

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

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

**для студентів напряму підготовки
6.030507 "Маркетинг"
усіх форм навчання**

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

Затверджено на засіданні кафедри економіки та маркетингу.
Протокол № 4 від 14.10.2013 р.

Укладачі: Рожко В. І.
Писаренко Г. О.

P58 Робоча програма навчальної дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносина" для студентів напряму підготовки 6.030507 "Маркетинг" усіх форм навчання / укл. В. І. Рожко, Г. О. Писаренко. – Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 58 с. (Укр. мов.)

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

Рекомендовано для студентів напряму підготовки 6.030507 "Маркетинг".

Вступ

У сучасних умовах гостро постала проблема підвищення ефективності трудової діяльності поряд із забезпеченням умов для розвитку працівників, задоволення їх потреб, формування позитивних внутрішньо колективних відносин.

У навчальній дисципліні "Економіка праці та соціально-трудова відносини" розглядаються закономірності соціально-економічного життя в області трудових відносин і соціальні процеси в сфері праці в Україні.

При цьому особлива увага приділяється характеристиці ринку праці й особливостям його функціонування в сучасних умовах господарювання; питанням організації і нормування праці працівників підприємства; факторам і резервам росту продуктивності праці; вивченню проблем трудового колективу; організації і плануванню заробітної плати; мотивації трудової діяльності і трудової адаптації працівників; розрахунку й аналізу трудових показників на підприємстві.

Навчальна дисципліна "Економіка праці та соціально-трудова відносини" є нормативною навчальною дисципліною та вивчається згідно з навчальним планом підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня "бакалавр" напряму підготовки 6.030507 "Маркетинг" для всіх форм навчання.

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4	Галузь знань 0305 "Економіка та підприємництво"	Нормативна	
Модулів – 2	Напрямок підготовки 6.030507 "Маркетинг"	Рік підготовки	
Змістових модулів – 2		2-й	2-й
		Семестр	
Загальна кількість годин – 144		4-й	4-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4; самостійної роботи студента – 6	Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр	Лекції	
		34 год	12 год
		Практичні, семінарські	
		34 год	8 год
		Лабораторні	
		–	–
		Самостійна робота	
		72 год	120 год
		–	
		Вид контролю	
екзамен**			
4 год	4 год		

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

для денної форми навчання – 50 %;

для заочної форми навчання – 16 %.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини" є дослідження наукових засад, теоретич-

них, методологічних положень і практичного досвіду в галузі управління людськими ресурсами – формування та раціонального використання трудового потенціалу кожної людини й суспільства взагалі при виникненні нових соціально-трудова відношень в умовах ринкової економіки.

Об'єктом вивчення навчальної дисципліни є система економічних, соціальних і організаційних відносин з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в праці.

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

Вивчення даної навчальної дисципліни студент розпочинає, прослухавши більшість навчальних дисциплін гуманітарного та професійного циклів. Теоретико-методологічною базою вивчення цієї дисципліни є такі навчальні дисципліни, як: "Соціологія", "Мікроекономіка", "Економіка підприємства", "Трудове право", "Психологія і педагогіка праці". У свою чергу, знання з даної дисципліни забезпечують успішне засвоєння таких навчальних дисциплін, як: "Ринок праці", "Нормування праці", "Управління трудовими ресурсами", "Менеджмент", "Менеджмент персоналу", "Організація праці менеджера", "Управління трудовим потенціалом", "Управління персоналом", "Потенціал і розвиток підприємства", "Мотивування персоналу", "Економічна теорія", а також виконання тренінгів, міждисциплінарних комплексних курсових робіт, бакалаврських та магістерських дипломних робіт.

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час лекційних занять та виконання практичних завдань. Найбільш складні питання винесено на розгляд і обговорення під час семінарських занять. Також велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів. Усі види занять розроблені відповідно до кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати:

основи трудового законодавства;

сутність, функції, зміст і структуру ринку праці;
вимоги до кадрів і основні критерії добору і просування працівників по підприємству;

сутність і значення продуктивності праці;

фактори і резерви росту продуктивності праці;

сутність і види норм праці; принципи і методи нормування праці;

сутність організації праці й аналіз умов праці;

поняття і функції оплати праці працівників, принципи її організації;

склад і аналіз трудових показників підприємств;

методи визначення чисельності робітників, керівників, фахівців і службовців на підприємстві;

систему професійної орієнтації і трудової адаптації працівників на підприємстві;

сутність, причини виникнення, методи попередження і розв'язання трудових конфліктів;

механізм мотивації трудової діяльності працівників і регулювання трудового поведіння;

вмісту:

правильно оцінювати стан на ринку праці в цілому, у регіоні та на підприємстві;

визначати рівень безробіття на підприємстві й у регіоні;

визначати фактори і резерви зростання продуктивності праці на підприємстві;

оцінювати умови праці працівників на підприємстві;

проводити нормування праці працівників підприємства;

розрахувати та проаналізувати основні трудові показники на підприємстві;

визначити загальну й додаткову потребу в кадрах на підприємстві;

визначити розміри оплати праці керівників, фахівців, службовців і робітників;

розрахувати надбавки, доплати і премії до заробітної плати працівників підприємства;

створити ефективну систему мотивації праці працівників підприємства;

розробити конкретні заходи щодо удосконалювання системи управління організацією.

У процесі викладання навчальної дисципліни основна увага приділяється оволодінню студентами професійними компетентностями, що наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Професійні компетентності, які отримують студенти після вивчення навчальної дисципліни

Код компетентності	Назва компетентності	Складові компетентності
ЕПтаСТВ* 1	Компетентності щодо управління підприємством	Здатність оцінювати трудовий потенціал суспільства
		Здатність ефективно управляти виробничим процесом підприємства
		Здатність застосовувати різні методи дослідження ринку праці
		Здатність визначати рівень безробіття та зайнятості населення
ЕПтаСТВ 2	Компетентності щодо визначення ресурсного забезпечення діяльності підприємства	Здатність обґрунтовувати продуктивність і ефективність праці
		Здатність обґрунтовувати політику доходів та оплати праці
		Здатність оцінювати ефективність використання праці персоналу
		Здатність визначати вплив на розвиток соціально-трудових відносин

*ЕПтаСТВ – Економіка праці та соціально-трудові відносини

Структуру складових професійних компетентностей та їх формування відповідно до Національної рамки кваліфікацій України наведено в додатку А.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1.

Соціально-трудові відносини на ринку праці

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

1.1. Основні поняття та категорії.

Загальна характеристика соціально-трудо­вих відносин. Об'єкти, суб'єкти та предмети соціально-трудо­вих відносин. Характеристики основних категорій та понять: "економіка", "економіка праці", "соціально-трудо­ва сфера", "соціально-ринкова економіка".

1.2. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва.

Зміст поняття і сутність економічної категорії "праця. Елементи процесу праці", функції та форми прояву праці. Види праці. Роль праці в розвитку людини і суспільства. Форми управління працею в ринкових умовах.

1.3. Методи управління суспільною працею.

Поняття методу управління та особливості їх використання. Класифікація та характеристика методу.

1.4. Наукові основи управління суспільною працею.

Місце і значення дисципліни серед дисциплін фундаментальної підготовки спеціалістів. Наукові основи дисципліни. Взаємозв'язок дисципліни з суміжними дисциплінами. Завдання та структура дисципліни. Система наук про працю.

Тема 2. Трудові ресурси та трудовий потенціал суспільства

2.1. Населення як об'єкт економічних та інших соціальних процесів і явищ.

Населення як економічна категорія. Відтворення населення, його природний і механічний рух. Демографічна та соціальна мобільність населення. Структура й розміщення населення. Новітні демографічні тенденції в Україні. Поняття працездатності, працездатного населення, трудових ресурсів. Економічно активне та економічно неактивне населення.

2.2. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.

Роль і місце трудових ресурсів в економіці України. Соціально-економічний поділ трудових ресурсів. Стан і структура трудових ресурсів. Методи прогнозування, планування, розрахунку потреби в трудових ресурсах. Баланс трудових ресурсів України. Схема балансу трудових ресурсів, її зміст, зведені та специфічні показники.

2.3. Трудовий потенціал.

Трудовий потенціал та його показники. Компоненти трудового потенціалу. Фактори, що впливають на трудовий потенціал та їх характеристика.

Підсистема формування трудового потенціалу: управління процесом підготовки робочої сили, управління відтворенням робочої сили.

2.4. Механізм управління трудовими ресурсами.

Поняття механізму функціонування системи соціально-трудова відносин та його складові як інструмент їх упорядкування. Зміст та особливості фаз формування, розподілу та використання робочої сили. Система управління трудовими ресурсами та її підсистема. Нормативно-правова база управління трудовими ресурсами. Структура державних органів управління трудовими ресурсами.

Тема 3. Соціально-трудова відносини як система

3.1. Сутність соціально-трудова відносин.

Визначення соціально-трудова відносин. Сутність соціально-трудова відносин. Структура системи соціально-трудова відносин. Суб'єкти соціально-трудова відносин: наймані працівники, роботодавці, держава. Рівні соціально-трудова відносин.

Предмети соціально-трудова відносин на рівні індивідів, виробників та держави, відносини зайнятості, організації та ефективності, винагороди за працю. Трудова організація і її значення в розвитку суспільства. Трудове середовище і соціальна структура трудової організації. Структура соціальної організації. Основні соціальні процеси і явища в трудовій організації. Відношення до праці і задоволеність нею як найважливіші характеристики трудового процесу.

3.2. Основні принципи соціально-трудова відносин.

Поняття та характеристика принципів соціально-трудова відносин: законодавчого забезпечення прав у сфері соціально-трудова відносин, солідарності, патерналізму, партнерства, субсидіарності, дискримінації, конкурентності, адресності, інтегрованості.

3.3. Фактори, що формують соціально-трудова відносини.

Соціальна політика, глобалізація економіки, розвиток суспільної праці, та виробництва – як основні фактори формування соціально-трудова відносин.

Програмно-нормативне регулювання соціально-трудова відносин. Соціальні індикатори як інструмент аналізу соціальної сфери суспільства.

Тема 4. Соціальне партнерство

4.1. Сутність і завдання соціального партнерства в ринкових умовах.

Визначення соціального партнерства та його ролі в регулюванні соціально-трудових відносин. Мета та принципи соціального партнерства. Складові системи соціального партнерства та механізми її функціонування. Механізм функціонування системи соціального партнерства.

4.2. Суб'єкти і сторони соціального партнерства.

