?
17. Розкрийте, яким чином оказують вплив на фонд робочого часу демографічний, юридичний та соціальний фактори?
18. В чому полягає значення раціонального використання робочого часу?
19. Чим відрізняються поняття "робочий день" та "робочий час"? Від чого залежить тривалість робочого дня?
20. Якими законодавчими актами регулюється тривалість робочого часу в Україні?
21. Яке значення має вивчення структури робочого часу за різними критеріями?
22. Яким чином та в яких документах ведеться облік робочого часу в організаціях?
23. Назвіть елементи структури цілодобового та внутрішньозмінного робочого часу.
24. Які особливості обліку внутрішньозмінних втрат робочого часу?
25. Яким чином вивчається структура робочого часу інженерно-технічних робітників? Які чинники впливають на тривалість елементів цієї структури?
26. Яка мета аналізу використання робочого часу?
27. Яким чином можна розрахувати вплив раціонального використання робочого часу на рівень продуктивності праці?
28. Як би Ви визначили загальну норму робочого часу?
29. У чому полягають раціональні режими праці та відпочинку?
30. Які методи дослідження трудових процесів Ви знаєте?

### 10.5. Тестові запитання

1. На початку будь-якого періоду працездатність людини:
  - а) менша за середній рівень, а далі швидко зростає;
  - б) більша за середній рівень, а далі швидко зменшується;
  - в) знаходиться на середньому рівні, а далі непомітно коливається;
  - г) немає правильної відповіді.
  
2. Для технічних виконавців рекомендовано регламентовані перерви для відпочинку загальною тривалістю:
  - а) 10-15 хвилин;
  - б) понад 36 хвилин;
  - в) до 25-36 хвилин;
  - г) немає правильної відповіді.
  
3. Розрізняють наступні способи проведення хронометражу:
  - а) безперервний, вибірковий і циклічний;
  - б) вибірковий, за поточним часом і безперервний;
  - в) циклічний, безперервний і за поточним часом;
  - г) немає правильної відповіді.
  
4. При якій оплаті праці величина заробітку визначається відповідно до тарифної ставки і відпрацьованого часу?
  - а) відрядній;
  - б) погодинній;
  - в) відрядно-погодинній;
  - г) немає правильної відповіді.
  
5. Відрізок часу, який необхідний для виконання одиниці роботи на одному верстаті або на одному робочому місці - це:
  - а) норма тривалості операції;
  - б) норма трудомісткості операції;
  - в) норма обслуговування;
  - г) немає правильної відповіді.

6. Згідно якого принципу при встановленні норм праці повинен враховуватися комплекс технічних, організаційних, економічних, психофізіологічних і соціальних факторів ?

- а) принципу комплексності;
- б) принципу системності,
- в) принципу конкретності;
- г) немає правильної відповіді.

7. Сумарний час на відпочинок і особисті потреби за зміну повинен бути:

- а) не менше 10 хвилин,
- б) не менше 20 хвилин;
- в) не менше 30 хвилин;
- г) немає правильної відповіді.

### 10.6. Основні формули для розв'язання задач

1. Норма виробітку:  $N_v = \frac{1}{t_n}$ , од/хв (10.1)

де  $t_n$  - норма часу, хв/шт.

2. Підготовчо-заклучний час визначається як:

У масовому виробництві  $t_{ПЗЧ} = 0$  (10.2)

У серійному виробництві  $t_{ПЗЧ} = \frac{ПЗЧ}{n_{вир}}$  (10.3)

В одиничному виробництві  $t_{ПЗЧ} = ПЗЧ$  (10.4)

де  $n_{вир}$  - кількість виробів, шт.

3. Оперативний час складається з основного й допоміжного:

$$t_{оч} = t_{осн} + t_{дон} \quad (10.5)$$

де  $t_{оч}$  - оперативний час;

$t_{осн}$  - основний час

$t_{дон}$  - допоміжний час

4. Час технічного обслуговування звичайно визначається в % від основного.

$$t_{mo} = \% \cdot t_{оч} \quad (10.6)$$

де  $t_{mo}$  - час технічного обслуговування;

5. У норму часу включається час на перерви, регламентовані умовами стосовно до даного робочого місця. Воно визначається в % від оперативного часу.

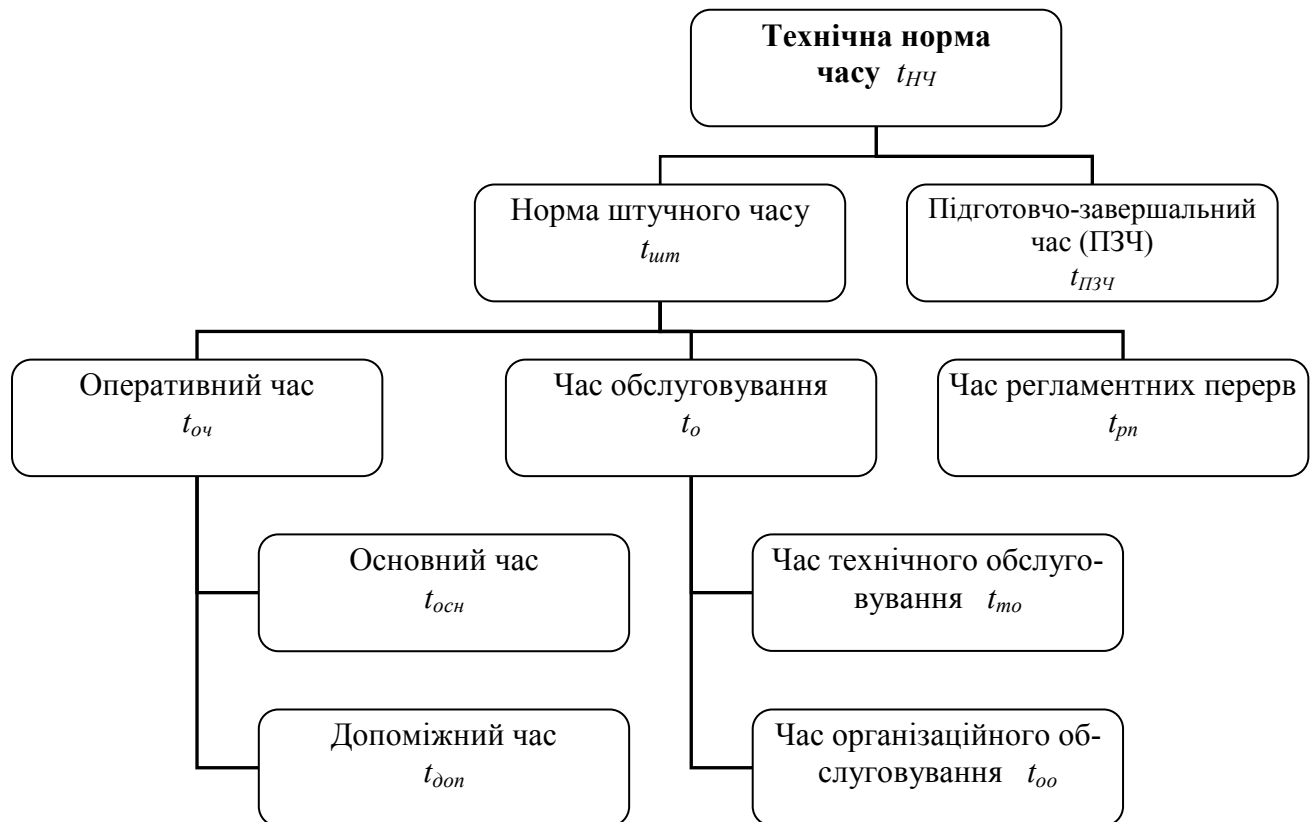
$$t_{НЧ} = t_{ум} + t_{ПЗВ} \quad (10.7)$$

$$t_{ум} = t_{оч} + t_o + t_{pn} \quad (10.8)$$

$$t_{оч} = t_{осн} + t_{дон} \quad (10.9)$$

$$t_o = t_{mo} + t_{oo} \quad (10.10)$$

$$t_{НЧ} = t_{осн} + t_{дон} + t_{mo} + t_{oo} + t_{pn} + t_{ПЗЧ} \quad (10.11)$$



8. За умов стабільного виробництва необхідне число спостережень у методі миттєвих спостережень визначається наступною формулою:

$$n = \frac{2 \cdot (1 - k) \cdot 10^4}{k \cdot p^2} \quad (10.12)$$

А за умови нестабільного виробництва:

$$n = \frac{3 \cdot (1 - k) \cdot 10^4}{k \cdot p^2}, \quad (10.13)$$

де:  $n$  – число спостережень;

$k$  – мінімальна питома вага однієї з досліджуваних категорій витрат робочого часу (установлюється орієнтовно за звітним даними);

$p$  – необхідна величина припустимої помилки у %.

## 10.7. Приклади розв'язання типових задач

### Завдання 10.1

Конструктор зменшив довжину оброблюваної поверхні валу з 630 мм до 420 мм. Визначте, на скільки зміниться технічна норма часу і як зміниться продуктивність праці, якщо підготовчо-заклучний час становить 20 хв, кількість деталей, що необхідно виготовити – 10 од., частота обертання шпинделя - 600 оборотів/хв, подача за один оборот - 0,2 мм.

Норма допоміжного часу - 2 хв., норма технічного часу - 4,5%, на організацію обслуговування - 5% і норма часу на регламентовані перерви - 3,5%.

*Рішення:*

$$t_{\text{осн}}^1 = \frac{630}{630 \cdot 0,2} = 5 \text{ хв}$$

$$t_{\text{осн}}^2 = \frac{420}{420 \cdot 0,2} = 3,3 \text{ хв}$$

$$t_{\text{техн}}^1 = \frac{5 \cdot 4,5}{100} = 0,225 \text{ хв}$$

$$t_{\text{техн}}^2 = \frac{3,3 \cdot 4,5}{100} = 0,15 \text{ хв}$$

$$t_{\text{доп}}^1 = 0,05 \cdot (t_{\text{осн}}^1 + t_{\text{доп}}) = 0,05 \cdot (5 + 2) = 0,35 \text{ хв}$$

$$t_{\text{доп}}^2 = 0,05 \cdot (3,3 + 2) = 0,265 \text{ хв}$$

$$t_{\text{пр}}^1 = 0,035 \cdot (t_{\text{осн}}^1 + t_{\text{доп}}) = 0,035 \cdot (5 + 2) = 0,245 \text{ хв}$$

$$t_{\text{пр}}^2 = 0,035 \cdot (3,3 + 2) = 0,185 \text{ хв}$$

$$t_{\text{ПЗЧ}}^1 = t_{\text{ПЗЧ}}^2 = 20 \text{ хв}$$

$$t_{\text{НЧ}} = t_{\text{осн}} + t_{\text{доп}} + t_{\text{мо}} + t_{\text{доп}} + t_{\text{пр}} + t_{\text{ПЗЧ}}$$

$$t_1 = 5 + 2 + 0,225 + 0,35 + 0,245 + 20 = 27,82 \text{ хв}$$

$$t_2 = 3,3 + 2 + 0,15 + 0,265 + 0,185 + 20 = 25,9 \text{ хв}$$

$$\Delta t = 27,82 - 25,9 = 1,92 \text{ хв}$$

$$\Delta T = \frac{1,92}{27,82} \cdot 100 = 6,9\%$$

$$\Delta \text{Вир} = \frac{100 \cdot 6,9}{100 - 6,9} \cdot 100 = 7,4\%$$



### Завдання 10.2

За допомогою методу миттєвих спостережень необхідно дослідити витрати робочого часу на виробничій ділянці, на якій розташований 21 верстат. Середня відстань між верстатами становить 6,3 метри. Визначте необхідну кількість спостережень, якщо припустима помилка становить 1,575%, а мінімальна питома вага витрат робочого часу, який необхідно вивчити, становить 0,025. Умови виробництва стаціонарні.

*Рішення:*

$$n = \frac{2 \cdot (1 - k) \cdot 10^4}{k \cdot p^2} = \frac{2 \cdot (1 - 0,025) \cdot 10^4}{0,025 \cdot 1,575^2} = 314437 \text{ од.}$$

$$l = 314437 \cdot 6,3 = 1980953,1 \text{ од.}$$

$$n_{cn} = 1980953,1 \cdot 21 \approx 41600014 \text{ од.}$$

### Завдання 10.3

Токар Микитенко рівно о 8.<sup>00</sup> прийшов на зміну; переодягнувся, одержав вказівки від майстра про порядок виконання роботи, розклав інструмент і пішов закріпляти заготовку в патрон токарського верстата. Коли це було зроблено, о 8.<sup>08</sup> бригадир попросив його допомогти напарнику перенести партію деталей ближче до місця роботи. На це пішло ще 5 хвилин, після чого він включив свій верстат. Верстат працював як звичайно. Однак через 20 хвилин роботи він виявив, що металева стружка має незвичні кольори. Він зупинив верстат і вирішив замінити різець (на це пішло 4 хвилини). Проте у нього не виявилось потрібного інструмента. На роздуми й пошук пішло ще 11 хвилин. Нарешті, через 2 хвилини він закріпив різець і почав роботу, що вже йшла без збоїв. Він стежив протягом 55 хвилин за роботою верстата й 5 хвилин відпочивав, курих, робив деякі вправи на розслаблення м'язів. У цілому за зміну (включаючи й перерву на обід) він відпочивав 1 годину й 10 хвилин. Робота майже не відрізнялася від роботи в інші дні. Щоправда, цього дня часто доводилося робити виміри, усувати задирки, на що пішло близько 10 хвилин.

Також протягом дня верстат зупинився через відключення електроживлення всього цеху на 5 хвилин. Після цього він закурих і не доторкався до

роботи ще 10 хвилин. Викуривши сигарету, він вирішив не приступати до роботи - до закінчення зміни залишалося 15 хвилин. Потім, коли було 15.<sup>55</sup>, він здав оброблені деталі, зібрав стружку, протер верстат, помив руки, переодягнувся й рівно о 16.<sup>00</sup> покинув робоче місце.

Класифікуйте типи витрат робочого часу і їхню величину та визначте час роботи

*Рішення:*

Час	Пояснення втрат часу	Тип витрат часу
3 хвилини	порушення трудової дисципліни	Втрати
5 хвилин	втрати на невиробничу роботу	Втрати
4 хвилини	час технічного обслуговування робочого місця	Час обслуговування:
11 хвилин	втрати на непродуктивну роботу	Втрати
2 хвилини	час обслуговування	Час обслуговування:
1 година 10 хвилин	перерви	Регламентований час
10 хвилин	виміри й т.і.	Допоміжний час
5 хвилин	технічні простої	Не включаються в норму часу
10 хвилин	порушення трудової дисципліни	Втрати
10 хвилин.	порушення трудової дисципліни	Втрати

Сумарні втрати:  $3+5+10+10+11+5 = 44$  хвилини

$N_{вр} = 8 \cdot 60 - 44 = 436$  хвилин

$N_{обсл} = 4+2 = 6$

$N_{перерв} = 70$  хвилин

$N_{опер} = 463 - 70 - 5 - 5 = 463 - 80 = 356$  хвилин

$N_{осн} = 356 - 10 = 346$  хвилин

## 10.8. Задачі для перевірки знань

### Завдання 10.4

Визначити норму часу на виконання операції в умовах дрібносерійного виробництва, якщо відомо, що оперативний час становить 44 хв., час на обслуговування робочого місця – 10% оперативного часу, а на відпочинок і особисті потреби – 15%. Час на ознайомлення з кресленням, на інструктаж

майстра, одержання інструменту, заготовок і здачу партії деталей кількістю 30 од. становить 5,5 год.

### **Завдання 10.5**

За даними хронометражу необхідно розрахувати норму часу на виконання операції та змінну норму виробітку при шестиденному робочому тижні, якщо нормативний коефіцієнт стійкості хроноряду  $K_n = 2,4$ ; час на обслуговування - 5% оперативного часу, на відпочинок - 8 %. Тривалість виконання елементів операцій у хвиликах: встановлення деталі – 1,8 хв., проточування деталі – 16 хв., зняття деталі – 1,5 хв.

### **Завдання 10.6**

Скласти баланс робочого часу одного середньоспискового робітника і розрахувати чисельність робітників, необхідних для виконання виробничої програми трудомісткістю 335 нормо-год. Відомо, що режим роботи однозмінний при п'ятиденному робочому тижні. Цілоденні невиходи на роботу становлять, днів: на чергові відпустки – 15,6; відпустки на навчання – 1,2; через хворобу – 6,6; декретні – 2,1; виконання державних обов'язків – 0,5. Втрати часу у зв'язку із скороченням робочої зміни становитимуть: для підлітків – 0,05, для матерів-годувальниць – 0,15. Номінальний фонд робочого часу складає 260 днів/рік. Середній відсоток виконання норм заплановано на рівні 115 %.

### **Завдання 10.7**

Визначте чисельність прибиральниць та допоміжних робітників цеху механічної обробки металу, що складається з 500 робочих місць, у тому числі - 350 місць, оснащених металорізальними верстатами. Норми обслуговування для підготовлювачів – 100 робочих місць; мастильників – 80; шорників – 70; налагоджувальників – 20; електриків – 30; ремонтників – 25; контролерів якості – 25; заточників – 60; транспортувальників – 50.

Для прибиральниць визначена норма обслуговування у 500 м<sup>2</sup> виробничої площі на одну особу.

Середня площа одного робочого місця верстатника (враховуючи проходи) – 12 м<sup>2</sup>, інших робочих місць – 7 м<sup>2</sup>.

## **Завдання 10.8**

Необхідно розрахувати величину норми часу, якщо відомо:

- підготовчо-заклучний час становить 2,5% від оперативного часу;
- технічні перерви – 5,1%;
- час на відпочинок та особисті потреби – 3,5%.

Оперативний час дорівнює – 6,2 год.

## **10.9. Теми рефератів**

1. Методи нормування праці та їх розвиток.
2. Перегляд норм праці та оцінка їх якості.
3. Оптимізація норм обслуговування та чисельності.
4. Роль нормування праці в технологічній організації підготовки виробництва.
5. Науковий підхід до нормування праці.
6. Законодавче регулювання режиму роботи різних категорій працівників.
7. Дослідно-статистичні методи нормування трудових процесів.
8. Аналітичні методи нормування трудових процесів.
9. Структура норм витрат і результатів праці.
10. Роль нормування трудових процесів в плануванні діяльності підприємства.

*Література: законодавча: 1, основна: 17, 18, 19, 20, 21, 22, 26, додаткова: 28, 29, 32, 35.*

## **ТЕМА 11. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ**

### **11.1. Основні питання теми**

1. Сутність заробітної плати.
2. Сутність і задачі тарифної системи оплати праці.
3. Тарифно-кваліфікаційний довідник.
4. Оплата праці й матеріальне стимулювання працівників.
5. Доплати й надбавки до тарифів.
6. Форми й системи оплати праці.
7. Погодинна форма оплати праці.
8. Відрядна форма оплати праці.
9. Безтарифна система оплати праці.
10. Оцінка трудової участі робочих бригад.
11. Організаційні основи побудови систем преміювання.
12. Преміювання робітників за основними результатами діяльності.
13. Преміювання службовців.
14. Разові та спеціальні системи преміювання.
15. Умови забезпечення ефективності систем преміювання.
16. Оцінка ефективності систем преміювання

### **11.2. Основні терміни та поняття**

Оплата праці, функції оплати праці, праця, принципи реалізації заробітної плати, номінальна і реальна заробітна плата, джерела доходів населення, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, форми і системи оплати праці, тарифна система, тарифні ставки та оклади, міжрозрядні тарифні коефіцієнти, тарифні сітки, доплати та надбавки, коригування тарифної ставки, коефіцієнт трудової участі (КТУ), преміювання, бальна оцінка результатів праці

### **11.3. План практичного заняття**

1. Визначити розцінку на 1 деталь і заробіток робітника
2. Визначити заробіток робітника за місяць
3. Визначити відрядні розцінки за оброблені деталі й загальний заробіток робітника
4. Визначити загальний заробіток бригади робітників

5. Визначити відрядний заробіток робітника
6. Елементи структури системи преміювання.
7. Правила побудови систем преміювання.
8. Основні показники, які доцільно встановлювати для преміювання основних й допоміжних робітників
9. Особливості преміювання службовців.
10. Оцінка ефективності системи преміювання

#### **11.4. Питання для перевірки знань**

1. Розкрийте суть соціально-економічної категорії “оплата праці”.
2. Назвіть і охарактеризуйте основні функції заробітної плати.
3. Які вам відомі принципи реалізації оплати праці?
4. Яким законом регулюється політика у сфері оплати праці? Які є його основні положення?
5. Проаналізуйте структуру джерел доходів населення і згрупуйте їх.
6. Охарактеризуйте зміни в мінімальній середній заробітній платі відносно прожиткового мінімуму в Україні.
7. Дайте характеристику основним складовим оплати праці.
8. Як здійснюється формування заробітної плати працівника підприємства?
9. Розкрийте поняття номінальної та реальної заробітної плати.
10. Дайте характеристику структури заробітної плати.
11. Які фактори впливають на загальний рівень заробітної плати?
12. Які функції виконує заробітна плата? Розкрийте їх сутність.
13. У чому полягає державне регулювання оплати праці? Назвіть сфери державного регулювання оплати праці.
14. У чому полягає договірне регулювання оплати праці?
15. У чому полягає організація оплати праці на підприємстві? Назвіть принципи та завдання раціональної організації оплати праці.
16. Назвіть елементи тарифної системи та надайте їх характеристику.
17. Розкрийте сутність відрядної форми оплати праці. Які системи відрядної форми оплати праці існують та в чому вони полягають?
18. Розкрийте сутність колективної системи оплати праці.
19. Розкрийте сутність погодинної форми оплати праці. Які системи погодинної форми оплати праці існують та в чому вони полягають?