Суб'єкти соціального партнерства. Особлива роль держави як арбітра та роботодавця на ринку праці. Роль спілок роботодавця як виразників інтересів підприємців на ринку праці. Участь профспілок у регулюванні трудових відносин, сприянні зайнятості населення, забезпеченні соціального захисту працівників. Діловий та соціальний уніонізм. Основні стратегії демократизації управління виробництвом.

4.3. Колективні договори та угоди.

Порядок ведення тристоронніх переговорів на національному рівні та укладання Генеральної угоди. Учасники і порядок проведення тарифних переговорів на галузевому (територіально-галузевому) рівні. Зміст галузевої тарифної угоди та її організаційне значення. Порядок укладання колективних договорів на макрорівні, їх структура та зміст, досвід застосування принципів трипартизму в країнах із розвинутою ринковою економікою. Правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.

Тема 5. Ринок праці та його регулювання

5.1. Ринок праці в системі ринкових відносин.

Поняття "ринок праці", "ринок робочої сили" та "ринок робочих місць". Особливості функціонування ринку праці в сучасних умовах.

5.2. Сегменти ринку праці.

Сегментація ринку праці за різними ознаками. Інфраструктура ринку праці. Тенденції розвитку ринку праці в Україні.

5.3. Попит та пропозиція на ринку праці.

Елементи ринку праці: попит, пропозиція, ціна робочої сили. Особливості товару "робоча сила".

5.4. Регулювання ринку праці.

Конкуренція на ринку праці, її види та роль у функціонуванні сучасного ринку праці: суб'єкти, об'єкти, інструменти та засоби впливу. Функції сучасного ринку праці.

Тема 6. Соціально-трудова відносина зайнятості

6.1. Соціально-економічна сутність зайнятості.

Зайнятість та безробіття як соціально-економічне явище. Поняття, види та форми зайнятості населення.

6.2. Механізм регулювання зайнятості населення.

Принципи та основні напрямки державної політики у сфері зайнятості населення. Активні та пасивні методи й заходи регулювання зайнятості. Програми сприяння зайнятості. Система органів та служб зайнятості на підприємстві.

6.3. Безробіття як соціально-економічне явище.

Підходи до визначення поняття та рівня безробіття. Види безробіття. Закон Оукена. Безробіття та інфляція. Соціально-економічна оцінка рівня безробіття.

Змістовий модуль 2.

Організаційні, економічні й соціальні компоненти процесу праці

Тема 7. Організація і нормування праці

7.1. Сутність, зміст і завдання організації праці.

Поняття організації праці її природно-технічний і соціально-економічний аспект. Зміст організації праці. Фактори, що визначають форми організації праці. Завдання організації праці на різних рівнях управління. Тенденції її розвитку та методи оптимізації на підприємстві.

7.2. Елементи організації праці.

Поділ і кооперування праці на підприємстві. Завдання суспільного та технічного поділу праці. Основні види поділу праці всередині підприємства. Роль поділу праці у розвитку організації виробництва і праці. Межі економічної і соціальної доцільності в процесі поділу праці. Організація робочих місць. Поняття робочого місця, робочої зони. Класифікація робочих місць. Особливості організації робочих місць робітників у різних типах виробництва. Спеціалізація й оснащення робочих місць. Планування робочих місць. Особливості організації робочих місць керівників, спеціалістів, технічних виконавців. Основні функції обслуговування робочих місць, форми і системи такого обслуговування. Раціоналізація трудових процесів і управлінських

процедур. Види трудових процесів. Аналіз трудового процесу. Проектування прогресу трудових процесів. Показники раціональності трудових процесів. Колективні форми організації праці. Поняття трудового колективу. Основні типи трудових колективів.

Умови праці. Фактори, що визначають умови праці на виробництві, та їх значення для здоров'я і працездатності людей. Удосконалення умов праці. Державна система охорони праці в Україні. Дисципліна праці. Суспільна та економічна ефективність заходів щодо вдосконалення організації праці.

7.3. Нормування праці.

Сутність і зміст процесу нормування праці. Об'єкти нормування праці. Робочий час, його складі і структура. Методи вивчення ефективності використання робочого часу. Фотографія робочого часу, її види, зміст і особливості проведення. Хронометраж, його призначення і сфера застосування. Система нормативів і норм праці. Методи нормування і способи вдосконалення норм.

Тема 8. Продуктивність і ефективність праці

8.1. Сутність і значення ефективності виробництва та продуктивності праці.

Поняття ефективності, продуктивності праці й інтенсивності праці, їх взаємозв'язок. Принципи управління продуктивністю. Показники визначення продуктивності праці: виробіток і трудомісткість. Способи вимірювання продуктивності праці, що використовуються на підприємствах: вартісні, натуральні і трудові.

8.2. Фактори і резерви зростання продуктивності праці.

Класифікація факторів зростання продуктивності праці. Природні й суспільні умови підвищення продуктивності праці. Зовнішні і внутрішні фактори підвищення продуктивності праці. Матеріально-технічні, організаційні та соціально-економічні фактори. Резерви зростання продуктивності праці. Взаємозв'язок факторів і резервів зростання продуктивності праці.

Класифікація резервів зростання продуктивності праці. Народногосподарські резерви, галузеві, міжгалузеві, внутрішньо-виробничі.

Резерви зниження трудомісткості продукції, їх склад. Резерви ефективнішого використання робочого часу. Методи виявлення і практичної реалізації резервів. Оцінка резервів підвищення продуктивності праці.

8.3. Управління продуктивністю праці.

Принципи управління продуктивністю праці. Процес і етапи управління.

Тема 9. Політика доходів і оплата праці

9.1. Сутність заробітної плати.

Заробітна плата як основна форма трудових доходів. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Номінальна та реальна заробітна плата, реальні доходи. Функції заробітної плати і принципи її організації. Формування заробітної плати з урахуванням становища на ринку праці. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін, продуктивністю, структурою виробництва, доходами і прибутками.

9.2. Організація заробітної плати.

Елементи організації заробітної плати. Структура заробітної плати: основна, додаткова та інші заохочувальні і компенсаційні виплати. Форми і оплати праці: погодинна і відрядна. Системи оплати праці. Тарифна система оплати праці та її елементи. Оплата керівників, спеціалістів та службовців. Схеми посадових окладів. Оплата праці державних службовців. Контрактна система оплати праці. Участь працівників у прибутку. Економічне обґрунтування необхідності та ефективності преміювання різних категорій працівників.

9.3. Ринкові механізми регулювання доходів.

Механізм регулювання заробітної плати. Нормативна база державного регулювання заробітної плати.

Тема 10. Планування праці

10.1. Сутність і значення планування праці.

Соціально-економічна сутність, функції, значення планування праці. Система трудових показників і взаємозв'язок їх елементів, завдання їх планування. Інформаційне забезпечення планування трудових показників. Види планів.

10.2. Планування чисельності персоналу.

Методи розрахунку чисельності робітників. Планування чисельності працівників усіх категорій. Принципи планування чисельності.

10.3. Планування продуктивності праці.

Методичні основи планування продуктивності праці. Планування підвищення продуктивності праці на основі зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу. Планування

трудомісткості за окремими її видами і в цілому. План організаційно-технічних заходів. Етапи планування.

10.4. Планування заробітної плати.

Планування фонду заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців, службовців. Планування середньої заробітної плати і співвідношення темпів її підвищення з темпами зростання продуктивності праці. Методи планування.

10.5. Планування соціального розвитку трудових колективів.

Сутність та мета планування соціального розвитку. Етапи розробки плану соціального розвитку трудового колективу. Соціологічні дослідження трудового колективу.

Тема 11. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці

11.1. Завдання аналізу і аудиту у сфері праці.

Завдання аналізу трудових показників. Види аналізу: соціально-економічний і аудиторський. Інформаційне забезпечення аналізу трудових показників. Сутність і завдання аудиту у сфері праці.

11.2. Основні напрямки аналізу і аудиту трудових показників.

Методи аналізу трудомісткості, чисельності працівників, продуктивності праці та витрат на робочу силу.

Аналіз забезпечення підприємства кадрами та його напрямки. Аналіз балансу робочого часу. Аналіз виконання плану з чисельності і складу працівників. Аналіз плинності кадрів. Мета аналізу продуктивності праці. Аналіз рівня і динаміки продуктивності праці. Аналіз витрат фонду заробітної плати.

Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудоких відносин

12.1. Сутність і зміст моніторингу.

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

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

12.2. Організація проведення моніторингу.

Розробка програм соціологічного дослідження, його функції і види. Джерела інформації для проведення моніторингу соціально-трудової сфери. Обробка первинної соціологічної інформації й аналіз результатів дослідження. Оцінка якості моніторингу і визначення напрямків удосконалення.

12.3. Система показників та соціальних індикаторів.

Показники ефективності зайнятості, використання робочої сили. Прожитковий мінімум. Рівень життя, споживчий кошик. Показники бідності: демографічні, економічні, соціальні.

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

13.1. Створення, розвиток і завдання МОП.

Міжнародна організація праці (МОП) та причини її виникнення: політична, соціальна, економічна. Основні цілі та завдання МОП. Структура МОП. Документи, що регламентують діяльність МОП: Устав, філадельфійська декларація, регламенти МКП, конвенції МОП.

13.2. Методи роботи МОП.

Сфери діяльності МОП: зайнятість і безробіття; професійна підготовка і перепідготовка кадрів; права людини; удосконалення управління та розвитку підприємств; умови безпеки та гігієни праці; заробітна плата; соціальне забезпечення; соціальний захист жінок, молоді, інвалідів, трудящих-мігрантів; усунення дитячої праці. Пріоритетні напрями роботи МОП на сучасному стані. Участь України в МОП.