20. У чому полягає сутність безтарифних моделей оплати праці?
21. Назвіть елементи преміальної системи. На яких принципах має будуватись преміальна система на підприємстві?
22. Які види надбавок та доплат застосовують до тарифної заробітної плати?
23. Які складові формують фонд заробітної плати робітників?
24. Назвіть елементи структури системи преміювання, надайте їх характеристику.
25. Перелічіть правила побудови систем преміювання.
26. Розкрийте фактори, які впливають на вибір показників преміювання. Як визначити максимальний (граничний) розмір премії?
27. Назвіть основні показники, які доцільно встановлювати для преміювання основних й допоміжних робітників.
28. Які показники преміювання доцільно встановлювати робітникам-відрядникам і які для тих, що працюють за погодинною оплатою праці?
29. Розкрийте особливості преміювання службовців.
30. За якими напрямками здійснюється разове та спеціальне преміювання?
31. Розкрийте умови забезпечення ефективності систем преміювання окремо за кількісні показники преміювання, за якісні, за економію матеріальних ресурсів та сировини.
32. Як здійснюється оцінка ефективності системи преміювання?
33. Що слід розуміти під організацією заробітної плати?
34. Які форми і системи заробітної плати вам відомі? У чому різниця між ними?
35. Які є основні елементи тарифної системи організації заробітної плати?
36. Як визначається тарифна ставка робітника I розряду?
37. Розкрийте суть колективної відрядної системи оплати праці. Якою є роль коефіцієнта трудової участі ?
38. Які види доплат та надбавок існують на підприємстві?
39. Які премії використовуються для підвищення ефективності роботи персоналу?
40. Що таке безтарифна система організації заробітної плати?

41. Як визначається розмір фонду заробітної плати по підприємству в цілому?
42. Яка сутність заробітної плати, як економічної категорії?
43. Що являє собою номінальна заробітна плата?
44. Як визначається реальна заробітна плата?
45. Що таке заробіток?
46. Що Ви знаєте про ставку заробітної плати?
47. У чому полягає натуральна оплата?
48. Що Вам відомо про структуру та склад фонду оплати праці?
49. Які Ви знаєте функції заробітної плати?
50. В чому полягають основи організації оплати праці?
51. Як Ви розумієте поняття "тарифна ставка", "тарифна сітка"?

### **11.5. Тестові запитання**

- 1) Сутність організації оплати праці - це:
  - а) стимулювання праці;
  - б) відтворення робочої сили;
  - в) заробітна плата;
  - г) справедлива винагорода;
  - д) узгодження функцій заробітної плати.
  
- 2) Зміст оплати праці - це:
  - а) принципи оплати праці;
  - б) функції оплати праці;
  - в) цілі оплати праці;
  - г) правила оплати праці;
  - д) системи оплати праці;
  - е) форми оплати праці.
  
- 3) Стимулююча ціль оплати праці - це:
  - а) стимулююча функція;
  - б) стимулювання праці;
  - в) відтворення робочої сили;
  - г) справедлива винагорода;



- д) регулювання робочої сили;
- е) встановлення залежності заробітної плати від результатів праці.

4) Відтворення робочої сили - це:

- а) елемент утримування організації оплати праці;
- б) сутність організації оплати праці;
- в) стимулювання праці;
- г) справедлива винагорода;
- д) регулювання робочої сили.

5) Справедлива винагорода - це:

- а) стимулювання праці;
- б) утримування організації оплати праці;
- в) елемент утримування організації оплати праці;
- г) відтворення робочої сили;
- д) соціальна мета;
- е) соціальна функція;
- ж) регулювання робочої сили;
- з) перерозподіл робочої сили.

6) Регулювання робочої сили - це:

- а) елемент змісту організації оплати праці;
- б) одна із цілей організації оплати праці;
- в) одна з функцій організації оплати праці;
- г) сутність організації оплати праці;
- д) сутність заробітної плати;
- е) стимулювання праці;
- ж) відтворення робочої сили.

7) Загальним принципом організації оплати праці є:

- а) принцип, реалізований на рівні держави;
- б) принцип, реалізований на рівні міжнародних організацій;
- в) принцип, реалізований на рівні підприємства;
- г) справедлива винагорода;
- д) стимулювання праці;

- е) регулювання робочої сили;
- ж) установлення основної й додаткової заробітної плати.

8) Загальні принципи організації оплати праці - це:

- а) основна й додаткова заробітна плата;
- б) мінімальна заробітна плата;
- в) мінімальний споживчий бюджет;
- г) соціально - фізіологічний прожитковий мінімум;
- д) прожитковий мінімум;
- е) психологічний прожитковий мінімум;
- ж) соціальний прожитковий мінімум;
- з) гарантований прожитковий мінімум.

9) Встановлення й узгодження основної й додаткової заробітної плати - це:

- а) сутність організації оплати праці;
- б) елемент змісту організації оплати праці;
- в) загальний принцип організації оплати праці;
- г) принцип організації оплати праці;
- д) сутність заробітної плати;
- е) критерій справедливості оплати праці;
- ж) справедлива винагорода;
- з) регулювання робочої сили;
- и) принцип справедливості.

10) Встановлення узгодження номінальної й реальної заробітної плати - це:

- а) сутність організації оплати праці;
- б) елемент змісту організації оплати праці;
- в) установлення й узгодження мінімальної заробітної плати;
- г) функція організації оплати праці;
- д) мета організації оплати праці;
- е) функціональна мета організації оплати праці;
- ж) принцип організації оплати праці;
- з) справедливий принцип організації оплати праці;
- и) конкретний принцип організації оплати праці;
- к) загальний принцип організації оплати праці.

11) Номінальна заробітна плата - це:

- а) сума грошей еквівалентна витраченій праці;
- б) мінімальна заробітна плата;
- в) основна заробітна плата;
- г) додаткова заробітна плата;
- д) реальна заробітна плата;
- е) справедлива заробітна плата;
- ж) сума грошей еквівалентна результатам діяльності підприємства.

12) Реальна заробітна плата - це:

- а) вартість товарів і послуг, які отримують за номінальну заробітну плату;
- б) мінімальна заробітна плата;
- в) максимальна заробітна плата;
- г) номінальна заробітна плата;
- д) основна заробітна плата;
- е) додаткова заробітна плата;
- ж) заробітна плата за реальну працю;
- и) заробітна плата за реальний внесок;
- к) реальна вартість праці.

13) Мінімальна заробітна плата - це:

- а) номінальна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) реальна заробітна плата;
- г) установа підприємством;
- д) установа міжнародною організацією праці;
- е) установа державою;
- ж) установа угодою працівника й роботодавця;
- з) тариф.

14) Основна заробітна плата - це:

- а) мінімальна заробітна плата;
- б) номінальна заробітна плата;
- в) реальна заробітна плата;

- г) та, що виплачується за результати праці;
- д) та, що виплачується за результати діяльності підприємства;
- е) додаткова заробітна плата;
- ж) та, що виплачується за переробки;
- з) та, що виплачується за підвищення продуктивності праці;
- и) премії.

15) Додаткова заробітна плата - це:

- а) номінальна;
- б) максимальна;
- в) мінімальна;
- г) реальна;
- д) премії;
- е) надбавки й доплати, не передбачені законодавством;
- ж) надбавки, що перевищують розміри, встановлена законодавством.

16) Заробітна плата - це:

- а) вартість "робочої сили";
- б) результат організації оплати праці;
- в) винагорода за працю;
- г) тарифна ставка;
- д) премія;
- е) реальна вартість;
- ж) номінальна вартість.

17) Заробітна плата:

- а) частина вартості, створена працівником;
- б) менше вартості, зробленої працівником;
- в) більше вартості товару "робоча сила";
- г) менше вартості товару "робоча сила";
- д) дорівнює вартості товару "робоча сила".

18) Вартість товару "робоча сила" - це:

- а) заробітна плата + додана вартість, створена працівником;
- б) тарифна ставка + премії;

- в) заробітна плата + додана вартість + зношування основних фондів;
- г) заробітна плата + додана вартість + зношування оборотних фондів;
- д) заробітна плата + додана вартість + оборотні кошти.

19) Оплата праці - це:

- а) заробітна плата;
- б) пенсії, допомоги й інші пільги;
- в) оплата праці підприємством результатів праці працівників і роботи підприємства;
- г) оплата минулої праці пенсіонерів;
- д) заробітна плата мінус відповідні відрахування;
- е) інші варіанти відповіді.

20) Суб'єкти організації оплати праці:

- а) підприємство;
- б) держава;
- в) профспілки;
- г) працівники;
- д) інші варіанти відповіді.

21) Відтворення робочої сили як ціль організації оплати праці виражається:

- а) в участі держави в організації оплати праці;
- б) у відсутності такої участі держави;
- в) в участі підприємства;
- г) тільки в участі підприємства;
- д) інші варіанти відповідей.

22) Регулююча функція організації оплати праці здійснює:

- а) регулювання зарплати;
- б) регулювання праці;
- в) регулювання робочої сили;
- г) перерозподіл зарплати;
- д) перерозподіл робочої сили;
- е) інші варіанти відповідей.

23) Який елемент не входить до тарифної системи оплати праці:

- а) тарифна сітка;
- б) розміри преміальних виплат;
- в) схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики;
- г) тарифні ставки?

24). Тарифна угода - це:

- а) соціальні гарантії, встановлені чинним законодавством;
- б) договір між транспортною організацією та замовником перевезень;
- в) продаж продукції за договірними цінами;
- г) договір між уповноваженими представниками сторін переговорів з питань оплати праці.

25) До основної заробітної плати робітника належить:

- а) матеріальна допомога;
- б) сума відпускних;
- в) відрядний заробіток;
- г) допомога на дітей багатодітним сім'ям.

26) Заробіток робітника за відрядно-преміальною системою визначається:

- а) множенням годинної тарифної ставки на кількість відпрацьованих годин;
- б) множенням годинної тарифної ставки на кількість фактично відпрацьованих годин та середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками;
- в) посадовими окладами;
- г) як сума відрядного заробітку та премії.

27) Непряма відрядна система оплати праці передбачає, що заробіток робітника:

- а) залежить від результатів роботи підприємства за рік;
- б) залежить від результатів праці робітників, яких він обслуговує;
- в) складається з відрядного заробітку та премії;
- г) залежить від розміру посадового окладу.

28) Оплата праці за посадовими окладами є різновидом:

- а) відрядно-прогресивної системи оплати праці;
- б) відрядно-преміальної системи оплати праці;
- в) акордної системи оплати праці;
- г) погодинно-преміальної системи оплати праці.

29).Тарифна ставка визначає:

- а) абсолютний розмір заробітку за одиницю часу;
- б) розряд, що характеризує кваліфікаційний рівень робітника;
- в) коефіцієнт, що визначає співвідношення в оплаті праці робітників різних розрядів;
- г) розряд виконуваних робіт.

30) Що належить до додаткової заробітної плати робітника:

- а) оплата за відрядними розцінками продукції, виготовленої понад план;
- б) преміальні виплати за перевиконання плану;
- в) доплати за керівництво бригадою;
- г) оплата за годинними тарифними ставками відпрацьованого охоронником часу.

31) Погодинна форма оплати праці передбачає залежність заробітку працівника від:

- а) тривалості відпрацьованого часу та встановленої тарифної ставки;
- б) тривалості відпрацьованого часу та інтенсивності праці робітника;
- в) тривалості відпрацьованого ним часу та кількості виробленої продукції;
- г) тривалості відпрацьованого ним часу та рівня кваліфікації робітника.

32) Заробітна плата в ринковій економіці виконує низку функцій, а саме:

- а) відтворювальну;
- б) стимулюючу;
- в) регулюючу;
- г) усі зазначені;
- д) жодної правильної відповіді з наведених.

33. Сума грошових коштів, що одержують робітники за виконання певного обсягу робіт відповідно до кількості та якості витраченої ними праці - це:

- а) номінальна заробітна плата;
- б) реальна заробітна плата;
- в) заробіток;
- г) немає правильної відповіді.

34. Винагорода, що дається робітникові грошима або натуроплатою, як правило через регулярні проміжки за відпрацьований час - це:

- а) ставка заробітної плати;
- б) реальна заробітна плата;
- в) номінальна заробітна плата;
- г) немає правильної відповіді.

35. Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці - це:

- а) основна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) інші заохочувальні та компенсаційні виплати;
- г) немає правильної відповіді.

36. Закінчіть думку: „ Соціальна функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між...”

- а) приватним і державним секторами економіки;
- б) працюючими і безробітними;
- в) найманими працівниками і власниками засобів виробництва;
- г) немає правильної відповіді.

37. На підприємствах найчастіше використовують такі форми оплати праці:

- а) почасова і відрядна;
- б) проста почасова і відрядна;
- в) проста почасова і відрядно-преміальна;
- г) немає правильної відповіді.



38. При відрядній формі заробітної плати мірою праці є:
- а) час, затрачений на виробництво продукції;
  - б) вироблена працівником продукція;
  - в) виконаний обсяг робіт;
  - г) немає правильної відповіді.
39. Основою організації оплати праці є:
- а) тарифна система;
  - б) тарифна сітка;
  - в) тарифна ставка;
  - г) немає правильної відповіді.
40. Ціни на різноманітні види праці на ринку робочої сили - це:
- а) ціни посадових окладів;
  - б) тарифно-кваліфікаційний довідник;
  - в) тарифна ставка;
  - г) немає правильної відповіді.
41. Вартість робочої сили – це:
- а) ціна робочої сили;
  - б) вартість певної суми засобів;
  - в) заробітна плата.
42. Ціна робочої сили - це:
- а) вартість робочої сили;
  - б) заробітна плата;
  - в) ціна відтворення здатності до праці.

### 11.6. Основні формули для розв'язання задач

1. Тарифні ставки - це виражений в грошовій формі абсолютний розмір оплати праці в одиницю робочого часу. Тарифна ставка (посадовий оклад) працівника  $i$ -го розряду [ $ТС(ПО)$ ] визначається наступною формулою:

$$TC_i(ПО_i) = TC_1(ПО_1) \cdot TK_i \quad (11.1)$$

де  $TC_i(ПО_i)$  - тарифна ставка (посадовий оклад) працівника  $i$ -го розряду;

$TC_1(ПО_1)$  - тарифна ставка (посадовий оклад) працівника 1 розряду;

$TK_i$  - тарифний коефіцієнт  $n$ -го розряду за тарифною сіткою, що використовується.

2. Тарифні ставки встановлюються за тарифними сітками. Основний параметр сітки - кількість розрядів. Співвідношення між тарифними коефіцієнтами (ТК) крайніх розрядів називається діапазоном сітки.

Приклад прогресивно-регресивної 8-розрядної тарифної сітки:

Розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Коефіцієнт	1,0	1,2	1,35	1,5	1,8	2,0	2,2	2,4

Приклад прогресивно-регресивної 6-розрядної тарифної сітки:

Розряд	1	2	3	4	5	6
Коефіцієнт	1,0	1,14	1,29618	1,471164	1,666829	1,885184
ТК	-	0,14	0,15618	0,174984	0,195665	0,218355
ВН	-	0,14	0,137	0,135	0,133	0,131

де ТК- тарифний коефіцієнт;

АН - абсолютне наростання коефіцієнтів;

ВН - відносне наростання.

3. Абсолютне наростання тарифних коефіцієнтів (АН) - різниця між двома поряд коефіцієнтами:

$$AN_i = TK_i - TK_{i-1} \quad (11.2)$$

4. Відносне наростання - відношення абсолютного наростання до тарифного коефіцієнта попереднього розряду:

$$VN_i = \frac{AN_i}{TK_{i-1}} \quad (11.3)$$

5. Реальна заробітна платня ( $Z_p$ ) – це кількість товарів і послуг, які працівник може придбати на заробітну платню, що розраховується. Рівень реальної заробітної платні визначається наступною формулою:

$$Z_p = (Z_n - П) \cdot I_{кс} \quad (11.4)$$

де  $I_{кс}$  – індекс купівельної спроможності грошей (величина зворотна індексу цін);

$Z_n$  – номінальна заробітна платня, тобто вся нарахована працівнику грошова сума за виконувану їм роботу;

$П$  – сума податку на доходи фізичних осіб та інших обов'язкових платежів.

6. Зв'язок між динамікою грошової заробітної платні і реальної заробітної платні, що розраховується, виражається формулою:

$$I_{зр} = \frac{I(Z_n - H)}{I_{ц}} \quad (11.5)$$

де  $I_{зр}$  – індекс реальної заробітної платні;

$I(Z_n - H)$  – індекс грошової заробітної платні, що розраховується;

$I_{ц}$  – індекс цін.

7. Заробіток працівника, праця якого оплачується погодинно, ( $Z_n$ ) обчислюється за формулою:

$$Z_n = TC_n \cdot Tф \quad (11.6)$$

де  $Z_n$  – заробіток працівника, праця якого оплачується погодинно;

$TC_n$  – тарифна ставка працівника за одиницю часу (годину, день);

$Tф$  – кількість фактично відпрацьованого часу за розрахунковий період у відповідних одиницях (години, дні).

8. Заробіток працівника, праця якого оплачується відрядно, ( $Z_{вд}$ ) обчислюється за формулою:

$$Z_{вд} = R \cdot q \quad (11.7)$$

де  $Z_{вд}$  – заробіток працівника, праця якого оплачується відрядно;

$R$  – відрядна розцінка, розмір оплати за одиницю виготовленої продукції (одиницю виконаної роботи);

$q$  – кількість одиниць виготовленої продукції (виконаної роботи).

9. В умовах прямої індивідуальної відрядної системи, коли заробіток працівника визначається за наслідками його особистої праці, відрядна розцінка розраховується по одній з наступних формул:

$$R = \frac{ТСроб}{Нвир} \quad (11.8)$$

або

$$R = ТСроб \cdot Нч \quad (11.9)$$

де  $ТСроб$  – тарифна ставка, що відповідає розряду виконуваної роботи;

$Нвир$  – норма виробітку, встановлена працівнику;

$Нч$  – норма часу на виконання одиниці роботи (виготовлення одиниці продукції).

10. При виконанні робіт бригадою колективна визначається колективна відрядна розцінка за одиницю робіт:

$$Ккол = \sum_{i=1}^m ТСроб_i \cdot tH_i \quad (11.10)$$

де  $Ккол$  – колективна відрядна розцінка за одиницю робіт;

$ТСроб_i$  – тарифна ставка, відповідна розряду  $i$ -го виду робіт, що входить в комплекс робіт, виконуваних в бригаді;

$tH_i$  – норма часу на виконання  $i$ -го виду роботи;

$m$  – кількість видів виконуваних робіт.

11. Заробіток бригади відрядників по колективних відрядних розцінках ( $Звд$ ) визначається за формулою:

$$Зськ = Ккол \cdot Qкол \quad (11.11)$$

де  $Звд$  – заробіток бригади відрядників по колективних відрядних розцінках;

$Qкол$  – обсяг роботи (виробленої продукції), виконаний колективом (бригадою) відрядників.

12. Загальнобригадний заробіток, (включаючи і можливі преміальні виплати) розподіляється між членами бригади частіше за все відповідно до їх кваліфікації, фактично відпрацьованим часом і коефіцієнтом трудової участі

(КТУ), що показує індивідуальний внесок кожного працівника в загальний результат роботи бригади.

Конкретна формула розрахунку індивідуального заробітку робітника в бригаді ( $Z_i$ ) за умови, що КТУ застосовується до всього загальнобригадного заробітку, виглядає таким чином:

$$Z_i = \frac{Z_{вдбр}}{\sum_{i=1}^m TC_i \cdot z\phi_i} \cdot TC_i \cdot z\phi_i \cdot КТУ \quad (11.12)$$

де  $Z_{вд.бр}$  – загальний заробіток бригади відрядників;

$TC_i$  –годинна тарифна ставка і-го робітника бригади;

$z\phi_i$  – кількість годин, фактично відпрацьованих і-м робітником за розрахунковий період;

$КТУ$  – коефіцієнт трудової участі 1-го робітника;

$m$  – кількість робітників в бригаді.

13. У створених бригадах при встановленні базового КТУ для кожного робітника за основу береться рівень його зарплати, що склався, не менше ніж за 6 попередніх місяців:

$$КТУ_i^\delta = \frac{\sum_{i=1}^{6(n)} ЗП_{осн_{ij}}}{6(n) \cdot 100} \quad (11.13)$$

де  $ЗП_{осн}$  – зарплата за останні 6 місяців

14. Почасова форма оплати праці і будь-який різновид відрядної платні на практиці можуть доповнюватися преміюванням. В цьому випадку заробіток працівника (колективу працівників) ( $Z_{пр}$ ) визначається формулою:

$$Z_{пр} = Z_{осн} + \frac{Z_{осн} \cdot П}{100} \quad (11.14)$$

де  $Z_{пр}$  – заробіток працівника;

$Z_{осн}$  – основний заробіток працівника (колективу працівників);

$П$  – відсоток премії до основного заробітку, визначуваний за шкалою преміальних виплат відповідно до характеру виконання встановлених показників і умов преміювання.

15. Заробітна платня при простій почасовій системі нараховується по тарифній ставці працівника даного розряду за фактично відпрацьований час. Може встановлюватися годинна, денна, місячна тарифна ставка. Заробітна платня працівника за місяць ( $Z_{п.м.}$ ) при встановленій годинній тарифній ставці працівника даного розряду ( $T_г$ ) визначається формулою:

$$Z_{п.м.} = T_г \cdot z\phi \quad (11.15)$$

де  $Z_{п.м.}$  – заробітна платня працівника за місяць;  
 $T_г$  – встановлена годинна тарифна ставка працівника даного розряду;  
 $z\phi$  – фактично відпрацьована кількість годин в місяці.

16. Погодинно-преміальна система оплати праці є поєднанням простої почасової оплати праці з преміюванням за виконання кількісних і якісних показників по спеціальних положеннях про преміювання працівників.

$$Z_{пп.м.} = Z_{п.м.} + П \quad (11.16)$$

де  $Z_{пп.м.}$  – заробітна платня працівника при почасовій преміальній системі за місяць;  
 $П$  – розмір премії.