4. Структура навчальної дисципліни

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

Вивчення студентом навчальної дисципліни відбувається шляхом послідовного і ґрунтовного опрацювання навчальних модулів. Навчальний модуль – це окремий, відносно самостійний блок дисципліни, який логічно об'єднує кілька навчальних елементів дисципліни за змістом та взаємо-

зв'язками. Тематичний план дисципліни складається з двох змістових модулів (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин													
	Денна форма							заочна форма						
	усього	у тому числі					у тому числі							
		лекційні	практичні, семінарські	лабораторні	проведення підсумкового контролю	самостійна робота	усього	лекційні	Практичні, семінарські	лабораторні	проведення підсумкового контролю	самостійна робота		
					виконання ІНДЗ	підготовка до занять					виконання ІНДЗ	підготовка до занять		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Змістовий модуль 1.														
Соціально-трудова відносина на ринку праці														
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	8	2	2	-	-	-	4	10	1	1	-	-	-	8
Тема 2. Трудові ресурси та трудовий потенціал суспільства	8	2	2	-	-	-	4	10	1		-	-	-	9
Тема 3. Соціально-трудова відносина як система	8	2	2	-	-	-	4	10	1	1	-	-	-	8
Тема 4. Соціальне партнерство	8	2	2	-	-	-	4	10	1		-	-	-	9
Тема 5. Ринок праці та його регулювання	8	2	2	-	-	-	4	10	1	1	-	-	-	8
Тема 6. Соціально-трудова відносина зайнятості	8	2	2	-	-	-	4	11	1		-	-	-	10
Разом за змістовим модулем 1	48	12	12		-	-	24	61	6	3	-	-	-	52

Закінчення табл. 4.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Змістовий модуль 2.														
Організаційні, економічні й соціальні компоненти процесу праці														
Тема 7. Організація і нормування праці	8	2	2	–	–	–	4	10	1	1	–	–	–	8
Тема 8. Продуктивність і ефективність праці	16	4	4	–	–	–	8	11	1		–	–	–	10
Тема 9. Політика доходів і оплата праці	16	4	4	–	–	–	8	12	1	1	–	–	–	10
Тема 10. Планування праці	24	6	6	–	–	–	12	14	1	1	–	–	–	12
Тема 11. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	8	2	2	–	–	–	4	10	1	1	–	–	–	8
Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудо-вих відносин	8	2	2	–	–	–	4	9	1		–	–	–	10
Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудо-вих відносин	8	2	2	–	–	–	4	9		1	–	–	–	8
Разом за змістовим модулем 2	88	22	22	–	–	–	44	75	6	5	–	–	–	64
<i>Підготовка до екзамену</i>	4	–	–	–	–	–	4	4	–	–	–	–	–	4
<i>Передекзаменаційні консультації</i>	2	–	–	–	2	–	–	2	–	–	–	2	–	–
<i>Екзамен</i>	2	–	–	–	2	–	–	2	–	–	–	2	–	–
Усього годин за модулем	144	34	34	–	4		72	144	12	8	–	4		120

5. Теми та плани семінарських занять

Семінарське заняття – форма навчального заняття, за якої викладач організовує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких студенти готують тези виступів. На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами доповіді та презентації з окреслених питань (табл. 5.1), їх виступи, активність у дискусії, вміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо. Підсумкові бали за кожне семінарське заняття виставляються у відповідний журнал. Отримані студентом бали за окремі семінарські заняття враховуються в процесі накопичення підсумкових балів з даної навчальної дисципліни.

Таблиця 5.1

Плани семінарських занять

Назва теми	Програмні питання	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1. Соціально-трудова відносина на ринку праці			
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	1. Основні поняття та категорії. 2. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва. 3. Методи управління суспільною працею. 4. Наукові основи управління суспільною працею	2	Основна [6; 11; 24] Додаткова [43; 44; 52]
Тема 3. Соціально-трудова відносина як система	1. Сутність соціально-трудова відносин 2. Основні принципи соціально-трудова відносин 3. Фактори, що формують соціально-трудова відносина	2	Основна: [13; 16; 19 21 26] Додаткова: [38; 42 4 50 56]
Тема 4. Соціально партнерство	1. Сутність і завдання соціально партнерства в ринкових умовах. 2. Суб'єкти і сторони соціально партнерства. 3. Колективні договори та угоди	2	Основна: [2; 4; 16; 23; 25] Додаткова: [41; 43; 48]
Змістовий модуль 2. Організаційні, економічні й соціальні компоненти процесу праці			
Тема 10. Планування праці	1. Сутність і значення планування праці. 2. Планування численності персоналу 3. Планування продуктивності праці. 4. Планування заробітної плати. 5. Планування соціально розвитку трудових колективів	6	Основна: [11; 23; 25] Додаткова: [39; 41; 55]
Тема. 11 Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	1. Завдання аналізу й аудиту у сфері праці. 2. Основні напрями аналізу й аудиту трудових показників.	2	Основна: [5; 10; 14; 19; 21] Додаткова: [41; 45; 57; 64]

Закінчення табл. 5.1.

1	2	3	4
Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудоких відносин	1. Сутність і зміст моніторингу. 2. Організація проведення моніторингу. 3. Система показників та соціальних індикаторів	2	Основна: [1; 3; 5; 10; 13; 20; 25] Додаткова: [38 – 40; 56; 57]
Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоких відносин	1. Створення, розвиток і завдання МОП 2. Методи роботи МОП	2	Основна: [2; 6; 10; 16; 19; 21] Додаткова: [38; 40; 42; 50]
Усього годин		18	

6. Теми практичних занять

Практичне заняття – форма навчального заняття, за якої викладач організовує детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує вміння та навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентом сформульованих завдань. Проведення таких занять ґрунтується на попередньо підготовленому методичному матеріалі – тестах для виявлення ступеня оволодіння необхідними теоретичними положеннями, наборі завдань різного рівня складності для розв'язування їх на занятті. Воно включає проведення попереднього контролю знань, вмінь і навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, розв'язування завдань із їх обговоренням, розв'язування контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання (табл. 6.1).

Перелік тем практичних занять

Назва змістового модуля	Теми практичних занять (за модулями)	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1. Соціально-трудова відносина на ринку праці			
Тема 2. Трудові ресурси та трудовий потенціал суспільства	Визначте чисельність населення у працездатному віці	2	Основна: [7; 10; 14; 22]. Додаткова: [38; 42; 47; 52]
	Визначте чисельність трудових ресурсів на початок і кінець року; загальний, природний і міграційний приріст трудових ресурсів, а також відповідні коефіцієнти руху трудових ресурсів		
Тема 5. Ринок праці та його регулювання	Дослідити динаміку кадрів підприємства за рік	2	Основна: [11; 16; 19; 24; 26]. Додаткова: [40; 41; 44]
Тема 6. Соціально-трудова відносина зайнятості	Визначити початковий рівень безробіття; чисельність зайнятих, кількість безробітних і рівень безробіття	2	Основна: [2; 4; 15; 20]. Додаткова: [39; 42; 52]
	Визначте рівень зайнятості трудових ресурсів у народному господарстві		
	Визначте, який обсяг продукції у вартісному вираженні недовироблено у країні		
Змістовий модуль 2. Організаційні, економічні й соціальні компоненти процесу праці			
Тема 7. Організація і нормування праці	Визначити чисельність основних робітників на підприємстві за нормами виробітку	2	Основна: [6; 8; 19; 24; 27]. Додаткова: [38; 42; 49; 50]
	Визначити чисельність допоміжних робітників за нормами обслуговування		
	Розрахувати планову чисельність робітників за професіями на основі даних про трудомісткість виконання окремих видів робіт		
	Визначити чисельність допоміжних робітників на основі даних про норми обслуговування		
	Розрахувати норму часу і змінну норму виробітку		
	Визначити норму часу елемента операції		
	За даними хронометражу розрахувати норму часу на виконання елемента операції і змінну норму виробітку		

Закінчення табл. 6.1

1	2	3	4
Тема 8. Продуктивність і ефективність праці	Розрахувати чисельність виробничого персоналу, використовуючи метод трудомісткості	4	Основна: [9; 11; 13; 22; 23]. Додаткова: [39; 40; 42]
	Розрахувати чисельність адміністративно-управлінського персоналу за методом Розенкранца		
	Визначити темпи росту продуктивності праці й економію робочої сили		
	Визначити рівень продуктивності праці у розрахунковому та звітному роках, а також чисельність персоналу у розрахунковому році		
	Визначити абсолютний і відносний приріст виробництва продукції за рахунок зростання продуктивності праці і збільшення чисельності працюючих		
	Розрахувати продуктивність праці працівників у вартісному і натуральному вираженні		
	Розрахувати продуктивність праці працівників умовно-натуральним методом		
	Розрахувати продуктивність праці трудовим методом		
Тема 9. Політика доходів і оплата праці	Визначити заробітну плату робітника при відрядно-преміальній системі	4	Основна: [10; 15; 17; 24; 26]. Додаткова: [49; 56; 61]
	Визначити заробітну плату при відрядно-прогресивній системі оплати праці		
	Визначити фонд тарифної заробітної плати погодинників цеху		
	Розрахувати годинну тарифну ставку робітників цеху		
	Визначити заробітну плату підсобника при непрямій відрядній системі оплати праці		
Разом годин за змістовими модулями		16	

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань та їх зміст містяться в окремому методичному виданні.

6.1. Приклади типових практичних завдань за темами

Змістовий модуль 1.

Соціально-трудова відносина на ринку праці

Тема 2. Трудові ресурси та трудовий потенціал суспільства

Рівень 1. Чисельність працездатного населення області на початок року склала 1,5 млн осіб, що працюють облич пенсійного віку і підлітків до 16 років – 125 тис. осіб.

Протягом року в складі працездатного населення відбулися наступні зміни: вступило в робочий вік – 310 тис. осіб; прибуло з інших областей – 20 тис. осіб працездатного віку; задіяна в народному господарстві 37 тис. осіб пенсійного віку; перейшло в пенсійний вік, на інвалідність і вмерло – 240 тисяч осіб працездатного віку; 18 тис. пенсіонерів перестали працювати; вибуло в інші регіони 11 тис. осіб працездатного віку.

Визначити чисельність трудових ресурсів на початок і кінець року; загальний, природний і механічний приріст трудових ресурсів; відповідні коефіцієнти руху трудових ресурсів. Зробити висновки.

Рівень 2. Виробнича програма підприємства на плановий період складе 3680 тис. грн, що на 20 % більше, ніж у базовому періоді. Вироблення одного робітника в базовому періоді складають 7360 грн. За рахунок кращої організації виробництва чисельність промислово-виробничого персоналу знизиться в плановому періоді на 74 особи.

Визначити відсоток росту продуктивності праці і чисельність працівників підприємства в плановому періоді.

Рівень 3. Розрахувати чисельність робітників, використовуючи метод трудомісткості на основі даних, представлених у таблиці.

Показники	Робота А	Робота Б
Трудомісткість виробу, год		
виріб 1	1,2	1,4
виріб 2	0,6	0,7
Виробнича програма, шт.		
виріб 1	10000	10000
виріб 2	12000	12000
Час для зміни залишку незавершеного виробництва, год		
виріб 1	90	140
виріб 2	150	120
Планований відсоток виконання норм, %	104	103
Корисний фонд часу одного робітника, год	432	432

Змістовий модуль 2.