17. При розрахунку сумарної заробітної платні робітників застосовується система мультиплікаторів, за допомогою яких враховуються різноманітні умови праці робітників:

$$Z_p = T_г \cdot \left(1 + \frac{D_y}{100}\right) \cdot \Phi \cdot \left(1 + \frac{D_{np}}{100}\right) \cdot \dots \quad (11.17)$$

де  $D_y$  – доплата за шкідливі умови праці (може складати по КЗП від 4% до 24% залежно від групи шкідливості).

$D_{np}$  – розмір премій за виконання і перевиконання робіт.

$\Phi$  – фонд часу.

18. При відрядній формі оплати праці заробіток працівника знаходиться в прямій залежності від кількості і якості виготовленої продукції або обсягу виконаних робіт. Основою відрядної оплати праці є відрядна розцінка за одиницю продукції, робіт, послуг ( $P_{од}$ ), яка визначається за формулами:

$$P_{од} = \frac{T_{ст}}{H_{ч.вир}} \quad (11.18)$$

або

$$P_{од} = \frac{(T_{ст} \cdot T_{зм})}{Н_{зм.вир}} \quad (11.19)$$

де  $P_{од}$  – відрядна розцінка за одиницю продукції, робіт, послуг;

$T_{ст}$  – годинна тарифна ставка виконуваної роботи, грн.

$T_{зм}$  – тривалість зміни, год.

$Н_{ч.вир}$ ,  $Н_{зм.вир}$  – норма виробітку, відповідно, за годину роботи, зміну, одиниць продукції.

19. Якщо встановлена норма часу на виготовлення продукції, робіт, послуг ( $Н_{ч}$ ), відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_{од} = T_{ст} \cdot Н_{ч}. \quad (11.20)$$

де  $Н_{ч}$  – норма часу на виготовлення продукції, робіт, послуг.

20. При прямій відрядній системі оплати праця оплачується безпосередньо за кількість виробленої продукції за формулою:

$$З_{вд} = P_{од} \cdot B \quad (11.21)$$

де  $З_{вд}$  – відрядний заробіток, грн.

$B$  – кількість (обсяг) виробленої продукції (робіт).

21. При відрядно-преміальній оплаті праці відрядний заробіток робітника знаходиться за формулою:

$$З_{вд.пр} = З_{вд} + З_{пр} \quad (11.22)$$

або

$$З_{вд.пр} = З_{вд} \cdot \left(1 + \frac{П_{пр}}{100}\right) \quad (11.23)$$

де  $З_{вд.пр}$  – відрядний заробіток при відрядно-преміальній оплаті праці, грн.

$З_{пр}$  – премія за виконання (перевиконання) встановлених показників, крб.

$П_{пр}$  – відсоток премії за виконання показників преміювання.

22. При непрямій відрядній системі розмір заробітку робітника ставиться в пряму залежність від результатів праці обслуговуваних їм робітників-відрядників.

$$Z_k = T_{ст} \cdot П$$

або

$$Z_k = D_o \cdot B \quad (11.24)$$

де  $Z_k$  – загальний заробіток допоміжного працівника;

$T_{ст}$  – ставка допоміжного працівника;

$П$  – середній відсоток виконання норм обслуговуваних робітників-відрядників;

$D_o$  – непряма відрядна розцінка;

$B$  – випуск продукції обслуговуваних робітників.

23. Непряма відрядна розцінка працівників розраховується за формулою:

$$D_o = \frac{T_{ст}}{N_{вир}} \quad (11.25)$$

$N_{вир}$  – норма виробітку виробничих робітників.

## 11.7. Приклади розв'язання типових задач

### Завдання 11.1

Визначте розцінку на 1 деталь і заробіток робітника 5 розряду (сітка 8 розрядів), що знаходиться на відрядній прогресивній системі оплати праці, якщо технічна норма часу становить 4,8 хв за одиницю, а за зміну він виготовив 126 деталей. Тривалість зміни становить 8 годин.

Годинна тарифна ставка 1 розряду 5 грн/година. За деталі, виготовлені понад завдання, розцінки підвищуються:

- від 101 до 110 од. - на 20%;
- від 111 до 120 од. - на 30%;
- від 121 до 130 од. - на 40%;
- від 131 до 140 од. - на 50% і т.д.



Рішення:

$$Hв = \frac{8 \cdot 60}{4,8} = 100 \text{ од} / \text{зм}$$

$$r_5 = r_1 \cdot Kт_5 = 5 \cdot 1,8 = 9 \text{ грн} / \text{год}$$

$$Зп_{см} = r_5 \cdot 8 = 9 \cdot 8 = 72 \text{ грн} / \text{зм}$$

$$P_{\text{дет}} = \frac{72}{100} = 0,72 \text{ грн} / \text{од}$$

$$101-110: \quad Зп_{зм} = 0,72 \cdot 1,2 \cdot 10 = 8,64 \text{ грн}$$

$$111-120: \quad Зп_{зм} = 0,72 \cdot 1,3 \cdot 10 = 9,96 \text{ грн}$$

$$121-126: \quad Зп_{зм} = 0,72 \cdot 1,4 \cdot 6 = 6,05 \text{ грн}$$

$$\sum Зп_{\text{всього}} = 72 + 8,64 + 9,96 + 6,05 = 96,65 \text{ грн}$$

## 11.8. Задачі для перевірки знань

### Завдання 11.2

Робітникові встановлена норма виробітку 3 вироби/година. Відробивши за місяць 170 годин, він виготовив 650 виробів. Тарифна ставка, що відповідає розряду виконуваної роботи, дорівнює 7,2 грн.

Відрядна розцінка за виготовлені вироби збільшується при перевиконанні норм виробітку в межах 10% - на 15%, при перевиконанні в межах від 10,1% до 20% - на 40% і при перевиконанні більш ніж на 20,0% - на 60%.

Визначити заробіток робітника за місяць і охарактеризувати застосовувану систему оплати праці.

### Завдання 11.3

Для оплати праці робочих підприємства застосовується наступна тарифна сітка

Розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,08	1,2	1,35	1,55	1,8

Годинна тарифна ставка I розряду, встановлена в колективному договорі підприємства, дорівнює 3,9 грн.

Визначити відрядні розцінки за оброблені деталі й загальний заробіток робітника за зміну, якщо відомо, що він обробив за зміну 6 деталей "А" (нор-

ма часу на деталь 36 хв, робота VI розряду), 5 деталей "Б" (норма часу 1,5 години, робота V розряду) і 18 деталей "В" (норма виробітку – 4 деталі в годину, робота IV розряду).

#### **Завдання 11.4**

Сума виторгу кіоскера, зайнятого продажем друкованої продукції й канцелярських товарів і оплачуваного в % від виторгу, виглядала по днях місяця в такий спосіб:

Дні місяця	Сума виторгу, грн.	Дні місяця	Сума виторгу, грн.
1	12000	10	132000
2	12500	11	14100
3	13000	12	15200
4	12750	13	14050
5	14000	14	14030
6	13720	15	15300
7	12200	16	13150
8	11850	17	13100
9	12500	18	13280

Обчислити величину оплати кіоскера за 18 робочих днів, якщо відомо, що при сумі виручки до 12000 грн. включно величина винагороди становить 3% від суми виручки, при сумі виторгу від 12001 до 13000 грн. – 3,5%, при сумі виручки від 13001 до 15000 грн. – 4%, при сумі виручки, що перевищує 15000 грн., - 5%.

#### **Завдання 11.5**

При зборці агрегату бригадою збирачів виконуються три операції. Трудомісткість першої операції – 20 нормо-годин IV розряду, трудомісткість другої операції – 10 нормо-годин V розряду, трудомісткість третьої операції – 6 нормо-годин III розряду.

Визначити загальний заробіток бригади збирачів, якщо відомо, що зібрано 16 агрегатів, що склало 114% стосовно встановленого завдання. За виконання завдання бригада преміюється в розмірі 50% основного заробітку, а за кожний відсоток перевиконання завдання – у розмірі 2%. Для оплати праці робочих підприємств застосовується наступна тарифна сітка

Розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,08	1,2	1,35	1,55	1,8

Годинна тарифна ставка I розряду, встановлена в колективному договорі підприємства, дорівнює 3,9 грн.

### Завдання 11.6

Токар, оплачуваний відрядно, відробивши за місяць 22 восьмигодинні зміни, виконав наступні роботи:

Найменування робіт	Кількість оброблених деталей (од)	Норма часу на обробку однієї деталі, годин.	Відрядна розцінка за обробку однієї деталі, грн.
Обточування болта М- 16	320	0,15	5,7
Обточування болта М- 24	300	0,17	8,0
Обточування східчастого валика	110	0,05	2,7
Обточування конічного валика	140	0,25	9,5

Визначити:

- відрядний заробіток робітника;
- відсоток виконання норм;
- середню годинну ставку, що відповідає розряду виконуваних робіт.

### Завдання 11.7

Обчислити середній тарифний коефіцієнт та середню тарифну ставку робітників цеху, що працюють за погодинною формою оплати праці, якщо: другий розряд мають 9 робітників, третій - 8, четвертий - 7, п'ятий – 6. Годинна тарифна ставка робітника I розряду становить 10 грн. На підприємстві застосовується 8 – розрядна тарифна сітка

### Завдання 11.8

За місяць робітник III розряду виготовив 660 виробів. Годинна тарифна ставка робітника I розряду - 3,55 грн. Норма виробітку 4 деталі за годину. Обчислити відрядний заробіток за місяць. (Під час розв'язання завдання використати 6 розрядну тарифну сітку).

### **Завдання 11.9**

Слюсар V розряду протягом місяця працював 24 зміни, тривалість зміни - 7,8 годин. Годинна тарифна ставка слюсаря I розряду становить 1,58 грн. Виходячи з 6 –розрядної тарифної сітки, обчислити заробіток слюсаря за місяць.

### **Завдання 11.10**

Протягом місяця (164 год) робітник IV розряду виготовив 390 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі 28 хв. Годинна тарифна ставка робітника I розряду 1,32 грн. За виконання місячної норми нараховується премія в розмірі 10% відрядного заробітку та 1,2% за кожний процент перевиконання норми. Обчислити місячний заробіток робітника за відрядно-преміальною системою оплати праці. (Для виконання завдання використати 6 –розрядну тарифну сітку).

### **Завдання 11.11**

Посадовий оклад інженера 480 грн. за місяць. Із 22 днів за графіком він працював 17 днів, а 5 днів хворів. За виконання підрозділом підприємства планових завдань йому нарахована премія у розмірі 20% тарифного заробітку. Обчислити заробітну плату інженера за місяць.

### **Завдання 11.12**

Обчислити місячну заробітну плату робітника V розряду за відрядно-преміальною системою. Протягом місяця він працював 23 дні. Тривалість зміни 7,9 год. Норма виробітку за зміну становить 860 одиниць виробів. За місяць робітник виготовив 20 500 виробів. За виконання плану робітнику виплачується премія у розмірі 15% та за кожен відсоток його перевиконання 0,7% тарифного заробітку. Тарифна ставка робітника I розряду становить 2,2 грн./год. (Під час розв'язання завдання використати 6 –розрядну тарифну сітку).