Організаційні, економічні й соціальні компоненти процесу праці

Тема 7. Організація і нормування праці

Рівень 1. Визначити заробітну плату робітника при відрядно-преміальній системі, якщо протягом місяця він зробив 240 виробів при плані 190. Норма часу на виконання операції складає 1,2 нормо-години, годинна тарифна ставка – 1,8 грн/година. Доплата за виконання плану – 10 %, а за кожен відсоток перевиконання – 1,7 %.

Рівень 2. Чисельність працездатного населення області на початок року склала 1,5 млн. осіб, що працюють облич пенсійного віку і підлітків до 16 років – 125 тис. осіб.

Протягом року в складі працездатного населення відбулися наступні зміни: вступило в робочий вік – 310 тис. осіб; прибуло з інших областей – 20 тис. осіб працездатного віку; задіяна в народному господарстві 37 тис. осіб пенсійного віку; перейшло в пенсійний вік, на інвалідність і вмерло – 240 тисяч осіб працездатного віку; 18 тис. пенсіонерів перестали працювати; вибуло в інші регіони 11 тис. осіб працездатного віку.

Визначити чисельність трудових ресурсів на початок і кінець року; загальний, природний і механічний приріст трудових ресурсів; відповідні коефіцієнти руху трудових ресурсів. Зробити висновки.

Рівень 3. За даними хронометражу розрахувати норму часу на виконання операції і змінну норму виробітку при шестиденному робочому тижні, якщо нормативний коефіцієнт стійкості хроноряду (K_H) дорівнює 2,3; час на обслуговування займає 4 % оперативного часу, на відпочинок – 9 %. Тривалість виконання елементів операцій у хвилинах наведена в таблиці.

Тривалість виконання елементів операцій

Елемент операції	Номер заміру					
	1	2	3	4	5	6
Установка деталі	1,7	2,0	3,1	2,8	5,3	4,3
Розточування деталі	17	13	7	24	20	14
Зняття деталі	1,5	1,4	3,8	2	2,1	1,9

Тема 8. Продуктивність і ефективність праці

Рівень 1

Розрахувати заробітну плату робітника-відрядника, що за місяць зробив 40 виробів А трудомісткістю 1,8 нормо-години і 85 виробів В трудомісткістю 2,3 нормо-години відповідно до V розряду робіт. Тарифний коефіцієнт V розряду 1,5. Годинна тарифна ставка I розряду – 1,48 грн/година. Система оплати праці – пряма відрядна.

Рівень 2

Розрахувати заробітну плату підсобника, денна тарифна ставка якого складає 12 гривень за зміну. Підсобник обслуговує трьох основних робітників. Змінна норма виробітку першого працівника – 19 виробів за зміну, другого – 21 виріб за зміну, третього – 15 виробів. Фактично перший працівник випустив 28 виробів, другий – 34 вироби, третій працівник – 22 вироби. Система оплати - непряма відрядна.

Рівень 3

На основі вихідних даних, що наведені у таблиці, розрахувати чисельність адміністративно-управлінського персоналу за методом Розенкранца.

Організаційно-управлінські види робіт	Кількість дій з виконання виду робіт	Час, необхідний для виконання дій, год.
1. Розрахунок грошової готівки	420	1
2. Облік доходів-витрат підприємства	3100	0,5
3. Розрахунок зведеного фінансового балансу	290	3

Річний фонд часу одного працівника (відповідно до контракту) – 1700 год.

Коефіцієнт, що враховує витрати часу на додаткові роботи – 1,2.

Коефіцієнт, що враховує витрати часу на відпочинок співробітників – 1,1.

Коефіцієнт перерахування явочної чисельності в облікову – 1,0.

7. Самостійна робота

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

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

Навчальний час, відведений для самостійної роботи студентів денної форми навчання, визначається навчальним планом і становить 50 % (72 годин) від загального обсягу навчального часу на вивчення дисципліни (144 годин). У ході самостійної роботи студент має перетворитися на активного учасника навчального процесу, навчитися свідомо ставитися до оволодіння теоретичними і практичними знаннями, вільно орієнтуватися в інформаційному просторі, нести індивідуальну відповідальність за якість власної професійної підготовки. СРС включає: опрацювання лекційного матеріалу; опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів та понять за темами дисципліни; підготовку до практичних та семінарських занять; підготовку до виступу на семінарських заняттях; поглиблене опрацювання окремих лекційних тем або питань; виконання індивідуальних завдань (вирішення розрахункових індивідуальних та комплексних завдань) за вивченою темою; написання есе за заданою проблематикою; пошук (підбір) та огляд літературних джерел за заданою проблематикою дисципліни; аналітичний розгляд наукової публікації; контрольну перевірку студентами особистих знань за запитаннями для самодіагностики; підготовку до контрольних робіт та інших форм поточного контролю; підготовку до модульного контролю (колоквіуму); систематизацію вивченого матеріалу з метою підготовки до семестрового екзамену.

Необхідним елементом успішного засвоєння матеріалу навчальної дисципліни є самостійна робота студентів з вітчизняною та закордонною спеціальною економічною літературою, нормативними актами з питань державного регулювання економіки, статистичними матеріалами. Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам для засвоєння теоретичних знань з навчальної дисципліни, наведені в табл. 7.1.

Завдання для самостійної роботи студентів та форми її контролю

Назва теми	Зміст самостійної роботи студентів	Кількість годин	Форми контролю СРС	Література
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1.				
Соціально-трудова відносина на ринку праці				
<i>Тема 1.</i> Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до <i>семінарського заняття</i> , огляд теоретичного матеріалу з теми "Об'єкт, предмет і завдання дисципліни"	4	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях	Основна: [6; 11; 24]. Додаткова: [43; 44; 52]
<i>Тема 2.</i> Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття. Підготовка до контрольної роботи за темами 1 і 2	4	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях	Основна: [7; 10; 14; 22]. Додаткова: [38; 42; 47; 52]
<i>Тема 3.</i> Соціально-трудова відносина як система	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття, підготовка до контрольної роботи	4	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях	Основна: [13; 16; 19; 21; 26]. Додаткова: [38; 42; 50; 56]
<i>Тема 4.</i> Соціальне партнерство	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	4	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях	Основна: [2; 44 16; 23; 25]. Додаткова: [41; 43; 48]
<i>Тема 5.</i> Ринок праці та його регулювання	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття	4	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях. Підготовка до контрольної роботи	Основна; [11; 16; 19; 24; 26]. Додаткова; [40; 41; 44]

Продовження табл. 7.1

1	2	3	4	5
Тема 6. Соціально- трудові відносини зайнятості	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою; підготовка до практичного заняття, підготовка до <i>тестування</i>	4	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях	Основна [2; 4; 15; 20] Додаткова [39; 42; 52]
Усього за змістовим модулем 1		24		
Змістовий модуль 2. Прийняття господарських рішень в умовах ризику				
Тема 7. Організація і нормування праці	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	4	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях	Основна; [6; 8; 19; 24; 27]. Додаткова; [38; 42; 49; 50]
Тема 8. Продуктивність і ефективність праці	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття. <i>Есе на тему "Організація і нормування праці"</i>	8	Перевірка есе	Основна; [9; 11; 13; 22; 53]. Додаткова; [39; 40; 42]
Тема 9. Політика доходів і оплата праці	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	8	Перевірка есе	Основна; [15; 17; 10; 24; 26]. Додаткова; [49; 56; 61]
Тема 10. Планування праці	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. <i>Самостійне опрацювання лекційного матеріалу</i>	12	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях. Підготовка до контрольної роботи	Основна: [11; 23; 25]. Додаткова: [39; 41; 55]
Тема 11. Аналіз, звітність, аудит у сфері праці	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття. <i>Есе на тему "Планування праці"</i>	4	Перевірка есе	Основна: [5; 10; 14; 19; 21]. Додаткова: [41; 45; 57; 64]

1	2	3	4	5
Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудоких відносин	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття. <i>Есе на тему "Аналіз, звітність, аудит у сфері праці"</i>	4	Перевірка есе	Основна: [1; 3; 5; 10; 13; 20; 25]. Додаткова: [38 – 40; 56; 57]
Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоких відносин	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття	4	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях. Підготовка до контрольної роботи	Основна: [2; 6; 10; 16; 19; 21]. Додаткова: [38; 40; 42; 50]
Усього за змістовим модулем 2		44		
<i>Підготовка до екзамену</i>		2		Основна: [1 – 3]. Додаткова: [38; 40; 42 – 55; 57 – 59; 63 – 66]
<i>Екзамен</i>		2		
Усього за модулем		72		

7.1. Контрольні запитання для самодіагностики

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

1. Місце праці в розвитку людини і суспільства.
2. Соціально-економічні аспекти процесу праці.
3. Дайте визначення соціально-трудоким відносинам.
4. Назвіть основні елементи процесу праці.

5. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудових відносин.
6. Назвіть функції праці.
7. Розкрийте сутність об'єкта праці.
8. Яка роль праці в розвитку людини і суспільства.
9. Охарактеризуйте методи управління працею.
10. Назвіть наукові концепції управління працею.
11. Розкрийте сутність системного підходу до управління працею.

Тема 2. Трудові ресурси та трудовий потенціал суспільства

1. Що таке трудовий потенціал та які рівні зв'язків і відносин характерні для нього?
2. Дайте кількісну та якісну характеристику трудового потенціалу.
3. Назвіть основні особливості трудового потенціалу працівника.
4. У чому відмінність трудового потенціалу підприємства від трудового потенціалу суспільства?
5. Що розуміється під відтворенням населення і які типи відтворення розрізняють?
6. На які категорії підрозділяється населення й що являє собою економічно активне й економічно неактивне населення?
7. Що розуміється під трудовими ресурсами і які категорії населення ставляться до них?
8. Який вплив на трудові ресурси роблять демографічні, освітні й професійно-кваліфікаційні аспекти?
9. Що таке коефіцієнт життєздатності націй?
10. Яка динаміка розвитку світового населення?

Тема 3. Соціально-трудова відносина як система

1. Дайте визначення соціально-трудових відносин.
2. Поясніть розбіжність понять "соціально-трудова відносина" та "трудова відносина".
3. З яких елементів складається структура соціально-трудових відносин?

4. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудо­вих відносин.
5. Розкрийте сутність принципів та типів соціально-трудо­вих відносин.
6. Які фактори формують соціально-трудо­ві відносини?
7. Доходи населення як соціальний індикатор.
8. Класифікація трудо­вих організацій.
9. Які фактори впливають на трудо­ве середовище?
10. На які групи можна поділити соціальні процеси та явища, що протікають у трудо­вій організації?

Тема 4. Соціальне партнерство

1. Назвіть принципи соціального партнерства, які розроблені Міжнародною організацією праці?
2. Що становить механізм соціального партнерства? Які його складові?
3. Які функції виконує держава в системі соціального партнерства?
4. Які об'єднання роботодавців України діють на ринку праці? Яким чином роботодавці захищають господарсько-трудо­ві інтереси?
5. Яка роль профспілок у соціально-трудо­вих відносинах? Які зміни відбуваються в профспілковому русі?
6. Які органи соціального партнерства діють в Україні?
7. У чому полягає сутність і роль трипартизму?
8. Які основні проблеми розвитку ефективного соціального партнерства в Україні?
9. Система соціального захисту населення в Україні та інших країнах.

Тема 5. Ринок праці та його регулювання

1. Дайте визначення ринку праці.
2. Розкрийте складову ринку праці.
3. Охарактеризуйте поняття "сукупний ринок праці".
4. Дайте характеристику суб'єктів ринку праці.
5. Назвіть типи кон'юнктури ринку праці.
6. Дайте визначення сегментації ринку праці.
7. Які особливості специфіки внутрішнього ринку праці?

8. Охарактеризуйте основні функції ринку праці.
9. Назвіть відомі моделі ринку праці.
10. Охарактеризуйте попит на ринку праці.
11. Поясніть класичну модель ринку праці.
12. Дайте пояснення залежності "прибуток – максимізуюча зайнятість".
13. Дайте характеристику пропозиції індивідом своєї праці.
14. У чому особливість регулювання ринку праці на сучасному етапі розвитку економіки України?
15. Охарактеризуйте стан відтворення робочої сили на ринку праці України.

Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості

1. Структура зайнятості населення.
2. Поняття "зайнятість населення", її види і форми.
3. Державна політика зайнятості населення: активна й пасивна.
4. Ринок праці молоді.
5. Поняття безробіття, його види, причини виникнення.
6. Приховане безробіття як соціально-економічний феномен в Україні.
7. Соціально-економічні наслідки безробіття.
8. Міжнародний ринок праці.

Тема 7. Організація і нормування праці

1. Сутність і завдання організації праці.
2. Основні елементи організації праці, їх характеристика.
3. Сутність нормування праці, його значення в сучасних умовах.
4. Перелічити основні види поділу праці.
5. Що розуміється під організацією робочого місця?
6. На які групи поділяються фактори, які визначають умови праці?
7. Охарактеризуйте систему нормативів праці.
8. Як розподіляється робочий час?
9. У чому полягає різниця між фотографією робочого дня і хроно-

метражем?

Тема 8. Продуктивність і ефективність праці

1. Ефективність праці і фактори, що її визначають.
2. Система трудових показників.
3. Сутність продуктивності праці, показники і методи вимірювання.
4. Чому інтенсивність праці та рівень екстенсивного її використання мають обмежений вплив на зростання продуктивності праці.
4. Охарактеризуйте виробіток як один з показників продуктивності праці.
5. Які види трудомісткості ви знаєте? Чим вони визначаються і для чого використовуються?
6. Яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення факторів зростання продуктивності праці?
7. Що таке резерви зростання продуктивності праці? Які з них Ви можете назвати?
8. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивністю праці на підприємстві.
9. Дайте характеристику основним етапам планування та управління продуктивністю праці.

Тема 9. Політика доходів і оплата праці

1. Сутність заробітної плати, її види, принципи організації.
2. Тарифна система оплати праці.
3. Форми і системи оплати праці.
4. Умови застосування відрядної форми оплати праці, її системи.
5. Умови застосування погодинної форми оплати праці, її системи.
6. Організація колективної оплати праці.
7. Державне регулювання організації та оплати праці.
8. Договірне регулювання оплати праці.
9. Особливості оплати праці в невиробничій сфері.
10. Організація оплати праці в бюджетній сфері.
11. Елементи тарифної системи.

Тема 10. Планування праці

1. План праці, порядок його розробки.

2. Завдання та напрями планування трудових показників.
3. Персонал підприємства, його склад.
4. Планування чисельності і складу кадрів.
5. Показники вимірювання кількісного складу персоналу підприємства.
6. Планування продуктивності праці.
7. Планування фонду оплати праці.
8. Розрахунок економії чисельності працюючих.
9. Як планується фонд заробітної плати керівників, службовців, спеціалістів, робітників?
10. Методика планування середньої заробітної плати.
11. Назвіть основні види доплат на підприємстві.

Тема 11. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці

1. Охарактеризуйте систему трудових показників на підприємстві.
2. Які економічні й історичні передумови виникнення аудиту в трудовій сфері?
3. Яка основна мета аудиту в трудовій сфері?
4. Які переваги й недоліки залучення до перевірки "зовнішніх ревізорів"?
5. Які категорії персоналу доцільно залучати для співбесід і опитувань у ході аудиторської перевірки?
6. Які показники можуть бути використані для проведення аудиторської перевірки?
7. Як варто оформляти підсумки аудиторської перевірки?
8. Які показники ефективності аудиторської перевірки?
9. На підприємстві (фірмі) різко зросла плінність кваліфікованих кадрів. Діяльність кадрової служби, що займалася даною проблемою, виявилася без результативною. Вас запросили як аудитора. Перелічіть й охарактеризуйте основні елементи розробленої вами програми аудиторської перевірки.
10. Ви – керівник підприємства, що бажає провести різке скорочення персоналу. Сформулюйте у зв'язку із цим завдання

для аудиторів.

11. На підприємстві, де ви працюєте, проводиться аудиторська перевірка в сфері трудових відносин. Як, на ваш погляд, може змінитися організація праці після підведення підсумків перевірки?

Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин

1. У чому полягає сутність, мета і задачі моніторингу соціально-трудових відносин?

2. Система показників та соціальних індексаторів соціально-трудової сфери.

3. Сутність прожиткового мінімуму.

4. Що являється об'єктом моніторингу та його основні завдання?

5. Назвіть основні етапи проведення соціологічного дослідження.

6. Як відбувається обробка первинної соціологічної інформації й аналіз результатів дослідження?

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

1. У чому полягають причини виникнення МОП? Яка була історія її створення ті розвитку?

2. У чому полягають ціль, задачі й основні напрямки діяльності міжнародної організації праці (МОП)?

3. Назвіть основні сфери діяльності МОП.

4. Які принципи та функції МОП?

5. Яку структуру має Міжнародна організація праці? Які функції покладаються на її органи?

6. Назвіть і дайте характеристику основним методам та сферам діяльності МОП. Які проблеми існують у кожній з них?

7. У чому полягає зміст та значення Філадельфійської декларації МОП?

8. Дайте характеристику нормотворчої діяльності МОП. У чому полягає юридична природа та значення конвенцій і рекомендацій? Яке значення має ратифікація конвенцій?

9. Хто здійснює дослідницьку діяльність МОП? Перелічіть основні періодичні видання Організації.

10. Які функції покладаються на Міжнародний навчальний центр?

11. Які основні програмні пріоритети МОП?

12. Як здійснюється співробітництво МОП та України?

13. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудоких відносин.

14. Які документи регламентують діяльність МОП?

8. Індивідуально-консультативна робота

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

Формами організації індивідуально-консультативної роботи є:

а) за засвоєнням теоретичного матеріалу:

консультації: індивідуальні (запитання – відповідь), групові (розгляд типових прикладів – ситуацій);

б) за засвоєнням практичного матеріалу:

консультації індивідуальні та групові;

в) для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу:

індивідуальне здавання виконаних робіт.

9. Методи навчання

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачене застосування як активних, так і інтерактивних навчальних технологій, серед яких: лекції

проблемного характеру, презентації (табл. 9.1 і 9.2).

Таблиця 9.1

**Розподіл форм та методів активізації процесу навчання
за темами навчальної дисципліни**

Тема	Практичне застосування навчальних технологій
1	2
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	Лекція проблемного характеру з питання "Об'єкт, предмет і завдання дисципліни"
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	Лекція проблемного характеру з питання "Трудові ресурси і трудовий потенціал", робота в малих групах, презентація результатів
Тема 3. Соціально-трудова відносина як система	Лекція проблемного характеру з питання "Соціально-трудова відносина як система", робота в малих групах, презентація результатів
Тема 4. Соціальне партнерство	Лекція проблемного характеру з питання "Соціальне партнерство", робота в малих групах, презентація результатів
Тема 5. Ринок праці та його регулювання	Лекція проблемного характеру з питання "Ринок праці та його регулювання", робота в малих групах, презентація результатів
Тема 6. Соціально-трудова відносина зайнятості	Лекція проблемного характеру з питання "Соціально-трудова відносина зайнятості", презентація результатів

Закінчення табл. 9.1

1	2
Тема 7. Організація і нормування праці	Лекція проблемного характеру з питання "Організація і нормування праці", презентація результатів
Тема 8. Продуктивність і ефективність праці	Лекція проблемного характеру з питання "Продуктивність і ефективність праці", презентація результатів
Тема 9. Політика доходів і оплата праці	Лекція проблемного характеру з питання "Політика доходів і оплата праці", робота в малих групах, презентація результатів
Тема 10. Планування праці	Лекція проблемного характеру з питання "Планування праці", робота в малих групах, презентація результатів
Тема 11. Аналіз, звітність, аудит у сфері праці	Лекція проблемного характеру з питання "Аналіз, звітність, аудит у сфері праці", презентація результатів
Тема 12. Моніторинг соціально-трудова сфери як	Лекція проблемного характеру з питання "Моніторинг соціально-трудова сфери як

інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудоових відносин	інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудоових відносин", презентація результатів
Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоових відносин	Лекція проблемного характеру з питання "Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоових відносин", презентація результатів

Основні відмінності активних та інтерактивних методів навчання від традиційних визначаються не тільки методикою і технікою викладання, але й високою ефективністю навчального процесу, який виявляється у: високій мотивації студентів; закріпленні теоретичних знань на практиці; підвищенні самосвідомості студентів; формуванні здатності приймати самостійні рішення; формуванні здатності до ухвалення колективних рішень; формуванні здатності до соціальної інтеграції; набуття навичок вирішення конфліктів; розвитку здатності до знаходження компромісів.