### **Завдання 11.13**

Протягом місяця робітник IV розряду при плановому завданні 310 виробів виготовив 370. Трудомісткість виготовлення одного виробу 0,53 н.-год. Прогресивні відрядні розцінки застосовуються при перевиконанні плану на

7%. Відрядна розцінка при цьому зростає на 20%. Тарифна ставка робітника I розряду становить 1,75 грн./год. Обчислити заробітну плату робітника за відрядно-прогресивною системою. (Під час розв'язання завдання використати 6 – розрядну тарифну сітку).

#### **Завдання 11.14**

Визначити заробітну плату допоміжного робітника, якщо він обслуговує двох основних робітників, місячна норма виробітку яких становить 680 та 350 виробів. Фактичний випуск продукції склав відповідно 650 та 410 виробів. Тарифна ставка допоміжного робітника – 1,9 грн./год. Тривалість його роботи протягом місяця – 164 год. Визначити заробітну плату допоміжного робітника, якщо його робота оплачується за непрямую відрядною системою.

#### **Завдання 11.15**

Загальна сума відрядного заробітку бригади становить 1460 грн. При цьому протягом місяця члени бригади працювали таку кількість годин: бригадир V розряду – 164, робітник II розряду - 160, III розряду - 162, 2 робітники IV розряду – відповідно 164 та 158 годин. Розподілити між членами бригади відрядний заробіток за допомогою методу години – коефіцієнтів. (Під час розв'язання завдання використати 6 – розрядну тарифну сітку).

#### **Завдання 11.16**

На підприємстві працює 142 робітники. Визначити годинний, денний та місячний фонд заробітної плати одного робітника підприємства, виходячи з таких даних:

- 1) фонд прямої заробітної плати по відрядних та годинних тарифних розцінках – 48 074 грн.;
- 2) премії робітникам-погодинникам – 16 200 грн.;
- 3) доплати за прогресивними ставками відрядникам – 4500 грн.;
- 4) доплати за роботу в нічний час – 3200 грн.;
- 5) доплати незвільненим бригадирам – 790 грн.;
- 6) доплати матерям, що годують немовлят, – 150 грн.;
- 7) оплата чергових відпусток – 5620 грн.;
- 8) доплата за виконання державних обов'язків – 340 грн.

### **11.9. Теми рефератів**

1. Ефективність оплати праці працівників.
2. Мінімальна заробітна плата, сутність, функції та роль у функціонуванні ринку праці.
3. Удосконалення форм і систем оплати праці працівників.
4. Удосконалення тарифної системи.
5. Контрактна система оплати праці.
6. Особливості організації та оплати праці на малих підприємствах (огляд досвіду).
7. Макроекономічні проблеми регулювання заробітної плати в Україні.
8. Договірне регулювання заробітної плати.
9. Планування й аналіз заробітної плати.
10. Ефективність систем преміювання працівників.
11. Ефективність систем доплат і надбавок до заробітної плати.
12. Методичні основи планування фонду заробітної плати.
13. Які показники характеризують фонд заробітної плати?
14. Середня заробітна плата та її показники.

*Література: законодавча: 1, 2, 3, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, основна: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, додаткова: 28, 29, 30, 31, 32.*

## **ТЕМА 12. АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ**

### **12.1. Основні питання теми**

1. Аналіз трудових показників
2. Інформаційне забезпечення в системі управління трудовими ресурсами
3. Аудит в трудовій сфері

### **12.2. Основні терміни та поняття**

Показники аналізу і планування праці, робочий час; продуктивність праці, загальноекономічні кадрові показники, витрати на персонал, витрати на соціальні виплати, показники оцінки умов праці, аудит в трудовій сфері, аудиторська перевірка, експрес-аналіз праці.

### **12.3. План семінарського заняття**

1. Основні джерела отримання інформації про трудову діяльність
2. Інформаційне забезпечення комплексного аналізу процесів, що відбуваються в сфері праці
3. Основна мета аудита в трудовій сфері

### **12.4. Питання для перевірки знань**

1. Для чого необхідно проводити аналіз трудових показників?
2. Що таке аудит в трудовій сфері? В яких аспектах він проводиться і для чого?
3. Яке значення має інформаційне забезпечення в системі управління трудовими ресурсами. За якими напрямками здійснюється ця робота?
4. Охарактеризуйте систему трудових показників на підприємстві.
5. Які економічні й історичні передумови виникнення аудита в трудовій сфері?
6. Яка основна мета аудита в трудовій сфері?
7. Які переваги й недоліки залучення до перевірки "зовнішніх ревізорів"?
8. Які категорії персоналу доцільно залучати для співбесід і опитувань у ході аудиторської перевірки?
9. Які показники можуть бути використані для проведення аудиторсь-

кої перевірки?

10. Як варто оформляти підсумки аудиторської перевірки?
11. Які показники ефективності аудиторської перевірки?
12. Які принципи розглядаються під час аналізу стану трудових ресурсів?
13. За якими напрямками проводиться аналіз стану трудових ресурсів?
14. Що підлягає аналізу при вивченні розміщення кадрів?
15. Як проводиться аналіз професійного й кваліфікаційного складу кадрів?
16. Чому приділяється серйозна увага при аналізі кількості працівників?
17. Що вивчається і встановлюється при аналізі продуктивності праці?
18. Що розробляється на основі аналізу даних з продуктивності праці?
19. Сутність аналізу заробітної плати на підприємстві.
20. Аналіз середньої заробітної плати і залежність її рівня від зростання продуктивності праці.
21. Які матеріали використовуються при проведенні аналізу трудових ресурсів?
22. Що є об'єктом аудиту в трудовій сфері?
23. Що вивчається при аудиті системи управління на підприємстві?
24. Які показники досліджуються при розгляді структури персоналу, системи підготовки кадрів?
25. Що вивчається при аудиті оплати праці?
26. Що є джерелом інформації при проведенні аудиту сфери праці?
27. На основі чого можна обґрунтувати оцінювання організації праці на підприємстві?
28. У яких формах виявляється ефективність аудиту?

### **12.5. Ситуації для обговорення**

1. На підприємстві різко зросла плінність кваліфікованих кадрів. Діяльність кадрової служби, що займалася даною проблемою, виявилася безрезультативною. Вас запросили як аудитора. Перерахуйте й охарактеризуйте



основні елементи розробленої вами програми аудиторської перевірки.

2. Ви – керівник підприємства, що хоче провести різке скорочення персоналу. Сформулюйте у зв'язку із цим завдання для аудиторів.

3. На підприємстві, де ви працюєте, проводиться аудиторська перевірка в сфері трудових відносин. Як, на ваш погляд, може змінитися організація праці після підведення підсумків перевірки?

### **12.6. Темы рефератів**

1. Ефективність аудиту у трудовій сфері.
2. Завдання аудиту праці на підприємстві.

*Література: законодавча: 1, 2, 3, 5, 9, основна: 18, 22, 24, додаткова: 33, 34, 35.*

## **ТЕМА 13. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

### **13.1. Основні питання теми**

1. Дослідження проблем трудової організації
2. Соціологічні дослідження у сфері праці
3. Програма соціологічних досліджень
4. Інтенсивність праці та шляхи її дослідження.

### **13.2. Основні терміни та поняття**

Дослідження проблем трудової організації, соціологічні дослідження у сфері праці, програма соціологічних досліджень, інтенсивність праці; структура внутрішньовиробничих факторів рівня інтенсивності праці, анкетування, інтерв'ю, моніторинг.

### **13.3. План семінарського заняття**

1. Розробка програми соціологічних досліджень у сфері праці.
2. Складання соціологічної анкети з аналізу стану праці на підприємстві.
3. Принципи побудови соціологічних анкет.
4. Дослідження інтенсивності праці на підприємстві.

### **13.4. Питання для перевірки знань**

1. У чому полягає специфіка досліджень проблем трудової організації?
2. Розкрийте сутність і цілі соціологічних досліджень у сфері праці.
3. Які завдання розв'язуються в ході соціологічних досліджень?
4. Назвіть функції соціологічних досліджень.
5. Опишіть послідовність розробки програми соціологічних досліджень.
6. Яке значення має вивчення категорії "інтенсивність праці" в системі використання ресурсів праці в цілому суспільстві та на окремому підприємстві?
7. Дайте визначення поняття "інтенсивність праці", розкрийте її зв'язок із продуктивністю праці.

8. Якими критеріями характеризується нормальна інтенсивність праці?
9. До яких негативних явищ ведуть як недостатній, так й надмірний рівень інтенсивності праці?
10. Розкрийте різні методи визначення рівня інтенсивності праці, назовіть їх переваги та недоліки?
11. Який з методів дослідження інтенсивності праці дає точну уяву про її рівень?
12. Якому кількісному виразу відповідає нормальний рівень інтенсивності праці, у яких одиницях його визначають?
13. Наведіть структуру внутрішньовиробничих факторів рівня інтенсивності праці?
14. Розкрийте сутність й механізм впливу на рівень інтенсивності праці позавиробничих її факторів?
15. Чому держава має регулювати рівень інтенсивності праці як в суспільстві так й контролювати його на окремих підприємствах. Якими державними заходами здійснюється цей процес?
16. Що Ви можете сказати про основні види вибірки в дослідженні ринку праці?
17. У чому полягає класифікація запитань при анкетному опитуванні в системі ринку праці?
18. Що таке інтерв'ю? Основні сфери його застосування.
19. Які Ви знаєте види інтерв'ю? Охарактеризуйте їх.
20. У чому полягає специфіка досліджень проблем соціально-трудової сфери?
21. У чому полягають сутність і мета соціологічного дослідження?
22. Які функції властиві соціологічному дослідженню?
23. Види соціологічних досліджень.
24. Об'єкт і предмет соціологічних досліджень.
25. Основні блоки соціально-трудових відносин, що відображають соціально-трудова сфера у відтворенні робочої сили.
26. Що містить у собі система відтворення робочої сили й забезпечення взаємодії працівників із засобами та предметами праці?
27. Визначення моніторингу і його мети.
28. За якими напрямками проводиться моніторинг соціально-трудової сфери?

29. Які напрями досліджень відбиваються в соціологічній інформації?

30. Що вивчається з особливою увагою при проведенні моніторингу соціально-трудової сфери?

31. Державна служба зайнятості й роль моніторингу в регулюванні та удосконаленні соціально-трудових відносин.

32. У яких напрямках надається допомога підприємству з використанням матеріалів моніторингу соціально-трудової сфери?

### 13.5. Тестові запитання

1. Методологія, в контексті методу соціально-економічного пізнання ринку праці, являє собою:

- а) техніку одержання знання про економічний стан суспільства;
- б) техніку одержання знання про ринок праці;
- в) техніку одержання знання про рівень розвитку людства;
- г) немає правильної відповіді.

2. Закінчіть думку: "При строгому дотриманні правил добору..."

- а) вибіркова сукупність відповідає генеральній;
- б) вибіркова сукупність не відповідає генеральній;
- в) вибіркова сукупність знаходиться у прямій залежності від генеральної;
- г) немає правильної відповіді.

3. За структурою запитання при анкетному опитуванні в системі ринку праці поділяються на:

- а) відкриті, закриті, напівзакриті;
- б) напіввідкриті, напівзакриті, закриті;
- в) закриті, відкриті, напіввідкриті;
- г) немає правильної відповіді.