Лекції проблемного характеру – один із найважливіших елементів проблемного навчання студентів. Вони передбачають поряд із розглядом основного лекційного матеріалу встановлення та розгляд кола проблемних питань дискусійного характеру, які недостатньо розроблені в науці й мають актуальне значення для теорії та практики. Лекції проблемного характеру відрізняються поглибленою аргументацією матеріалу, що викладається. Вони сприяють формуванню у студентів самостійного творчого мислення, прищеплюють їм пізнавальні навички. Студенти стають учасниками наукового пошуку та вирішення проблемних ситуацій.

Робота в малих групах дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

Мозкові атаки – метод розв'язання невідкладних завдань, сутність якого полягає в тому, щоб висловити якомога більшу кількість ідей за дуже обмежений проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію.

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи звіту про виконання індивідуальних завдань, проектних робіт. Презентації можуть бути як індивідуальними, наприклад виступ одного слухача, так і колективними, тобто виступи двох та більше слухачів.

Метод Дельфі використовується з метою досягнення консенсусу в експертних оцінках і передбачає надання можливості висловити свої думки групі експертів, що працюють індивідуально в різних місцях. При виборі управлінського рішення за цим методом академічну групу розділяють, наприклад, на п'ять малих груп. Чотири групи є робочими, вони розробляють і приймають управлінське рішення, а п'ята група є експертною. Аналіз та варіанти управлінських рішень робочих груп усереднюються цією групою. Експертна група може бути поділена за спеціалізаціями.

Таблиця 9.2

Використання методик активізації процесу навчання

Тема навчальної дисципліни	Практичне застосування методик	Методики активізації процесу навчання
1	2	3
<i>Тема 1.</i> Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	<i>Семінарське заняття.</i> Тема: "Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва"	Семінари-дискусії, презентації
<i>Тема 2.</i> Трудові ресурси і трудовий потенціал	<i>Завдання 2.</i> Тема: "Трудовий потенціал"	Семінари-дискусії, презентації
<i>Тема 5.</i> Ринок праці та його регулювання	<i>Завдання 5.</i> Тема: "Сегменти ринку праці"	Семінари-дискусії, презентації

Закінчення табл. 9.2

1	2	3
<i>Тема 8.</i> Продуктивність і ефективність праці	<i>Завдання 8.</i> Управління продуктивністю праці	Робота в малих групах, мозкові атаки
<i>Тема 9.</i> Політика доходів і оплата праці	<i>Завдання 9.</i> Організація заробітної плати	Робота в малих групах, мозкові атаки, метод Дельфі, презентації

10. Методи контролю

Система оцінювання сформованих компетентностей (див. табл. 2.1) у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей

тентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою. Відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця, контрольні заходи включають:

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

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

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

Поточний контроль з даної навчальної дисципліни проводиться в таких формах:

активна робота на лекційних заняттях;

активна участь у виконанні практичних завдань;

активна участь у дискусії та презентації матеріалу на семінарських заняттях;

захист індивідуального та комплексного розрахункового завдання;

перевірка есе за заданою тематикою;

проведення поточного тестування;

проведення письмової контрольної роботи;

експрес-опитування;

проведення диктанту за лекційним матеріалом.

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

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

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

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

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

ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни;

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

вміння поєднувати теорію з практикою при розгляді виробничих ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків у процесі виконання індивідуальних завдань та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;

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

арифметична правильність виконання індивідуального та комплексного розрахункового завдання.

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

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

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

Критерії оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів.

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

Критеріями оцінювання есе є:

здатність проводити критичну та незалежну оцінку певних проблемних питань;

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

застосування аналітичних підходів;

якість і чіткість викладення міркувань;

логіка, структуризація та обґрунтованість висновків щодо конкретної проблеми;

самостійність виконання роботи;

грамотність подачі матеріалу;

використання методів порівняння, узагальнення понять та явищ;

оформлення роботи.

Порядок підсумкового контролю з навчальної дисципліни.

Підсумковий контроль знань та компетентностей студентів з навчальної дисципліни здійснюється на підставі проведення семестрового екзамену. Екзаменаційний білет охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування студентами компетентностей (див. табл. 2.1).

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

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

Студент, який із поважних причин, підтверджених документально, не мав можливості брати участь у формах поточного контролю, тобто не склав змістовий модуль, має право на його відпрацювання у двотижневий

термін після повернення до навчання за розпорядженням декана факультету відповідно до встановленого терміну.

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

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

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

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

Зразок екзаменаційного білета

Форма № Н-5.05

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Освітньо-кваліфікаційний рівень "бакалавр"

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1

Завдання 1 (стереотипне). Необхідно визначити темпи зростання продуктивності праці й економію робочої сили, якщо виробітку продукції на 1 робітника у звітному періоді складає 45 тис. грн, виробітку продукції на 1 робітника у плановому періоді – 49 тис. грн, обсяг продукції, що випускається – 8 млн грн.

Завдання 2 (стереотипне). Розрахувати заробітну плату підсобника, денна тарифна ставка якого складає 12 гривень за зміну. Підсобник обслуговує трьох основних робітників. Змінна норма виробітку першого працівника – 19 виробів за зміну, другого – 21 виріб за зміну, третього – 15 виробів. Фактично перший працівник випустив 28 виробів, другий – 34 вироби, третій працівник – 22 вироби. Система оплати – непряма відрядна.

Завдання 3 (діагностичне). Чисельність зайнятих у складі економічно активного населення – 40 млн осіб, чисельність безробітних – 7 млн осіб. Через місяць з 40 млн осіб, що мали роботу, були звільнені і шукають роботу 0,33 млн осіб, 0,5 млн осіб з числа офіційно зареєстрованих безробітних припинили пошуки роботи.

Визначити початковий рівень безробіття; чисельність зайнятий, безробітних і рівень безробіття на кінець місяця.

Завдання 4 (діагностичне). Річний обсяг випуску деталей цехом складає 100 тис. штук. Трудомісткість виробу знизилася в звітному періоді в порівнянні з базовим з 84 до 75 хв./шт. Ефективний фонд часу роботи одного працівника складає 1800 годин, запланований коефіцієнт виконання норм виробітку – 1,14.

Визначити зниження трудомісткості виробничої програми, відносно вивільнення чисельності працівників і ріст продуктивності праці. Зробіть висновки.

Завдання 5 (евристичне). Визначити заробітну плату відрядника при відрядно-прогресивній системі оплати праці, якщо він за місяць виготовив 213 виробів при плані 170 виробів. Вихідна база для нарахування доплат – 110 % від плану. Трудомісткість виготовлення виробу – 1,1 нормо-години. Розряд робітника – IV, годинна тарифна ставка I розряду – 1,25 грн. Тарифний коефіцієнт IV розряду складає 1,33. Шкала для визначення відсотка росту розцінок приведена в таблиці.

Відсоток перевиконання вихідної бази для нарахування доплат	1 -10	11 - 25	26 - 40	41 і більше
Відсоток зростання розцінок	25	50	75	100

Затверджено на засіданні
кафедри економіки та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Протокол № ____ від " ____ " _____ 20 ____ р.
Зав. кафедри _____ Екзаменатор _____
(підпис) (підпис)

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

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

Завдання 1 та 2 (7 балів):

3 бали – допущені неточності в визначенні показників їх взаємозв'язку, є арифметичні помилки, не вказані одиниці вимірювання показників.

4 бали – завдання виконано не повністю, не вказано пояснення рішення, відсутні одиниці виміру, не має висновків.

6 балів – завдання виконано повністю, вказано одиниці виміру, представлено пояснення рішення, не має обґрунтованого висновку щодо отриманого результату.

7 балів – за якість та повноту рішення, правильне використання та представлення методичного апарату, вірність та точність розрахунків нараховується максимальна оцінка.

Завдання 3 та 4 (8 бала):

3 бали – допущені помилки в розрахунках, наведене неправильне трактування показників або неправильні висновки.

5 балів – завдання виконано неповністю не вказано одиниці вимірювання.

6 балів – завдання повністю виконано, без помилок з позначенням одиниць вимірювання. Має місце неправильне трактування показників або неправильні висновки.

8 балів – завдання виконано повністю, без помилок з позначенням одиниць вимірювання. Висновки обґрунтовані, відповідають суті завдання.

Завдання 5 (10 балів):

4 бали – завдання частково виконано, наведені правильні формули, але допущені помилки в розрахунках, не вказані одиниці вимірювання, дані неправильні висновки, відсутній обґрунтований аналіз отриманих результатів.

6 балів – завдання виконано, наведені правильні формули, розрахунки вірні, але не вказані одиниці вимірювання, дані неправильні висновки, відсутній обґрунтований аналіз отриманих результатів.

8 балів – завдання виконано, проведено аналіз, отримано логічні результати, що дають основу для вирішення завдання, наведені правильні формули, розкрита сутність їх складових, вказані одиниці вимірювання, але висновки відсутні, або недостатньо обґрунтовані.

10 балів – завдання виконано, всі умови відповідають вимогам, є обґрунтований висновок щодо впровадження запропонованих рекомендацій відносно стратегії розвитку підприємства.

11. Розподіл балів, які отримують студенти

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей студентів денної форми навчання наведена в табл. 11.1.

Таблиця 11.1

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей

Компетентності		Тривалість тиждів	Години	Форми навчання			Рівень сформованості компетентностей	
							Форми контролю	Бали
Змістовий модуль 1. Соціально-трудові відносини на ринку праці								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Компетентності щодо управління підприємством	Здатність оцінювати трудовий потенціал суспільства	1-2	Ауд.	4	Лекційне заняття	ТЕМА 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни ТЕМА 2. Трудові ресурси та трудовий потенціал суспільства	Робота на лекції	1,0
				4	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань за темами 1 та 2.	Активна участь у виконанні практичних завдань	1,0
			СРС	8	Підготовка до занять	Пошук, добір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань.	Перевірка домашніх завдань	1,0
	Здатність ефективно управляти виробничим процесом підприємства	3	Ауд.	2	Лекційні заняття	ТЕМА 3. Соціально-трудові відносини як система	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань за темою 3.	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5
			СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, добір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань.	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях	0,5