4. Інтерв'ю - це метод одержання інформації шляхом:

- а) опосередкованої бесіди інтерв'юера з респондентом, виходячи з проблематики ринку праці;
- б) цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом;
- в) безпосередньої цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом;

г) немає правильної відповіді.

5. Для групового інтерв'ю вибирається група:

а) до 10 чоловік;

б) 10 чоловік;

в) понад 10 чоловік;

г) немає правильної відповіді.

### **13.6. Теми рефератів**

1. Складання соціологічної анкети з аналізу стану праці на підприємстві.
2. Принципи побудови соціологічних анкет.

*Література: законодавча: 1, 2, 3, 5, основна: 17, 22, 23, 27, додаткова: 35.*

## **ТЕМА 14. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ (МОП) ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН (СТВ)**

### **14.1. Основні питання теми**

1. Головні напрями діяльності Міжнародної організації праці
2. Структура Міжнародної організації праці
3. Проекти Міжнародної організації праці, що реалізувалися в Україні
4. Діяльність міжнародної організації праці у регулюванні соціально-трудоових відносин.
5. Міжнародна організація праці – міжнародний центр соціально-трудоового співробітництва.

### **14.2. Основні терміни та поняття**

Міжнародна організація праці, Міжнародна конференція праці, Міжнародне бюро праці, Міжнародний інститут соціально-трудоових досліджень, Міжнародний навчальний центр, конвенції та рекомендації, регіональні конференції, галузеві комітети, нормотворча діяльність.

### **14.3. План семінарського заняття**

1. Міжнародна конференція праці – найвищий орган Міжнародної організації праці.
2. Головні цілі Міжнародної організації праці.
3. Конвенції Міжнародної організації праці.
4. Допомога країнам у вирішенні соціально-трудоових проблем.

### **14.4. Питання для перевірки знань**

1. Коли утворилася Міжнародна організація праці і скільки вона налічує членів?
2. Якою є структура Міжнародної організації праці?
3. Розкрийте значення Міжнародної організації праці у житті нашої країни.
4. У чому полягає нормотворча діяльність Міжнародної організації праці?
5. Які основні проекти Міжнародної організації праці реалізовувалися в Україні?

6. Яку роль відіграє Міжнародної організації праці у регулюванні соціально-трудова відносин?
7. Які конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці регулюють колективно-договірні відносини?
8. Назвіть основні прийоми і методи регулювання соціально-трудова відносин, що застосовуються Міжнародною організацією праці.
9. Назвіть і охарактеризуйте основні конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці щодо захисту прав працівників.
10. Розкрийте структуру керівних органів Міжнародної організації праці.
11. Назвіть законодавчі акти України та конвенції Міжнародної організації праці, якими регулюються правові питання колективно-договірного процесу.
12. Коли і де була утворена Міжнародна організація праці?
13. Які завдання поставлені перед Міжнародною організацією праці?
14. В чому полягає різниця між конвенціями та рекомендаціями Міжнародної організації праці?
15. Які Ви знаєте конвенції Міжнародної організації праці щодо заробітної плати?
16. Чому Міжнародна організація праці звернула увагу на статистику праці?
17. Які Ви знаєте рекомендації Міжнародної організації праці та їх зміст?
18. Чому Міжнародна організація праці звернула увагу на рівне винагородження чоловіків і жінок?
19. Що являє собою міжнародний поділ праці (МПП), і в яких формах він виявляється?
20. Основні тези, що розкривають зміст міжнародного поділу праці.
21. Подібність внутрішньодержавного і міжнародного поділу праці, і в чому вона виявляється?
22. У чому полягає вплив міжнародного поділу праці на структуру національного виробництва?
23. Що сприяє розвитку міграційних процесів?
24. Що є основою регулювання міграційних процесів?
25. Які програми входять у спеціальну програму "Міграція в інтересах

розвитку"?

26. Основні прийоми й методи регулювання соціально-трудо­вих від­носин, що застосовуються Міжнародною організацією праці.

27. У яких напрямках знайшли відображення міжнародні трудові нор­ми, спрямовані на поліпшення умов праці й життя трудящих?

28. Конвенції та рекомендації і їх роль у реалізації соціально-правових відносин.

29. З чиею допомогою здійснюється технічне співробітництво щодо вирішення соціально-трудо­вих проблем?

30. За якими напрямками розробляються проекти Міжнародної органі­зації праці з питань соціально-трудо­вих відносин?

31. Хто здійснює дослідницьку й видавничу діяльність Міжнародної організації праці?

#### **14.5. Тестові запитання**

1. Міжнародна організація праці утворена в:
  - а) 1909 році;
  - б) 1919 році;
  - в) 1999 році;
  - г) немає правильної відповіді.
  
2. "Міжнародний трудовий кодекс" складають:
  - а) конвенції;
  - б) рекомендації;
  - в) конвенції та рекомендації,
  - г) немає правильної відповіді.
  
3. Конвенції та рекомендації, спрямовані на захист прав:
  - а) працівників;
  - б) роботодавців;
  - в) працівників і роботодавців;
  - г) немає правильної відповіді.



#### **14.6. Теми рефератів**

1. Основні сфери організаційно-правової діяльності Міжнародної організації праці.
2. Міжнародна конференція праці, її роль і завдання.
3. Міжнародна організація праці і соціальні інститути.
4. Міжнародна організація праці: історія утворення та розвитку.
5. Роль Міжнародної організації праці в регулюванні соціально-трудових відносин.
6. Роль Міжнародна організація праці у регулюванні ринку праці.
7. Основні конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці.
8. Міжнародне бюро праці і його роль.
9. Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам.
10. Основні завдання Міжнародної організації праці.
11. Основні сфери діяльності Міжнародної організації праці.
12. Основні Конвенції Міжнародної організації праці щодо соціально-трудових відносин у національних ринках праці.
13. Основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції.
14. Види міграції.
15. Міжнародна організація з питань міграції.

*Література: законодавча: 1, 3, 16, основна: 18, 19, 22, додаткова: 33, 34, 35.*

## **ТЕМА 15. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

### **15.1. Основні питання теми**

1. Соціально-трудова сфера і її активний вплив на розвиток економіки й суспільства.
2. Сучасна економічна стратегія держави і її вплив на соціально-трудові відносини.
3. Міжнародний поділ праці та його форми.
4. Основні причини й наслідки трудової міграції.

### **15.2. Основні терміни та поняття**

Соціально-трудова сфера, Міжнародний поділ праці, трудова міграція, колективні переговори, міжнародний колективний договір, Європейська соціальна хартія, інтернаціоналізація та глобалізація економіки, міжнародні міграційні процеси.

### **15.3. План семінарського заняття**

1. Державні обов'язки й заходи щодо регулювання соціально-трудових відносин.
2. Взаємини роботодавців і профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин.
3. Договірні й соціально-партнерські відносини працівників і роботодавців у різних країнах.
4. Позитивні й негативні наслідки трудової міграції

### **15.4. Питання для перевірки знань**

1. Дайте порівняльну характеристику стану колективної роботи в Україні і за рубежом.
2. Які відмінності мають "ексклюзивні" і "неексклюзивні" системи представництва інтересів працівників на колективних переговорах, в яких країнах вони діють?
3. Назвіть загальні та відмінні норми законодавства щодо укладання колективних договорів в Україні та за рубежом.
4. Що таке міжнародний колективний договір, де він укладається?

5. Як ви вважаєте, чи відрізняється організаційна правова структура системи соціального захисту населення України від подібних структур в інших країнах світу?
6. Розкрийте основні положення Європейської соціальної хартії.
7. Розкрийте поняття "міжнародного поділу праці", форми в яких він проявляється.
8. Які напрямки регулювання соціально-трудових відносин реалізуються державою?
9. Охарактеризувати вплив міжнародного поділу праці на структуру національного виробництва.
10. Назвіть фактори впливу на інтернаціоналізацію та глобалізацію економіки країн.
11. Назвіть основні причини міжнародної трудової міграції.
12. Назвіть позитивні й негативні наслідки трудової міграції.
13. Назвіть організації, що здійснюють регулювання міжнародних міграційних процесів.
14. Які основні причини виникнення й існування Міжнародної трудової міграції?
15. У чому відмінність понять "міграція населення" і "трудова міграція"?
16. Які програми розвитку й регулювання соціально-трудових відносин використовуються у світовому співтоваристві?
17. Що Ви розумієте під глобалізацією?
18. У чому полягають глобальні проблеми людства?
19. Як Ви можете визначити шляхи формування світового ринку праці?
20. Які основні сегменти міжнародного ринку робочої сили?
21. Що являє собою "транснаціональна робоча сила"?
22. Які основні риси притаманні сучасному міжнародному ринку праці?
23. Як вирішується проблема безробіття в окремих країнах за умов глобалізації ринку праці?
24. Якими об'єктивними чинниками зумовлюються зростання масштабів та інтенсивність сучасних міжнародних міграційних процесів?
25. Чим характеризується європейська (континентальна) модель регулювання соціально-трудових відносин?

26. Дія яких чинників справляє негативний вплив на формування нової моделі соціально-трудових відносин в Україні?

### 15.5. Тестові запитання

1. Комплекс проблем, які вийшли за межі окремих держав і торкаються інтересів усього людства – це:

- а) глобальні проблеми економіки;
- б) глобальні проблеми людства;
- в) глобальні проблеми суспільства;
- г) немає правильної відповіді.

2. Світовий (міжнародний) ринок праці – це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції:

- а) умов формування робочої сили, світових трудових ресурсів, оплати праці та соціального захисту працюючих;
- б) місцевих трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту працюючих;
- в) світових трудових ресурсів, соціального захисту працюючих та умов формування робочої сили;
- г) немає правильної відповіді.

3. Міграція робочої сили є важливим економічним, соціальним та гуманітарним фактором:

- а) у країнах походження і у країнах, що приймають мігрантів;
- б) лише у країнах походження;
- в) лише у країнах, що приймають мігрантів;
- г) немає правильної відповіді.

4. До сучасних моделей регулювання соціально-трудових відносин відносяться:

- а) європейська, континентальна, китайська моделі;
- б) англо-саксонська, континентальна, китайська моделі;
- в) європейська, англо-саксонська, китайська, континентальна моделі;
- г) немає правильної відповіді.

5. Правове регулювання ринку праці та зайнятості, встановлення та забезпечення необхідних умов праці, упорядкування сфери застосування праці (визначеність трудових функцій, сталість трудових відносин і вимог до регламентації праці та її винагороди), гарантії прав у сфері охорони праці та здоров'я людини є:

- а) базовими складовими сучасного ринку праці;
- б) базовими складовими трудових відносин на ринку праці;
- в) базовими складовими сучасного трудового законодавства;
- г) немає правильної відповіді.

### **15.6. Теми рефератів**

1. Тенденції міжнародного поділу праці.
2. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин.
3. Міжнародна трудова міграція.
4. Ситуація на ринку праці Японії.
5. Характерні риси ринку праці Німеччини.
6. Організація та принципи діяльності Голландської Інспекції праці.
7. Економічна соціальна рада у Франції, її склад, функції.
8. Вирішення сучасних гострих економічних і соціальних проблем у рамках тристоронніх консультацій в Іспанії, Португалії.
9. Роль державних служб примирення, консультацій, посередництва у Великобританії, США, Японії.
10. Виробничі ради і Виробничі збори трудящих у Німеччині, їх роль у регулюванні соціально-трудова відносин.
11. Завдання профспілок і Виробничих рад у Німеччині.
12. Наглядацькі ради в Німеччині та завдання, які вони вирішують.