Здатність обирати найбільш ефективні види та форми підприємницької діяльності, належні види договірних відносин та партнерських взаємовідносин підприємств	4	Ауд.	2	Лекційне заняття	ТЕМА 4. Соціальне партнерство	Робота на лекції	0,5		
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань за темою 4	Поточна контрольна робота	2,0		
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, добір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань.	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5		
			4	Підготовка до занять	Пошук, добір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань.	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях	0,5		
		Здатність застосовувати різні методи дослідження ринку праці	5	Ауд.	2	Лекційне заняття	ТЕМА 5. Ринок праці та його регулювання	Робота на лекції	0,5
					2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань за темою 5	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5
СРС	4			Підготовка до занять	Пошук, добір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань.	Презентація	1,0		
Здатність визначати рівень безробіття та зайнятості населення	6	Ауд.	2	Лекційне заняття	ТЕМА 6. Соціально-трудова відносина зайнятості	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях. Підготовка до контрольної роботи	0,5		
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань за темою 6	Робота на лекції	0,5		
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, добір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань.	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5		
Змістовий модуль 2. Організаційні, економічні й соціальні компоненти процесу праці									
Здатність оцінювати вартість нематеріальних активів підприємства	7	Ауд.	2	Лекційне заняття	ТЕМА 7. Організація і нормування праці	Робота на лекції	0,5		
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань за темою 7	Колоквіум	12,0		
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, добір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань.	Активна участь при проведенні семінарського заняття	0,5		
						Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях	0,5		

Закінчення табл. 11.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Компетентності щодо визначення ресурсного забезпечення діяльності підприємства	Здатність обґрунтовувати продуктивність і ефективність праці	9-8	Ауд.	4	Лекційне заняття	ТЕМА 8. Продуктивність і ефективність праці	Робота на лекції	1,0		
				4	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань за темою 8	Активна участь при проведенні семінарського заняття	1,0		
			СРС	8	Підготовка до занять	Пошук, добір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань.	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях. Підготовка до контрольної роботи	1,0		
							Есе	2,0		
			Здатність обґрунтовувати політику доходів та оплати праці	11-10	Ауд.	4	Лекційне заняття	ТЕМА 9. Політика доходів і оплата праці	Робота на лекції	1,0
						4	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань за темою 9	Активна участь при проведенні семінарського заняття	1,0
	СРС	8			Підготовка до занять	Пошук, добір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань.	Презентація	1,0		
	оцінювати ефективність використання праці	14-12	Ауд.	6	Лекційне заняття	ТЕМА 10. Планування праці	Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях. Підготовка до контрольної роботи	1,5		
				6	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань за темою 10	Робота на лекції	1,5		
									Активна участь при проведенні семінарського заняття	1,5

													Поточна контрольна робота	2,0
			СРС	12	Підготовка до занять	Пошук, добір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань.							Перевірка домашніх завдань на практичних заняттях. Підготовка до контрольної роботи	1,5
Здатність оцінювати ефективність використання праці персоналу	16-15	Ауд.	4	Лекційне заняття	ТЕМА 11. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці ТЕМА 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин							Робота на лекції	1,0	
			4	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань за темами 11 та 12.				Активна участь при проведенні семінарського заняття	1,0				
		СРС	8	Підготовка до занять	Узагальнення та систематизація вивченого матеріалу.				Узагальнення та систематизація вивченого матеріалу.	1,0				
			2	Підготовка до екзамену					Есе	2,0				
		Здатність визначати вплив на розвиток соціально-трудових відносин	17	Ауд.	2	Лекційне заняття	ТЕМА 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин							Робота на лекції
2	Практичне заняття				Вирішення практичних завдань за темою 13				Активна участь при проведенні семінарського заняття	0,5				
СРС	4			Підготовка до занять	Пошук, добір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Виконання практичних завдань.				Підготовка до контрольної роботи	0,5				
	2			Підготовка до екзамену										
	СЕ СІА	Ауд.	4	ЕКЗАМЕН	Виконання завдань екзаменаційного білету							Підсумковий контроль	40	
УСЬОГО годин			144	Загальна максимальна кількість балів по дисципліні									100	
													з них	
													поточний контроль:	60,00
													Іспит:	40,00

Розподіл балів у межах тем змістових модулів наведено в табл. 11.2.

Таблица 11.2

Розподіл балів за темами

Поточне тестування та самостійна робота													Підсумковий тест (екзамен)	Сума
Змістовий модуль 1						Змістовий модуль 2								
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	40	100
1,5	1,5	1,5	3,5	2,5	1,5	1,5	5	4,5	9	1,5	3,5	1,5		
Колоквіум						Колоквіум								
12						12								

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

Максимальну кількість балів, яку може накопичити студент протягом тижня за формами та методами навчання, наведено в табл. 11.3.

Таблица 11.3

Розподіл балів за тижнями

Теми змістовного модуля		лекції	практичні	завдання за темами	есе	презентація	поточні КР	колоквіум	Σ
ЗМ 1	Тема 1	1 тиждень	0,5	0,5	0,5				1,5
	Тема 2	2 тиждень	0,5	0,5	0,5				1,5
	Тема 3	3 тиждень	0,5	0,5	0,5				1,5
	Тема 4	4 тиждень	0,5	0,5	0,5			2	3,5
	Тема 5	5 тиждень	0,5	0,5	0,5		1		2,5
	Тема 6	6 тиждень	0,5	0,5	0,5				1,5
ЗМ 2	Тема 7	7 тиждень	0,5	0,5	0,5			12	13,5
	Тема 8	8 тиждень	0,5	0,5	0,5	2			3,5
		9 тиждень	0,5	0,5	0,5				1,5
	Тема 9	10 тиждень	0,5	0,5	1				2
		11 тиждень	0,5	0,5	0,5		1		2,5
	Тема 10	12 тиждень	0,5	0,5	0,5				1,5
		13 тиждень	1	1	1			2	5
		14 тиждень							
	Тема 11	15 тиждень	0,5	0,5	0,5				1,5
	Тема 12	16 тиждень	0,5	0,5	0,5	2			3,5
Тема 13	17 тиждень	0,5	0,5	0,5				12	13,5
Σ		8,5	8,5	9	4	2	4	24	60

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни визначається відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 11.4).

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

Таблиця 11.4

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

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

12. Рекомендована література

12.1. Основна

1. Адамхук В. В. Экономика и социология труда / В. В. Адамхук, О. В. Романов, И. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
2. Алиев И. М. Экономика труда / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М. : Юрайт, 2011. – 672 с.
3. Богиня Д. Основи економіки праці : навч. посібн. / Д. Богиня. – К. : Знання, 2002. – 312 с.
4. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навчальний посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид., стерсот. – К. : Знання-прес, 2002. – 312 с.
5. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудо́ві відносини / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григорєва. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
6. Владимірова Л. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли / Л. П. Владимірова. – М. : Дашков и К, 2009. – 348 с.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2009. – 416 с.
8. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
9. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства : наук. вид. / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 192 с.
10. Дарченко Н. Д. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини : навчальний посібник / Н. Д. Дарченко, В. С. Рижков, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 252 с.
11. Дворецька Г. Соціологія праці : навч. посібн. / Г. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – 244 с.

12. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебн. пособ. / Н. И. Есинова. – К. : Кондор, 2003. – 464 с.
13. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібн. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
14. Завельский М. Г. Экономика и социология труда : курс лекций / М. Г. Завельский. – М. : Палеотип, Логос, 2001. – 208 с.
15. Калина А. В. Економіка праці : навч. посібн. / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 270 с.
16. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект ефективності) : учебное пособие / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2003. – 312 с.
17. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навчальний посібник / О. І. Карпіщенко. – Суми : ВТД "Університетська книга", 2006. – 264 с.
18. Ковальов В. М. Економіка праці й соціально-трудова відносина : навчальний посібник / В. М. Ковальов. – К. : ЦУЛ, 2006. – 256 с.
19. Кодекс законів про працю України : Закон України "Про порядок розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів)" за станом на 01 січня 2000 р. – Х. : Одісей, 2000. – 160 с.
20. Кожанова Є. П. Економіка праці та соціально-трудова відносина : конспект лекцій / Є. П. Кожанова, О. О. Титар, В. І. Білоконенко. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2004. – 284 с.
21. Махома М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навчальний посібник / М. Б. Махома. – К. : Атіка, 2005. – 304 с.
22. Огаренко В. М. Соціологія праці : навч. посібн. / В. М. Огаренко, Х. Д. Малахова. – К. : Либідь, 2001. – 306 с.
23. Осовская Г. В. Управление трудовыми ресурсами : учебн. пособ. / Г. В. Осовская, О. В. Крушельницкая. – К. : Кондор, 2008. – 224 с.
24. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В. П. Пашуто. – М. : Кнорус, 2009. – 320 с.
25. Пилипенко С. М. Економіка праці : навчальний

посібник

/ С. М. Пилипенко, А. А. Пилипенко. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2001. – 228 с.

26. Пилипенко С. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посібн./ С. М. Пилипенко, А. А. Пилипенко, І. П. Отенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 224 с.

27. Плоткін Я. Д. Економіка праці : навч. підручник / Я. Д. Плоткін, І. Н. Пащенко, І. М. Комарницький. – Львів : НУ "ЛП", Ужгород ПАТЕНТ, 2001. – 339 с.

28. Про зайнятість населення : Закон України. Том 1. – К. : Інститут законодавства, 1996. – С. 252–268.

29. Про колективні договори і угоди : Закон України. Том 6. – К. : Інститут законодавства, 1997. – С. 5–11.

30. Про оплату праці : Закон України. Том 8. – К. : Інститут законодавства, 1997. – С. 210–218.

31. Роцин С. Ю. Экономика труда (экономическая теория труда) : учебное пособие / С. Ю. Роцин, Т. О. Разумова. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 400 с.

32. Современная экономика труда / под ред. В. В. Куликова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 264 с.

33. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов и др. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 408 с.

34. Экономика труда / под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. – СПб. : Питер, 2008. – 656 с.

35. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2010. – 736 с.

36. Экономика труда / под ред. Н. А. Горелова. – СПб. : Питер, 2007. – 704 с.

37. Экономика труда : учебник / под ред. П. Э. Шлендера, Л. Ю. Кокина. – М. : Юристъ, 2002. – 592 с.

12.2. Додаткова

38. Баланда А. Доходи населення в контексті безпечного розвитку особи і суспільства / А. Баланда //

Україна: аспекти праці. – 2006. – С. 3–7.

39. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала : учебное пособие / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. – К. : МАУП, 2002. – 248 с.

40. Журавлев П. В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран / П. В. Журавлев. – М. : Экзамен, 2002. – 448 с.

41. Захарченко В. И. Нововведения: мотивация, моделирование, эффективность / В. И. Захарченко. – Одесса : ОНУМ, 2002. – 278 с.

42. Калина А. В. Організація й оплата праці в умовах ринку : навчальний посібник / А. В. Калина. – 3-є вид., перероб. і доп. – К. : МАУП, 2001. – 312 с.