*Література: законодавча: 1, 16, основна: 19, 20, 22 додаткова: 34.*

## СИСТЕМА ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Поточний контроль знань, умінь та навичок студентів здійснюється за результатами виступів на семінарських заняттях, виконання індивідуальних завдань або написання рефератів, участі в дискусіях, тестування.

Результатом підсумкового контролю є іспит (залік) з тем, що складають курс.

Критеріями оцінки знань є засвоєння теоретичних основ та розуміння практичних аспектів; обсяг знань та ступінь розуміння матеріалу; самостійність мислення; знання законодавчої бази з означених питань; логічність мислення та активність в процесі проведення занять.

Знання, уміння та навички студентів оцінюються за чотирьохбальною системою:

оцінка “незадовільно”;

оцінка “задовільно”;

оцінка “добре”;

оцінка “відмінно”.

Серед різних форм контролю знань, умінь та навичок студентів з підсумкового контролю може використовуватися тестовий контроль. Він здійснюється за допомогою тестових запитань, які охоплюють всі теми курсу й розміщені в послідовності тем, що визначені програмою курсу.

Оцінка “**відмінно**”. Студент володіє узагальненими знаннями навчального матеріалу в повному обсязі та здатний їх ефективно використовувати для виконання всіх передбачених навчальною програмою практичних завдань. Відповідь студента повна, правильна, логічна і містить аналіз, систематизацію, узагальнення навчального матеріалу. Вміє самостійно знаходити і користуватися джерелами економічної інформації, оцінювати отриману інформацію. Встановлює причинно-наслідкові та між предметні зв'язки. Робить аргументовані висновки. Правильно і усвідомлено застосовує всі види додаткової економічної інформації. Практичні завдання виконує правильно у повному обсязі. Виказує пізнавально-творчий інтерес до предмету.

Оцінка “**добре**”. Студент володіє основним навчальним матеріалом в усній, письмовій і графічній формах та застосовує його при виконанні практичних завдань як в типових, так і в дещо ускладнених умовах. Дає визначення основних понять, аналізує, порівнює і систематизує інформацію, встановлює зв'язок з обраною спеціальністю та робить висновки. Його відповідь

в цілому правильна, логічна і достатньо обґрунтована. Виконує практичні завдання за типовим алгоритмом.

Оцінка “**задовільно**”. Студент без достатнього розуміння відтворює основний навчальний матеріал. З окремими помилками дає визначення основних понять. Може частково аналізувати навчальний матеріал, порівнювати і робити висновки. При відповіді та виконанні практичних завдань припускається помилок.

Оцінка “**незадовільно**”. Студент володіє матеріалом на елементарному рівні засвоєння, викладає його уривчастими реченнями, виявляє здатність викласти думку на елементарному рівні. Практичні завдання виконані неправильно.

Переведення показників успішності знань студентів в систему оцінювання за шкалою ECTS

Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за національною шкалою
A	90-100	5 - відмінно (відмінне виконання);
B	75-89	4 - добре (вище середнього рівня);
C	60-74	4 - добре (взагалі правильна робота, але з певною кількістю помилок);
D	50-59	3 - задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків);
E	40-49	3 - задовільно (виконання задовольняє мінімальні критерії);
FX	30-40	2 - незадовільно (потрібне повторне перескладання);
F	0-30	2 - незадовільно (необхідне повторне вивчення дисципліни)

Загальна екзаменаційна оцінка розраховується як зважена:

**(0,2 завдання 1 + 0,2 завдання 2 + 0,3 завдання 3 + 0,3 завдання 4).**

Якщо два завдання оцінені на "незадовільно", то загальна оцінка "незадовільно". Якщо одна із оцінок “незадовільно”, то загальна оцінка не може бути вищою за “задовільно”.

## ЗРАЗОК ЕКЗАМЕНАЦІЙНОГО БІЛЕТА

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Кафедра економіки підприємства

Спеціальність **6.050107**

Дисципліна “Економіка праці й соціально-трудова відносини”

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1

1. Розкрийте співвідношення понять “праця”, “діяльність”, “праця й робота”.
2. За якими напрямками здійснюється разове та спеціальне преміювання?

### **Завдання 3**

Визначити зміну продуктивності суспільної праці за період, якщо вироблений національний дохід у поточних цінах збільшився з 131480 до 420200 млрд. грн. (ціни за період виростили на 220 %), а чисельність працездатного населення, зайнятого у виробництві національного доходу, скоротилася з 70,85 до 68,48 млн. чол.

### **Завдання 4**

Робітникові встановлена норма виробітку 3 вироби/годину. Відпрацювавши за місяць 170 годин, він виготовив 650 виробів. Тарифна ставка, що відповідає розряду виконуваної роботи, дорівнює 7,2 грн.

Відрядна розцінка за виготовлені вироби збільшується при перевиконанні норм виробітку в межах 10% - на 15%, при перевиконанні в межах від 10,1% до 20% - на 40% і при перевиконанні більш ніж на 20,0% - на 60%.

Визначити заробіток робітника за місяць і охарактеризувати застосовувану систему оплати праці.

Затверджено на засіданні кафедри економіки підприємства

Протокол № \_ від “\_” \_\_\_\_\_ 2006 р.

Зав. кафедрою \_\_\_\_\_ Дмитрієв І.А. Екзаменатор \_\_\_\_\_ Горовий Д.А.



## РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

### *Законодавчі та нормативно-правові акти*

1. Законодавство України про працю // Збірн. нормативних актів у трьох книгах . Т.1 / Упор. В. Вакуленко – К.: Істина, 1999. – 368 с.
2. Про підприємництво. Закон України // Нові закони України. Навчальний посібник. – 1991. – Вип.1. – С. 49-51.
3. Про підприємства в Україні. Закон України // Закони України, том 1. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – С. 310-331.
4. Про зайнятість населення. Закон України // Закони України, том 1. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – С. 252-268.
5. Про оплату праці. Закон України // Закони України, том 8. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 210-218.
6. Про колективні договори і угоди. Закон України // Закони України, том 6. - К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 5-11.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України // Закони України. – Т.15. – К., 1999.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України – К: "Профінформ" ФПУ, 2002. – С. 12-14.
9. Інструкція зі статистики заробітної плати від 21.02.95 р., № 465 // Діло. – 1996. – № 8.
10. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників // Діло. – 1994. – № 33-34.
11. Про оплату праці працівників бюджетних установ і організацій на основі Єдиної тарифної сітки: Постанова КМУ від 25.01.1993 р. №44 // Праця і зарплата. – 1993. – № 3 лютий.
12. Про порядок визначення ставок заробітної плати і посадових окладів працівників бюджетних установ і організацій: Постанова КМУ від 25.01.1993 р. № 45 // Праця і зарплата. – 1993. – № 3 лютий.
13. Про єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями та посадами: Постанова КМУ від 2.02.1993 р. №74 // Праця і зарплата. – 1993. – № 4 лютий.
14. Про міжгалузеві співвідношення в оплаті праці державних підприємств, установ і організацій: Постанова КМУ від 17.02. 1993 р. № 109 // Діло. – 1993. – 24-26 лютого.

15. Про порядок повідомної реєстрації галузевих, регіональних угод, колективних договорів Постанова Кабінету Міністрів України від 5.04.1994 р. № 225 // Зарплата України. – 1994. - № 8. – Ст. 193.

16. Конвенції та Рекомендації Міжнародної Організації праці: т.1 (1919-1964). Т.2 (1965 –1999). Укр. вид. – Женева: МБП, 1999. – 202 с.

**Основна:**

17. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407с.

18. Богиня О.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313с.

19. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.

20. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003. – 464 с.

21. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. – К.: КНЕУ, 2001. – 158 с.

22. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.

23. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник – К.: КНЕУ, 1998. – 224с.

24. Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Корецький М.Х., Михайлова Г.О. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навчальний посібник / Під ред. проф. Є.П. Михайлова. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.

25. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

26. Практические задания по дисциплине "Экономика труда" / Сост. М.С. Зелтынь, В.Н. Сидорова, Е.В. Шубенкова – М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2002. – 32 с.

27. Саруханов Э.Р., Сотникова С.И. Маркетинг рабочей силы: социально-экономический анализ. – СПб.: Питер, 1995. – 145с.

**Додаткова:**

28. Жуков Л.И., Горшков В.В. Справочное пособие по труду и заработной плате. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 272 с.

29. Иванов Н.А., Одегов Ю.Г., Андреев К.Л. Трудовой потенциал промышленного предприятия. – Саратов: Изд-во СГУ, 1988. – 268 с.
30. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: фірма "Праця", 1997. – 192 с.
31. Методические рекомендации по организации оплаты и стимулирования труда на предприятиях с разными формами собственности / Разработка и об. ред. В.Ф.Андрюченко. – К.: фирма "Праця", 1997. – 144 с.
32. Попов Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 208 с.
33. Ремизов К.С. Основы экономики труда: Учебник для экон. спец. ун-тов. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 208 с.
34. Экономика труда: Учебник / Под ред. П.Э. Шлендера. – М.:ИНФРА-М, 2002. – 592 с.
35. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Погосяна. - М.: Экономика, 1991. - 303с.

### **Ресурси мережі Internet**

<http://eco.rea.ru/e/Stat.nsf/Materials>

<http://eco.rea.ru/e/Stat.nsf/labourtaskscontent>

<http://eco.rea.ru/e/Stat.nsf/labourtableshemescontent>

<http://www.refine.org.ua/>

<http://vhole.h1.ru/money/trud.htm>

<http://www.nes.ru/russian/index.htm>

<http://digma.donetsk.ua/~ep/pdfs/et/et001.pdf>

[http://www.hse.ru/science/lab\\_ups/LABER/WIN/LbrIndex.htm](http://www.hse.ru/science/lab_ups/LABER/WIN/LbrIndex.htm)

<http://ya.com.ua/Education/konspekt/Subject/Labor.htm>

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Горовий Дмитро Анатолійович**  
**Федотова Ксенія Олександрівна**  
**Леженко Наталя Іванівна**  
**Чернета Оксана Миколаївна**

**Економіка праці та соціально-трудоі відносини**  
**Навчальний посібник для практичних і семінарських занять**

Відповідальний за випуск

**Дмитрієв І.А.**

Редактор

Коректор

План 2006 р., поз. № \_\_\_\_

Підп. до друку \_\_.\_\_. 2006    Формат 60 x 90 1/16

Папір офсетний. Друк RISO.

Ум. – друк. арк. 10

Обл. – вид. арк. \_\_\_\_

Тираж    прим.

Зам. № \_\_\_\_

Ціна договірна

---

Видавництво ХНАДУ, 61002, м. Харків, вул. Петровського, 25

---

*Свідоцтво державного комітету інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції, серія ДК №897 від 17.04.2002 р.*