43. Краснокутская Н. С. Потенциал предприятия: формирование и оценка : учебное пособие / Н. С. Краснокутская. – К. : Центр учебной литературы, 2007. – 352 с.

44. Лукашевич М. П. Соціологія економіки : підручник для студентів вищих навч. закладів / М. П. Лукашевич. – К. : Каравела, 2005. – 283 с.

45. Мочерний С. В. Основы економічних знань / С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2001. – 312 с.

46. Нормирование труда : учебник для студентов вузов, которые обучаются по специальностям "Экономика труда" и "Организация и нормирование труда" / под ред. Б. М. Генкина. – М. : Экономика, 1985. – 304 с.

47. Осовська Г. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Г. Осовська. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.

48. Петюх В. М. Ринок праці : навчально-методичний посібник для самост. вивчення дисципліни / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2000. – 128 с.

49. Подоровская М. Организация труда / М. Подоровская. – К. : МАУП, 2001. – 112 с.

50. Рофе А. И. Организация и нормирование труда / А. И. Рофе. – М. : МИК, 2001. – 320 с.

51. Рудяк Ю. Оплата праці: податковий та бухгалтерський облік / Ю. Рудяк, Т. Онищенко. – Х. : Фактор, 2003.
52. Савченко В. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / В. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 352 с.
53. Сладкевич В. Л. Мотивационный менеджмент / В. Л. Сладкевич. – К. : МАУП, 2001. – 168 с.
54. Соціологія : підручник. – К. : Вид. центр "Академія", 2002. – 559 с.
55. Тарасюк Г. М. Планирование деятельности предприятия / Г. М. Тарасюк. – К. : Кондор, 2004. – 266 с.
56. Теория и практика управления персоналом : учебно-метод. пособие / Г. В. Щёткин. – 2-е изд. – К. : МАУП, 2003. – 280 с.
57. Управление персоналом организации : учебник / под. ред. А. Я. Клебанова. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 640 с.
58. Управление персоналом организации : практикум / под. ред. А. Я. Клебанова. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 296 с.
59. Федонин О. С. Потенциал предприятия: формирование и оценка : учебн. пособ. / О. С. Федонин, И. Н. Репина, А. Т. Олексюк. – 2-е вид, без изменений. – К. : КНЕУ, 2008. – 316 с.
60. Цветаев В. М. Управление персоналом / В. М. Цветаев. – СПб. : Питер, 2000. – 196 с.
61. Цыпкин Ю. А. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Цыпкин. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 448 с.
62. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам / В. И. Шкатулла. – 2-е изд., изм. и доп. – М. : НОРМА, 2002. – 560 с.
63. Шульга Г. Ю. Комплексний підхід щодо формування та розвитку трудового потенціалу підприємства /

Г. Ю. Шульга // Економіка розвитку: 36. наук. пр. ХНЕУ, 2005. – № 2. – С. 58–60.

64. Шульга Г. Ю. Методика формування кадрової стратегії на підприємстві на основі компонентів трудового потенціалу / Г. Ю. Шульга // Економіка розвитку: 36. наук. пр. ХНЕУ, 2005. – № 4. – С. 66–69.

65. Шульга Г. Ю. . Методика оцінки трудового потенціалу регіону / Г. Ю. Шульга, А. В. Стрельник // Економіка: проблеми теорії та практики: 36. наук. пр. – Д.: ДНУ, 2006. – Т. 5. – С. 1164–1172.

66. Яхонтова Е. Эффективные технологии управления персоналом / Е. Яхонтова. – СПб. : Питер, 2003. – 272 с.

12.3. Інформаційні ресурси

67. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://minrd.gov.ua/nk>.

68. Регіони України : статистичний щорічник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

69. Сірік І. П. Методичні підходи до обґрунтування управлінських рішень [Електронний ресурс] / І. П. Сірік // Ефективна економіка. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=623>.

70. Статистика України : науковий журнал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

71. Статистична звітність емітентів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.smida.gov.ua/db/emitent.

Додатки

Додаток А
Таблиця А.1

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

Складові компетентності, яка формується в рамках теми	Мінімальний досвід	Знання	Вміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6
<i>Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни</i>					
Визначати способи формалізації й реалізації управлінських рішень	Сутність поняття соціальних відносин та їх класифікація. Основні принципи соціальних відносин	Знання характеристик соціальних відносин, основних форм їх вираження та реалізації	Ідентифікувати ключові проблеми на підприємстві	Ефективно формувати соціальні відносини	Відповідальність за точну ідентифікацію ключових проблем на підприємстві; розробку та реалізацію соціальних відносин
<i>Тема 2. Трудові ресурси та трудовий потенціал суспільства</i>					
Визначати трудовий потенціал	Основні елементи управління трудовими ресурсами	Знання технології прийняття управлінських рішень, змісту механізму управління трудовими ресурсами	Формувати пріоритети цілей та критеріїв прийняття рішення	Презентувати результати визначення найбільш ефективного управлінського рішення	Відповідальність за точність і коректність прийнятого рішення та строки його реалізації

1	2	3	4	5	6
<i>Тема 3. Соціально-трудові відносини як система</i>					
Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних методів формування соціально-трудові відносини	Характеристика методів прийняття управлінських рішень	Знання основ прийняття управлінських рішень	Розробляти економіко-математичні моделі для розв'язання конкретної економічної проблеми	Презентувати результати побудови економіко-математичних моделей	Самостійно приймати ефективні управлінські рішення
<i>Тема 4. Соціальне партнерство</i>					
Формувати напрямки соціального партнерства	Сутність обґрунтування управлінських рішень. Чинники, що впливають на соціальне партнерство	Знання критеріїв оцінки рівня соціального партнерства	Здійснювати обґрунтування управлінських рішень	Ефективно формувати комунікаційну стратегію	Приймати ефективні управлінські рішення та відповідати за надійність і точність результатів
<i>Тема 5. Ринок праці та його регулювання</i>					
Прогнозувати попит та пропозицію на ринку праці	Визначення поняття "ринок праці" та його основних елементів	Методи прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці	Будувати прогнозні моделі розвитку ринку праці	Презентувати результати побудови прогнозних моделей	Самостійно приймати ефективні управлінські рішення

1	2	3	4	5	6
<i>Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості</i>					
Проводити аналіз впливу безробіття на соціально-трудові відносини	Причини виникнення соціально-трудових відносин	Знання формалізованих підходів до опису соціально-трудових відносин	Визначати та формалізувати природу виникнення безробіття	Здатність з'ясування причини виникнення безробіття	Приймати рішення в умовах невизначеності та відповідати за точність і коректність результатів
<i>Тема 7. Організація і нормування праці</i>					
Визначати зміст і завдання організації праці	Сутність та значущість організації праці в процесі прийняття управлінських рішень	Знання методичних основ нормування праці	Обґрунтовувати управлінські рішення щодо нормування праці, його значення у сучасних умовах	Презентувати результати побудови прийомів оптимальності	Приймати ефективні управлінські рішення щодо розробки підходів до нормування праці на підприємствах
<i>Тема 8. Продуктивність і ефективність праці</i>					
Визначати фактори і резерви зростання продуктивності праці	Визначення понять "продуктивність". Види продуктивності.	Знання сутності і значення ефективності виробництва та продуктивності праці.	Визначати показники продуктивності праці, ефективності праці	Презентувати результати розрахунків системи трудових показників	Відповідальність за точність і коректність результатів
<i>Тема 9. Політика доходів і оплата праці</i>					
Визначати заробітну плату за різними системами оплати праці	Поняття "заробітна плата"	Знання різних форм і систем оплати праці	Умови застосування відрядної системи оплати праці	Формувати ефективну систему оплати праці на підприємстві	Відповідальність за точність і коректність прийнятого рішення

1	2	3	4	5	6
<i>Тема 10. Планування праці</i>					
Визначати оптимальні управлінські рішення в ринку	Сутність та значущість планування праці, чисельності персоналу, продуктивності праці, заробітної плати	Знання методичних основ планування соціального-розвитку трудових колективів	Обґрунтовувати вибір методів планування продуктивності праці	Ефективно формувати комунікаційну стратегію щодо планування праці	Відповідальність за точність і коректність прийнятого рішення
<i>Тема 11. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці</i>					
Визначати оптимальні управлінські рішення в умовах ринку	Поняття "аналіз та аудит" у сфері праці	Знання методів аналізу й аудиту трудових показників	Використовувати елементи теорії управління продуктивністю праці в процесі визначення оптимального управлінського рішення	Ефективно формувати комунікаційну стратегію щодо розробки та реалізації управлінських рішень	Приймати ефективні управлінські рішення в умовах ринку
<i>Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин</i>					
Здійснювати моніторинг соціально-трудової сфери	Організація проведення моніторингу соціальних індикаторів	Знання індикаторів соціально-трудової сфери	Здійснювати оцінку індикаторів соціально-трудової діяльності	Презентувати результати визначення ступеня пріоритетності	Управління комплексними діями щодо напрямків аналізу й аудиту трудових показників
<i>Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин</i>					
Застосовувати методи діяльності Міжнародної організації праці	Сутність якісної оцінки ринку праці	Розуміння якісного оцінювання; знання методів оцінки рівня зайнятості	Визначати чинники ринку праці, що впливають на ефективність діяльності підприємства	Презентувати результати визначення якісної оцінки рівня зайнятості	Відповідальність за точність і коректність результатів

Зміст

Вступ.....	3
1. Опис навчальної дисципліни.....	4
2. Мета та завдання навчальної дисципліни.....	4
3. Програма навчальної дисципліни.....	7
4. Структура навчальної дисципліни.....	15
5. Теми та плани семінарських занять.....	18
6. Теми практичних занять.....	19
6.1. Приклади типових практичних завдань за темами.....	22
7. Самостійна робота.....	25
7.1. Індивідуальне науково-дослідне завдання.....	28
8. Індивідуально-консультативна робота.....	34
9. Методи навчання.....	35
10. Методи контролю.....	38
11. Розподіл балів, які отримують студенти.....	44
12. Рекомендована література.....	48
12.1. Основна.....	48
12.2. Додаткова.....	50
12.3. Інформаційні ресурси.....	52
Додатки.....	53

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

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

**для студентів напрямку підготовки
6.030507 "Маркетинг"
усіх форм навчання**

09

Укладачі: **Рожко Віктор Іванович**
Писаренко Галина Олексіївна

Відповідальний за випуск **Орлов П. А.**

Редактор **Бутенко В. О.**

Коректор **Бутенко В. О.**

План 2014 р. Поз. № 103 ЕВ. Обсяг 58 стор.

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

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи