

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ДЕРЖАВНА ФІНАНСОВА АКАДЕМІЯ

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ**

Навчально-наочний посібник
за науковою редакцією доктора економічних наук
А.Г. Бабенка

Дніпропетровськ - 2011

УДК 331.101.26(075.8)
ББК 65.242.2

*Рекомендовано Міністерством освіти і
науки, молоді та спорту України як
навчальний посібник для студентів вищих
навчальних закладів
(лист № 1/11-6423 від 21.07.11)*

Економіка праці і соціально-трудоі відносини :
Е 45 навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних
закладів / за наук. ред. д.е.н. А.Г. Бабенка. - Дніпропетровськ:
Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. – 268 с.
ISBN 978-966-8866-58-6

Перехід української економіки до ринкових відносин обумовив зміни, пов'язані з працею та відносинами із приводу праці, що формуються у її процесі. Навчально-наочний посібник з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудоі відносини» включає 30 розділів, що розкривають навчальний матеріал у вигляді структурно-логічних схем та рисунків. У кінці кожного розділу містяться питання для самоконтролю.

Призначено для студентів вищих навчальних закладів, він також буде корисний викладачам, аспірантам, науковцям, спеціалістам у галузі економіки праці та управління соціально-трудоіми відносинами.

Рецензенти: О.Ю. Амосов доктор економічних наук, професор
Харківського регіонального
інституту державного управління
Національної академії державного
управління при Президентові
України

Н.Д. Лук'янченко доктор економічних наук,
професор, завідувач кафедри
управління персоналом і економіки
праці Донецького національного
університету

І.Д. Падерін доктор економічних наук, завідувач
кафедри економіки підприємства
Дніпропетровської державної
фінансової академії

Розглянуто та схвалено вченою радою академії
Протокол № 9 від 30.06.2010 р.

ISBN 978-966-8866-58-6

© Колектив авторів, 2011
© ДДФА, 2011

Зміст

Передмова	8
Розділ 1. Економіка праці і соціально-трудова відносина як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна	11
1.1. Завдання та призначення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносина».....	11
1.2. Взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносина» з іншими дисциплінами.....	13
1.3. Економіка праці і соціально-трудова відносина як напрям наукових досліджень.....	15
Питання для самоконтролю	16
Розділ 2. Соціально-трудова напрям розвитку економічної думки	17
2.1. Наукові уявлення щодо соціально-трудова відносина у суспільстві наприкінці ХІХ – початку ХХ ст.....	17
2.2. Дослідження відносина у сфері праці на сучасному етапі.....	22
Питання для самоконтролю	25
Розділ 3. Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності	26
3.1. Економічна сутність категорії «праця» та її загальносуспільне значення.....	26
3.2. Зміст, характер і види праці.....	27
3.3. Спрямування праці на досягнення максимально ефективних результатів суспільно-економічної діяльності населення.....	29
Питання для самоконтролю	29
Розділ 4. Населення і трудовий потенціал	30
4.1. Населення як демоекономічна категорія.....	30
4.2. Відтворення населення, його природний і механічний рух.....	32
4.3. Структура і розміщення населення України.....	35
4.4. Структура трудового потенціалу суспільства, його розподіл і використання.....	36
Питання для самоконтролю	39
Розділ 5. Людський розвиток – мета і критерій соціально-економічного прогресу	40
5.1. Соціально-економічна концепція людського розвитку. Індекс людського розвитку.....	40
5.2. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості, рівня життя, нерівності і людського розвитку.....	41
5.3. Динаміка показників людського розвитку в Україні.....	43
Питання для самоконтролю	44

Розділ 6. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал	45
6.1. Розвиток концепції людського капіталу.....	45
6.2. Людський капітал як соціально-економічна категорія.....	47
6.3. Інвестиції в людський капітал.....	48
6.4. Визначення ефективності інвестування в людський капітал.....	49
Питання для самоконтролю	50
Розділ 7. Якість робочої сили	51
7.1. Об'єктивна необхідність зростання вимог до якості робочої сили... 51	51
7.2. Якість робочої сили і кваліфікація працівника.....	51
7.3. Освіта і професійна підготовка в інфраструктурі ринку праці.....	52
Питання для самоконтролю	54
Розділ 8. Соціально-трудова відносина як система	55
8.1. Системне поняття соціально-трудова відносина: зміст, склад та структура.....	55
8.2. Сторони і суб'єкти соціально-трудова відносина.....	56
8.3. Рівні соціально-трудова відносина.....	59
8.4. Принципи і типи соціально-трудова відносина.....	60
Питання для самоконтролю	62
Розділ 9. Чинники трансформації соціально-трудова відносина..	63
9.1. Чинники еволюції відносина у соціально-трудова сфері.....	63
9.2. Місце соціально-трудова відносина в системі відносина ринкової системи господарювання.....	65
Питання для самоконтролю	67
Розділ 10. Соціальна політика	68
10.1. Зміст поняття і завдання державної соціальної політики.....	68
10.2. Економічна природа соціальної політики.....	69
10.3. Цілі і завдання розвитку соціальної політики в Україні.....	70
Питання для самоконтролю	71
Розділ 11. Регулювання соціально-трудова відносина	72
11.1. Особливості регулювання соціально-трудова відносина за умов ринкової економіки.....	72
11.2. Методи регулювання соціально-трудова відносина.....	73
Питання для самоконтролю	75
Розділ 12. Соціальне партнерство	76
12.1. Визначення соціального партнерства.....	76
12.2. Мета та принципи соціального партнерства.....	81
12.3. Суб'єкти соціального партнерства.....	84
12.4. Оцінка стану соціального партнерства в Україні і напрями його розвитку.....	87
12.5. Колективний договір, його призначення, функції, структура, зміст, контроль за використанням та відповідальність..	88
Питання для самоконтролю	88

Розділ 13. Управління персоналом у системі соціально-трудових відносин на макрорівні	89
13.1. Нормативно-правове забезпечення управління персоналом в системі соціально-трудових відносин на макрорівні.....	89
13.2. Персонал організації як об'єкт управління. Мета і завдання управління персоналом.....	92
13.3. Кадрова політика організації.....	93
13.4. Професійна і соціальна адаптація кадрів. Мотивація і стимулювання праці.....	98
13.5. Ефективність управління персоналом.....	103
Питання для самоконтролю	106
Розділ 14. Моніторинг соціально-трудової сфери	107
14.1. Зміст, концептуальні положення та завдання моніторингу соціально-трудової сфери.....	107
14.2. Інформаційна база моніторингу соціально-трудової сфери.....	108
14.3. Напрями здійснення моніторингу соціально-трудової сфери на макро- і макрорівнях.....	108
14.4. Моніторинг як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин.....	109
Питання для самоконтролю	109
Розділ 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	110
15.1. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці.....	110
15.2. Механізм нормотворчої діяльності Міжнародної організації праці.....	112
Питання для самоконтролю	112
Розділ 16. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин	113
16.1. Методи роботи Міжнародної організації праці та програми регулювання соціально-трудових відносин у міжнародній практиці.....	113
16.2. Застосування Конвенцій Міжнародної організації праці країнами-членами Міжнародної організації праці.....	114
Питання для самоконтролю	115
Розділ 17. Ринок праці в системі соціально-трудових відносин	116
17.1. Сутність та основні елементи ринку праці. Кон'юнктура ринку праці.....	116
17.2. Інфраструктура ринку праці.....	121
17.3. Сегментація та гнучкість ринку праці.....	124
Питання для самоконтролю	125
Розділ 18. Регулювання зайнятості населення	126
18.1. Поняття, види та форми зайнятості населення.....	126
18.2. Визначення поняття та рівня безробіття, його види.....	131
18.3. Державне регулювання зайнятості в Україні.....	133

18.4. Програми сприяння зайнятості.....	137
Питання для самоконтролю.....	139
Розділ 19. Продуктивність. Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання.....	140
19.1. Поняття продуктивності праці.....	140
19.2. Показники вимірювання продуктивності праці.....	140
19.3. Поняття трудомісткості продукції, її види.....	144
Питання для самоконтролю.....	146
Розділ 20. Фактори і резерви продуктивності праці.....	147
20.1. Визначення факторів підвищення продуктивності праці.....	147
20.2. Класифікація факторів продуктивності праці.....	148
20.3. Резерви зростання продуктивності праці, їх класифікація....	149
20.4. Резерви зниження трудомісткості продукції. Резерви ефективного використання робочого часу.....	149
Питання для самоконтролю.....	150
Розділ 21. Види, джерела і структура доходів населення.....	151
21.1. Поняття доходів населення. Види і структура доходів населення.....	151
21.2. Джерела формування доходів і напрями їх використання....	152
21.3. Номінальні і реальні доходи.....	153
Питання для самоконтролю.....	154
Розділ 22. Диференціація доходів населення: поняття, чинники, методи виміру.....	155
22.1. Диференціація доходів населення та фактори, які її визначають. Механізм державного регулювання доходів населення.....	155
22.2. Установлення розміру мінімальної зарплати, інших державних норм і гарантій.....	160
22.3. Визначення мінімального споживчого бюджету.....	165
Питання для самоконтролю.....	169
Розділ 23. Рівень і якість життя населення та його регулювання.....	170
23.1. Рівень і якість життя: поняття, основні елементи.....	170
23.2. Показники рівня життя населення.....	177
23.3. Якість трудового життя як критерій оцінки соціально-трудоових відносин.....	179
Питання для самоконтролю.....	181
Розділ 24. Заробітна плата в ринковій економіці. Організація заробітної плати.....	182
24.1. Соціально-економічна сутність заробітної плати.....	182
24.2. Елементи організації заробітної плати в умовах ринку.....	186
24.3. Форми і системи оплати праці.....	188
24.4. Механізм регулювання заробітної плати в Україні.....	195
Питання для самоконтролю.....	199

Розділ 25. Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю	200
25.1. Зміст та призначення тарифної системи оплати праці.....	200
25.2. Основні елементи тарифної системи оплати праці.....	200
25.3. Сутність та необхідність доплат і надбавок.....	207
25.4. Сутність безтарифної системи оплати праці.....	210
Питання для самоконтролю	211
Розділ 26. Організація праці	212
26.1. Поняття, зміст і завдання організації праці.....	212
26.2. Поділ і кооперування праці.....	215
26.3. Організація і обслуговування робочих місць.....	217
26.4. Раціоналізація трудових процесів.....	220
26.5. Умови праці і фактори їх формування. Державна система охорони праці в Україні.....	221
Питання для самоконтролю	223
Розділ 27. Нормування праці	224
27.1. Суть і значення нормування праці.....	224
27.2. Об'єкти нормування праці.....	225
27.3. Робочий час, його склад і структура.....	227
27.4. Призначення та класифікація нормативів із праці. Методи нормування і способи вдосконалення норм.....	230
Питання для самоконтролю	234
Розділ 28. Аналіз трудових показників	235
28.1. Система трудових показників і взаємозв'язок їхніх елементів.....	235
28.2. Аналіз динаміки продуктивності праці. Аналіз трудомісткості продукції.....	237
28.3. Аналіз чисельності і складу працівників.....	238
28.4. Напрямки здійснення аналізу виконання плану використання фонду заробітної плати.....	242
Питання для самоконтролю	243
Розділ 29. Планування трудових показників	244
29.1. Мета і завдання планування трудових показників.....	244
29.2. Методика планування продуктивності праці.....	245
29.3. Планування чисельності працівників.....	251
29.4. Планування фонду заробітної плати персоналу.....	255
Питання для самоконтролю	257
Розділ 30. Звітність і аудит у сфері праці	258
30.1. Звітність у сфері праці. Форми звітності.....	258
30.2. Сутність і цілі аудиту у трудовій сфері.....	259
30.3. Підготовчий етап аудиторської перевірки. Збір інформації. Обробка і аналіз інформації.....	261
Питання для самоконтролю	262
Література	263

ПЕРЕДМОВА

Перехід української економіки до ринкових відносин обумовив зміни, пов'язані з працею й трудовими відносинами, що формуються в її процесі. Нині вивчення проблем праці як найважливішої економічної категорії, її ефективного використання на різних рівнях економічної системи, соціально-трудова відносин, які виникають у процесі праці, є предметом досліджень і уточнень.

Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудова відносини» входить до переліку нормативних дисциплін, що вивчаються студентами всіх економічних спеціальностей вищих навчальних закладів України.

Метою навчально-наочного посібника є надання можливості студентам оволодіти теоретичними основами економіки праці на різних рівнях (національному, регіональному, галузевому), засвоїти принципи формування та використання трудових ресурсів, дослідити механізм формування та регулювання соціально-трудова відносин, вивчити особливості формування, становлення й функціонування ринку праці, навчити розраховувати, аналізувати і планувати трудові показники, з'ясувати сутність і важливість організації й нормування праці, усвідомити значення звітності з питань праці для регулювання соціально-трудова відносин.

У результаті засвоєння навчального матеріалу студенти мають набути такі компетенції, як:

- здатність до сприйняття, аналізу, систематизації та формування системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної праці та розвиток соціально-трудова відносин з різних джерел (підручники, навчальні посібники, законодавчі та нормативні акти, періодичні видання, Internet та ін.);

- здатність планувати, аналізувати, оцінювати й підвищувати ефективність використання трудового потенціалу;

- здатність демонструвати знання про сучасний стан ринку праці, особливості його формування, регулювання та участь у цьому процесі органів служби зайнятості;

- вміння розраховувати показники зайнятості, безробіття та аналізувати їх динаміку;

- здатність аналізувати соціально-трудова відносини та управляти ними;

- здатність складати колективні договори (угоди) аналізувати й застосовувати норми чинного законодавства про працю до конкретних виробничих обставин;

- вміння визначати показники продуктивності праці та розраховувати резерви її зростання на підприємстві;

- вміння планувати й розраховувати трудомісткість продукції, чисельність працівників та визначати її додаткову потребу на підприємстві;
- здатність забезпечувати високу ефективність діяльності підприємства через оптимізацію організації праці та нормування праці;
- вміння розраховувати заробітну плату працівника за різними формами і системами;
- вміння розраховувати фонд оплати праці підприємства та забезпечувати його ефективне використання;
- здатність здійснювати планування й аналіз системи трудових показників на підприємстві;
- здатність збирати, накопичувати та систематизувати інформацію для проведення планування, аналізу, звітності й аудиту у сфері праці;
- вміння розробляти рекомендації щодо вдосконалення організації праці, соціально-трудова відносин на підприємстві за результатами аудиторських перевірок;
- вміння заповнювати документи статистичної звітності з питань праці;
- володіння навичками роботи з програмними продуктами;
- вміння працювати з нормативно-правовими документами, у тому числі через мережу Internet;
- здатність ефективно організувати свій робочий час;
- здатність до ефективних міжособистісних комунікацій;
- вміння нарощувати й ефективно використовувати свій людський капітал та забезпечувати власну конкурентоспроможність на ринку праці.

Структура навчально-наочного посібника містить 30 розділів, у яких виділено окремі питання, що розкриваються у вигляді структурно-логічних схем та рисунків. Викладення змісту дисципліни за допомогою схем, таблиць, рисунків дозволяє акцентувати увагу на окремих положеннях навчальних питань та сприяє узагальненню і систематизації інформації з метою кращого засвоєння її студентами. Крім того, подання навчального матеріалу у такому вигляді дозволяє спільно зі словесно-логічним мисленням студентів «підключити» до роботи наочно-образне мислення.

Навчально-наочний посібник з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» побудований на широко апробованому у викладацькій діяльності та добре відомому в Україні навчальному матеріалі, підготовленому провідними фахівцями галузі економіки праці та соціально-трудова відносин, такими як А.М. Колот, О.А. Грішнова, Д.П. Богиня, Г.Т. Завіновська та ін., які займаються проблемами праці та соціально-трудова відносин. Робота з даним

навчально-наочним посібником дозволить студентам глибоко оволодіти професією економіста, менеджера у галузі соціально-трудових відносин на всіх рівнях.

Навчально-наочний посібник може бути корисним для студентів, які навчаються в галузі знань 0305 «Економіка та підприємництво», слухачів факультетів післядипломної освіти та шкіл бізнесу, аспірантів, усіх, хто цікавиться проблемами соціально-трудових відносин.

Навчально-наочний посібник підготовлений авторським колективом кафедри управління персоналом і економіки праці Дніпропетровської державної фінансової академії у такому складі:

А.Г. Бабенко, доктор економічних наук, професор - розділ 19;

А.Л. Бикова, кандидат економічних наук, керівник авторського колективу - передмова, розділи 21, 22, 23, 24, 25;

К.В. Бондаревська, асистент - розділи 8, 9.

Н.В. Волкова, викладач - розділи 28, 29, 30;

Т.О. Гальцева, кандидат психологічних наук - розділ 11;

А.П. Гірман, кандидат політичних наук, доцент - розділи 14, 15, 16, 17;

П.І. Коренюк, доктор економічних наук - розділ 20;

Є.Л. Крулько, асистент - розділи 1, 2, 3;

А.В. Лобза, старший викладач - розділи 11, 12, 13;

Ю.М. Лютий, кандидат економічних наук, доцент – розділи 10, 18;

Т.В. Мороз, старший викладач - розділи 4, 5, 6, 7;

Д.А. Пятенко, асистент - розділи 26, 27;

Навчально-наочний посібник підготовлено за науковою редакцією доктора економічних наук, професора А.Г. Бабенка.

Автори будуть вдячні користувачам навчально-наочного посібника за критичні зауваження та побажання.

РОЗДІЛ 1. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК НАПРЯМ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

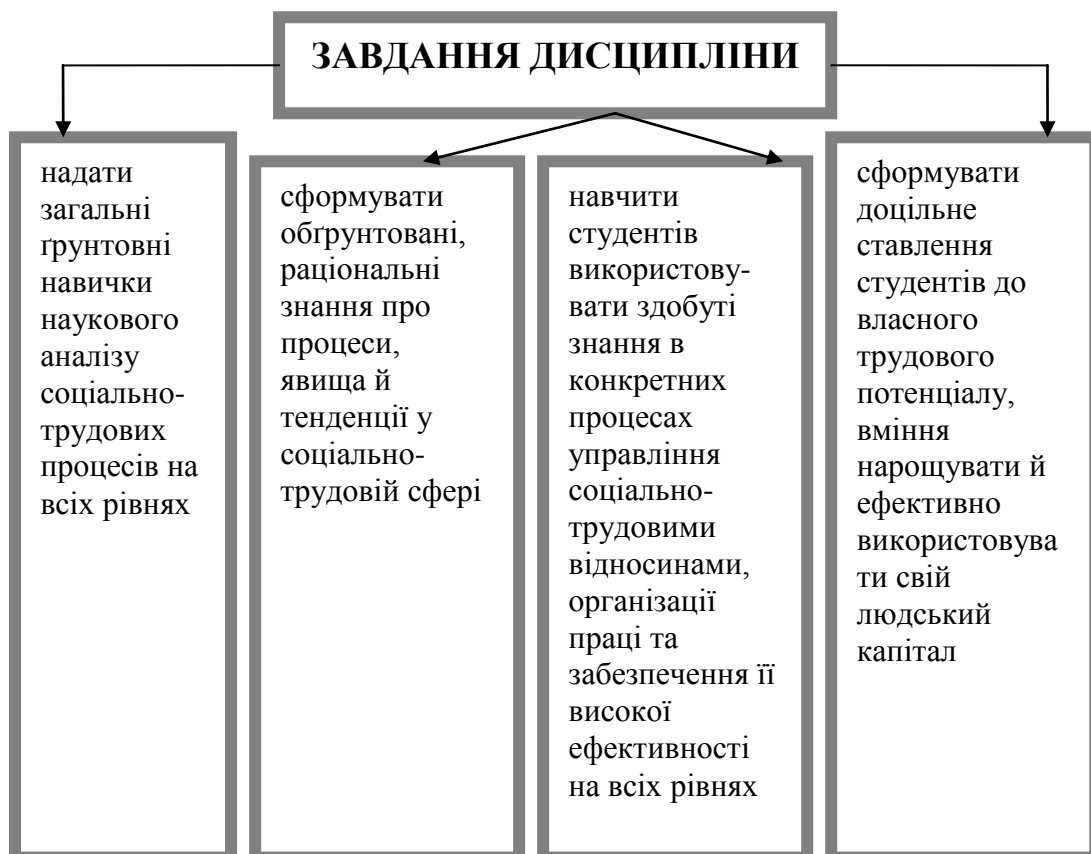
1.1. Завдання та призначення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».

1.2. Взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами.

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

1.1. Завдання та призначення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»

Метою навчальної дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» є формування у студентів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин в Україні на всіх рівнях



Об'єктом вивчення дисципліни є система економічних, соціальних і організаційних відносин між людьми щодо відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці

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

ІНФОРМАЦІЙНА БАЗА ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»



1.2. Взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» з іншими дисциплінами

Структура курсу «Економіка праці і соціально-трудова відносини» складається із таких змістових модулів:

1. Теоретико-методологічні засади вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини»;
2. Людський потенціал і якість робочої сили;
3. Соціально-трудова відносини та їх регулювання;
4. Ринок праці. Зайнятість і безробіття;
5. Продуктивність праці;
6. Політика доходів і оплата праці;
7. Організація та нормування праці;
8. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці.

Взаємозв'язок проблем дослідження дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» з іншими дисциплінами та науками

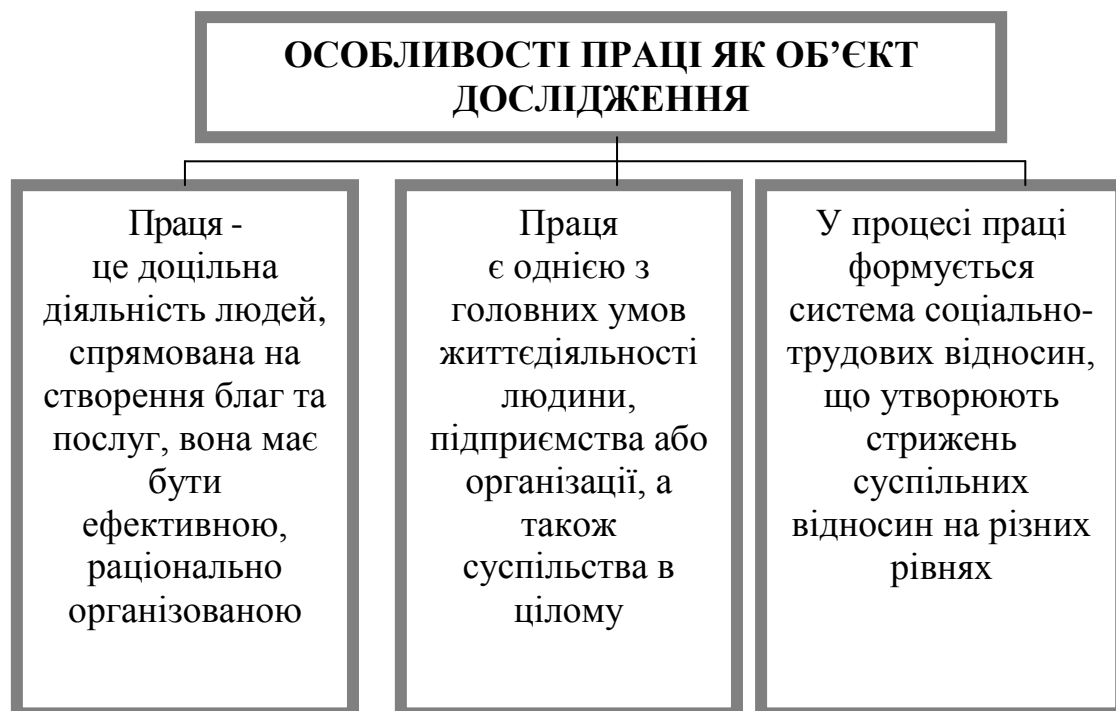
Інші дисципліни	Економіка праці й соціально-трудова відносини	Економічна теорія	Соціологія і психологія праці	Наукова організація праці	Управління персоналом	Техніка безпеки, охорона праці, ергономіка	Демографія	Соціальна політика	Трудове право	Управління трудовими ресурсами	Економіка підприємства	Економіка освіти	
Теми курсу	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Праця як сфера життєдіяльності	+	+	+						+	+			
Населення і трудовий потенціал	+							+	+	+	+		
Людський капітал	+	+				+			+				+
Людський розвиток	+	+						+	+		+		+
Соціально-трудова відносини	+	+	+	+	+	+		+	+				
Соціальне партнерство	+		+	+	+	+		+	+		+		
Регулювання соціально-трудова відносин	+								+	+	+		

Продовження таблиці

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Міжнародна організація праці	+					+		+	+			
Моніторинг соціально-трудої сфери	+						+	+	+	+		
Людина на ринку праці	+				+				+			
Ринок праці і зайнятість населення	+	+					+	+	+	+		
Ефективність праці	+			+	+	+					+	
Доходи і оплата праці	+	+			+			+	+	+	+	
Організація праці	+			+	+	+			+		+	
Нормування праці	+			+	+	+					+	
Планування, аналіз, звітність і аудит у сфері праці	+				+						+	

[Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: підручник. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2007. – С.23-24]

1.3. Економіка праці і соціально-трудоі відносини як напрям наукових досліджень





Соціально-трудові відносини – комплекс взаємовідносин між людьми, пов'язаний із залученням працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямований на забезпечення високої якості життя працівників і високої ефективності економічної діяльності

Питання для самоконтролю

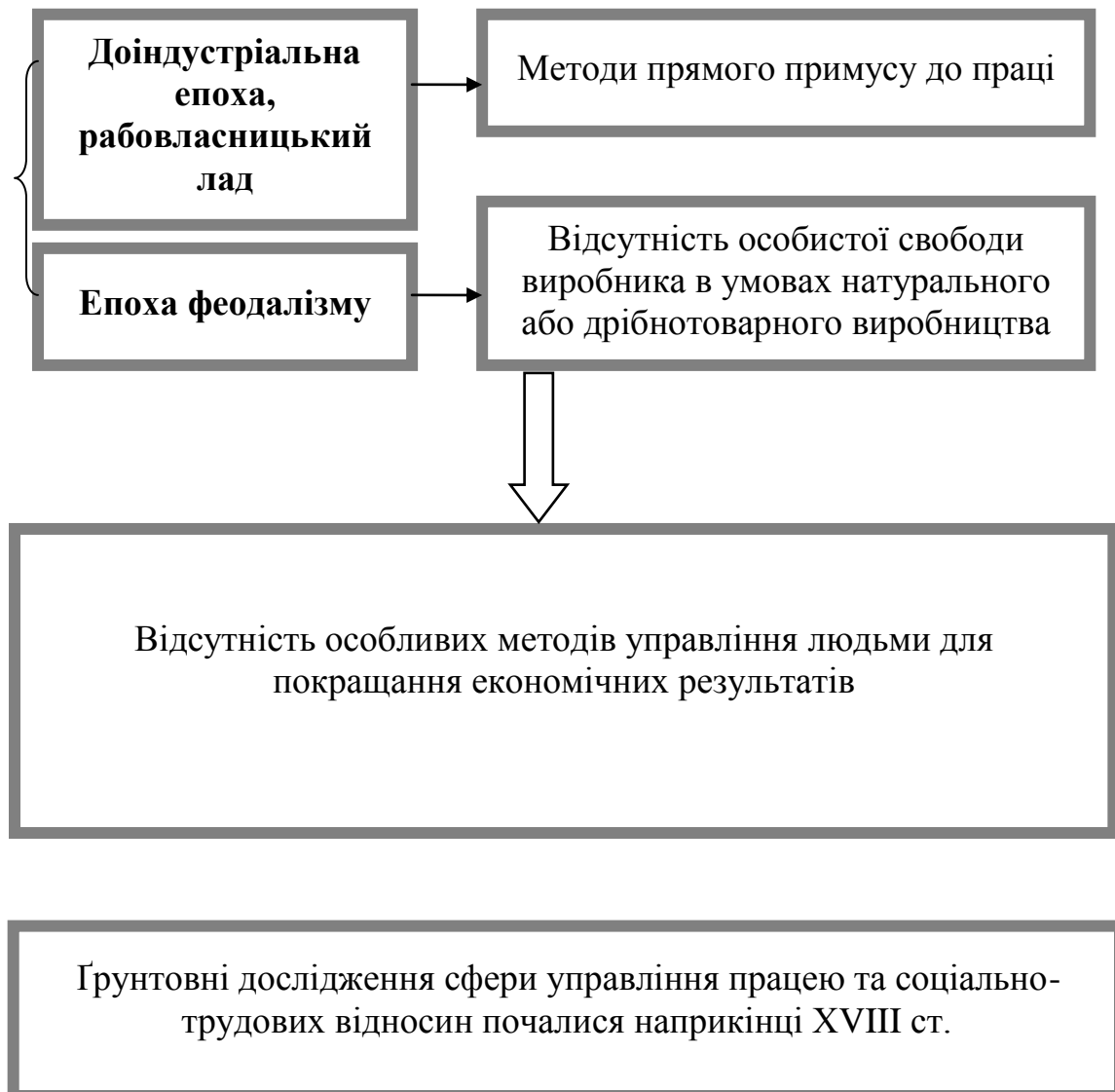
1. Що вивчає дисципліна «Економіка праці і соціально-трудові відносини»? Яка її мета і завдання?
2. Розкрийте взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами та науками.
3. Назвіть законодавчі акти, що регулюють сферу соціально-трудових відносин.
4. Які інформаційні джерела можна використовувати при вивченні дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»?
5. Яка роль праці в розвитку людини і суспільства?
6. Охарактеризуйте сутність праці.
7. Що являють собою соціально-трудові відносини?

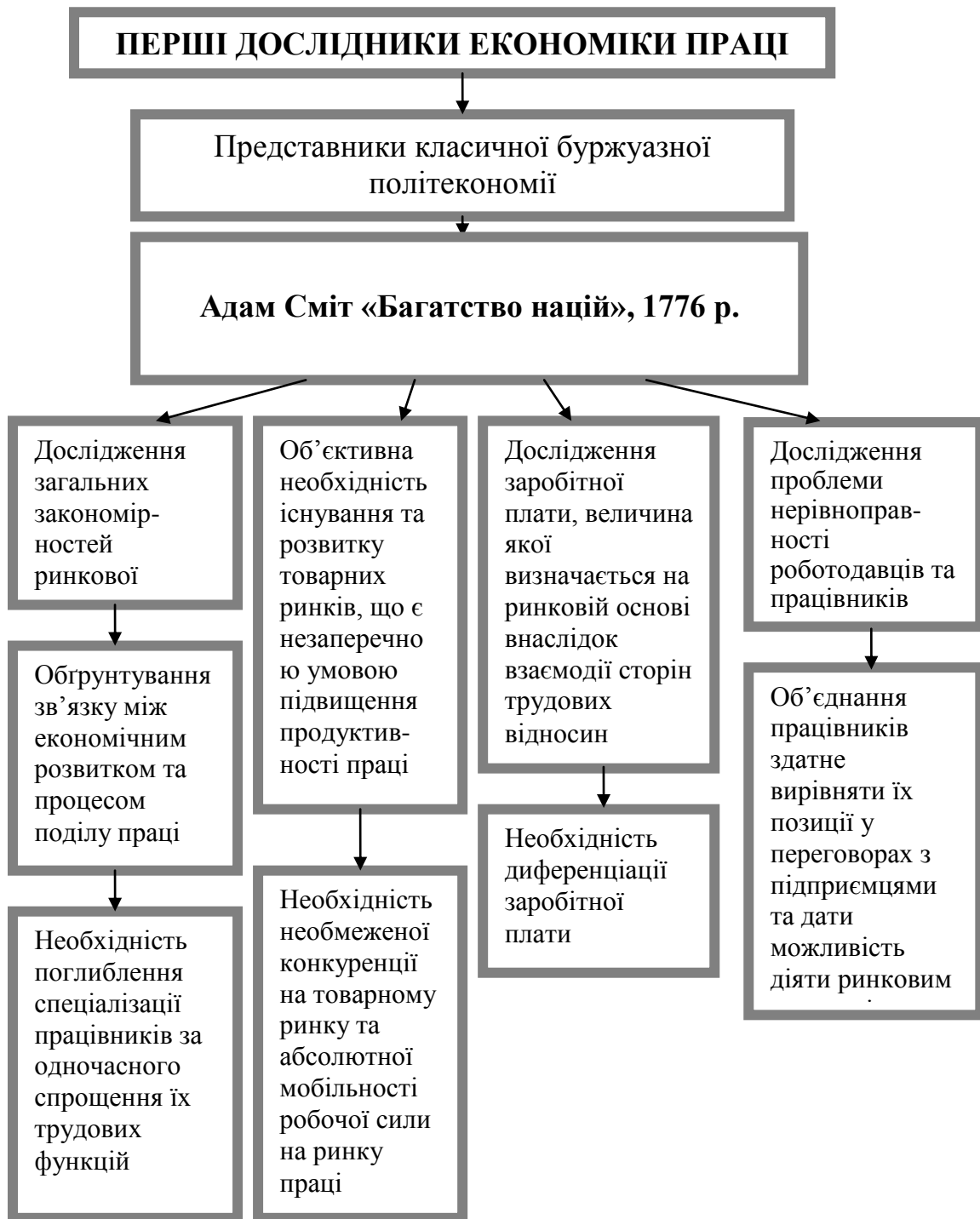
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

2.1. Наукові уявлення щодо соціально-трудових відносин у суспільстві наприкінці XIX – на початку XX ст.

2.2. Дослідження відносин у сфері праці на сучасному етапі.

2.1. Наукові уявлення щодо соціально-трудових відносин у суспільстві наприкінці XIX – на початку XX ст.







ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ЯК САМОСТІЙНОЇ НАУКИ

I етап

Період відгалуження економіки праці як самостійної науки (останнє десятиліття XIX ст. - 20-ті рр. XX ст.). У цей період повністю зникло характерне для середньовіччя тотальне державне регулювання господарського життя, було остаточно зруйновано систему ремісничих гільдій з властивою їм суворою регламентацією. З іншого боку, праця стала більш чітко підлягати технологічному регулюванню, водночас із цим з'явилися орієнтовані переважно на охорону праці профспілки, колективні договори, соціальне законодавство тощо

II етап

Становлення економіки праці як науки, що використовує економічні методи дослідження для виявлення економічних закономірностей у сфері праці (20-ті - кінець 60-х рр. XX ст.). Цей етап проходив у високорозвинених країнах Заходу та в СРСР і країнах соціалістичного блоку абсолютно по-різному.

У країнах Заходу основним змістом другого етапу було дослідження ринку праці. В другій половині 20-х рр. Пол Дуглас почав кількісні дослідження у сфері пропозиції праці, попиту на неї та реальної заробітної плати.

У СРСР цей етап проходив у абсолютно інших історичних умовах. На перший план тут було висунуто теорію трудового процесу, за межами якої опинилися усі проблеми функціонування ринку праці. С.Г. Струмлілін всебічно розглядає процес праці з економічного, фізіологічного, психологічного, соціального та історичного поглядів

III етап

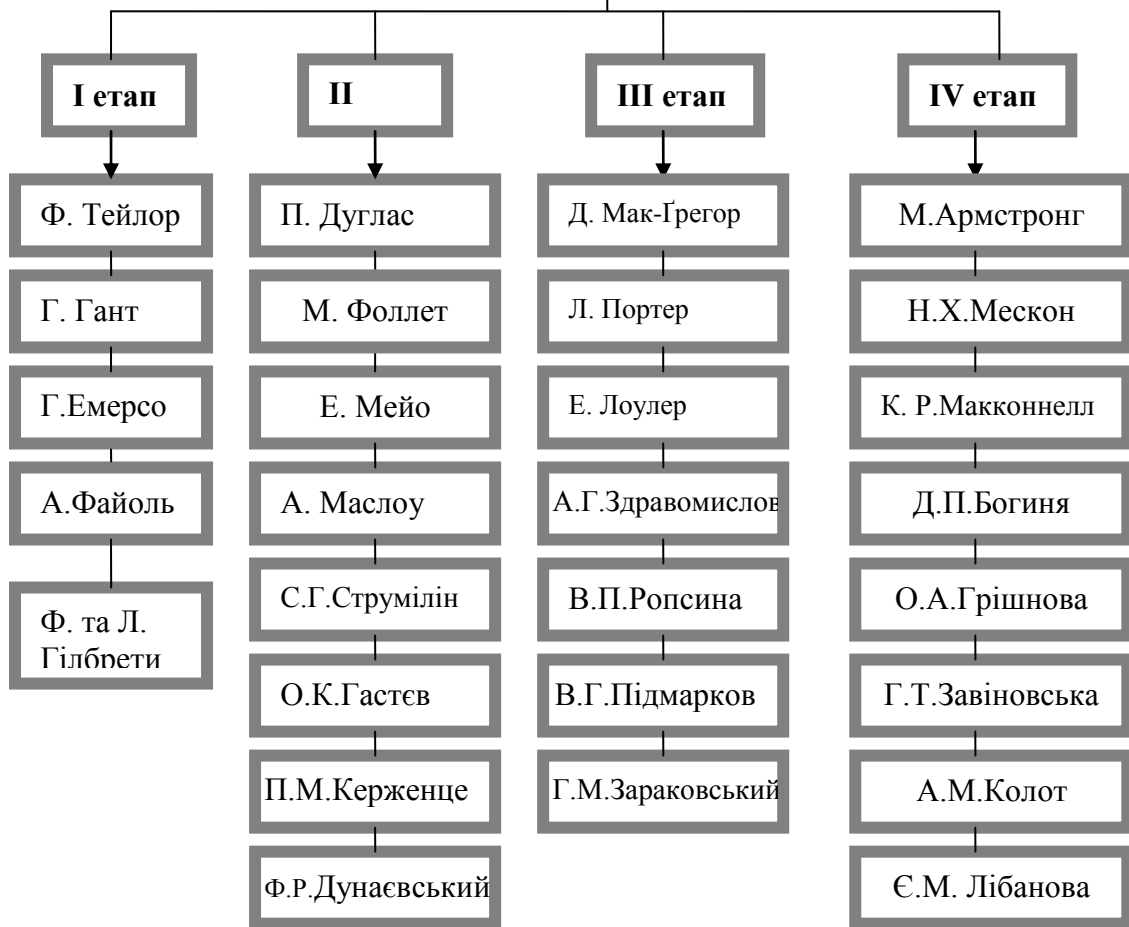
Розвиток економіки праці (кінець 60-х - середина 70-х рр. XX ст.) пов'язаний з трансформацією фундаментальних основ управління трудовою діяльністю. Якщо раніше її основні параметри визначались керівництвом підприємства виходячи з системи застосовуваних технологій та характеристик працівників, то тепер праця почала регулюватись не лише зсередини, але й ззовні. Починаючи з 60-х рр. XX ст. спостерігається друга велика хвиля зростання інтересу до проблем управління через систему взаємовідносин людей.

У 70–80 рр. у науці управління розвинених країн поняття "людські ресурси", "людський капітал" і управління ними почали витіснити поняття "персонал", "управління персоналом", "робота з кадрами"

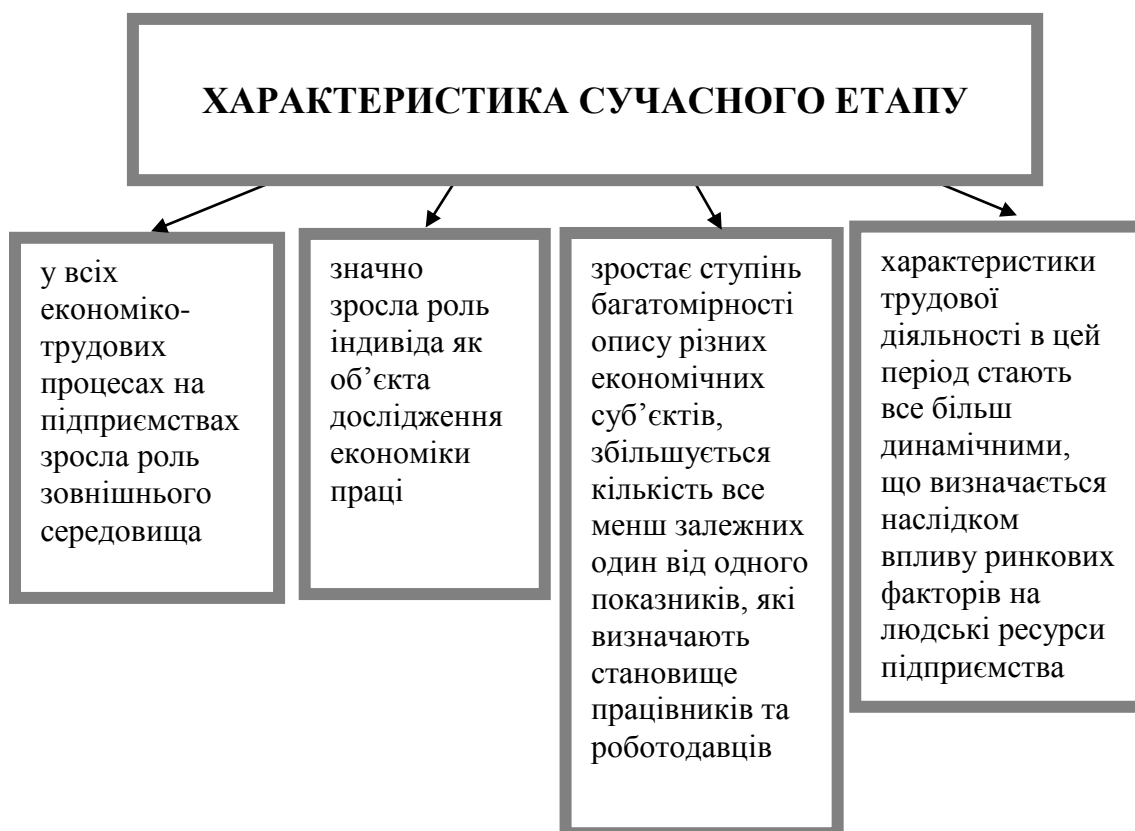
IV етап

Розвиток економіки праці ще не завершився, він тісно пов'язаний з інформаційною революцією, розвитком мережевих структур та глобалізацією

ОСНОВНІ ДОСЛІДНИКИ ПРОБЛЕМ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ



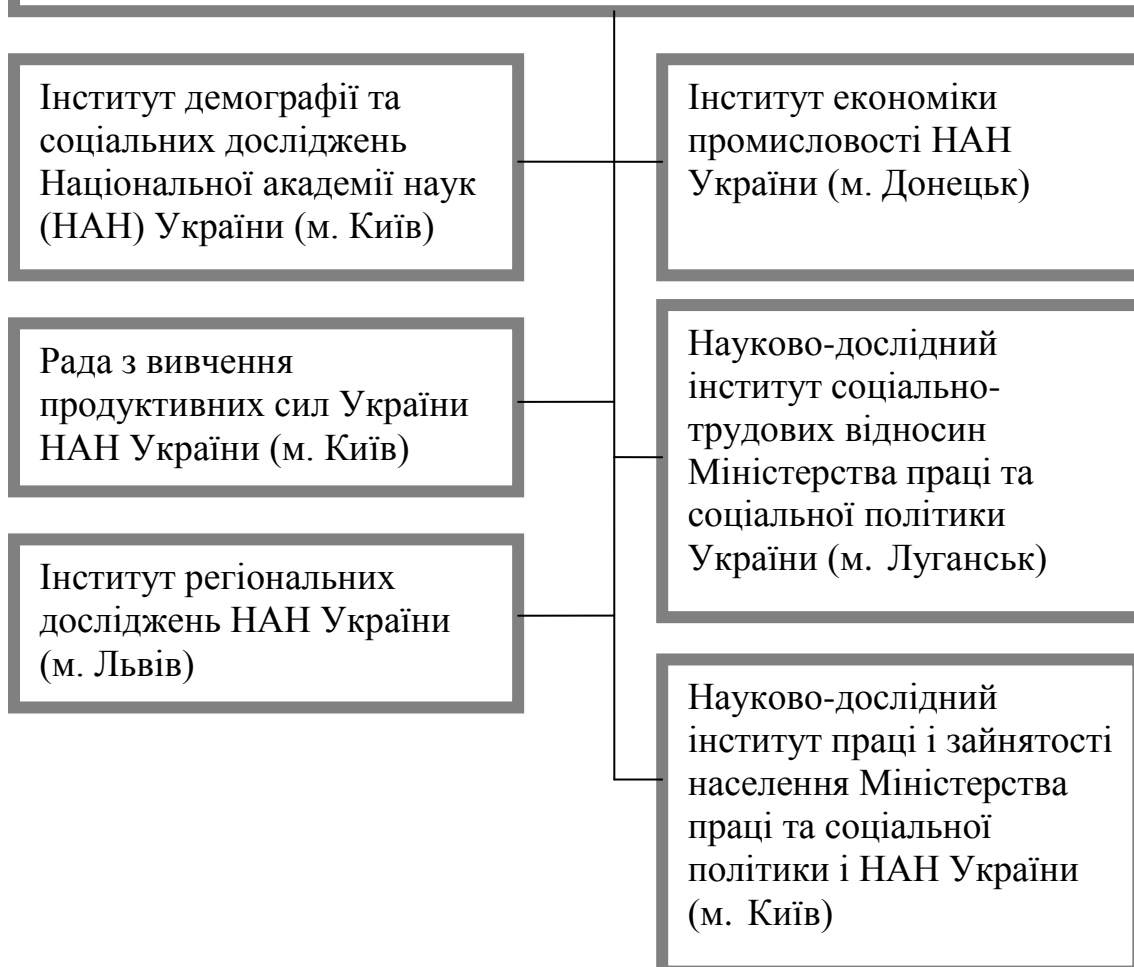
2.2. Дослідження відносин у сфері праці на сучасному етапі



Актуальні проблеми економіки праці на сучасному етапі	Деталізація проблеми
1	2
Трансформація відносин на ринку праці	Необхідність зростання ефективності праці та відповідної її організації незалежно від коливань кон'юнктури ринків
	Більша увага до стратегічного перспективного розвитку трудового потенціалу, оновлення робочих місць, формування прогресивної структури зайнятості
	Посилення уваги до всіх доступних для залучення людських ресурсів
	Зростання значення зовнішньої мобільності робочої сили на протигагу внутрішній. Вимога формування нових підходів до мотивації праці
	Ускладнення структури винагороди для працівників, що зайняті на постійній основі, поряд із більш простою системою винагороди тимчасовим співробітникам
	Зростання значущості соціальних гарантій з боку роботодавців для однієї частини співробітників (висококваліфікованих) на протигагу послабленню їх ролі для іншої групи (некваліфікованих)
	Необхідність розширення інформаційної бази про працю і зайнятість
Соціалізація трудових відносин	Падіння значення специфічних знань як фактора монопольного становища груп працівників з одночасним зростанням ролі інших видів специфічності, які раніше спеціально не розглядалися (унікальність знань та кваліфікації працівника)
	Зростання ролі необхідних на ринку сфер знань, які не можуть бути в силу своєї широти закріплені за окремим працівником
	Зростання ступеня комерціалізації об'єднань працівників
	Поступове перетворення трудових відносин між висококваліфікованими працівниками та роботодавцями на договірні відносини
	Послаблення ролі відкритих форм протидії працівників та роботодавців з паралельним посиленням їх прихованої конфронтації
	Соціальна диференціація за ознакою рівня освіти й кваліфікації
	Поява організацій, які автономно регулюють свої трудові відносини
	Зростання значення систем трудових відносин без профспілок, зростання ролі індивідуальних трудових контрактів
Поступове перетворення системи трудових відносин на складову більш загальної системи, що включає в себе також відносини, які виникають з приводу власності, ринкової діяльності та захисту довкілля	

1	2
Зміни безпосередньо у трудоному процесі	Перехід частини функцій контролю за протіканням трудового процесу від роботодавця до споживачів
	Ускладнення взаємозв'язку між продуктивністю та соціальними параметрами трудового процесу
	Поява складніших характеристик, що відображають становище індивіда в організації
	Розподіл відповідальності в організації серед рядових працівників, що свідчить про надання їм все більших прав
	Зростання ролі навчання в ході здійснення трудового процесу
	Поява неієрархічних, зокрема мережевих, форм управління працею, що знижує увагу підприємця до власне трудового процесу, одночасно посилюючи значимість контролю за його результатами

**НАУКОВІ ЦЕНТРИ, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬСЯ ПРОБЛЕМАМИ
ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН**





Питання для самоконтролю

1. Як змінювалась протягом часу проблематика досліджень у сфері економіки праці?
2. Чим відрізняються підходи А.Сміта і К.Маркса до дослідження трудових проблем?
3. Охарактеризуйте етапи становлення економіки праці як самостійної науки.
4. Чому не можна відділити періодизацію розвитку наук економіки праці та управління персоналом?
5. Назвіть найбільш видатних вітчизняних вчених, які займалися проблемами економіки праці.
6. Який внесок С.Г. Струмиліна у розвиток науки про працю?
7. Які ви знаєте напрями сучасних досліджень в галузі економіки праці і соціально-трудомих відносин?

РОЗДІЛ 3. ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЯ ЛЮДИНИ ТА ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

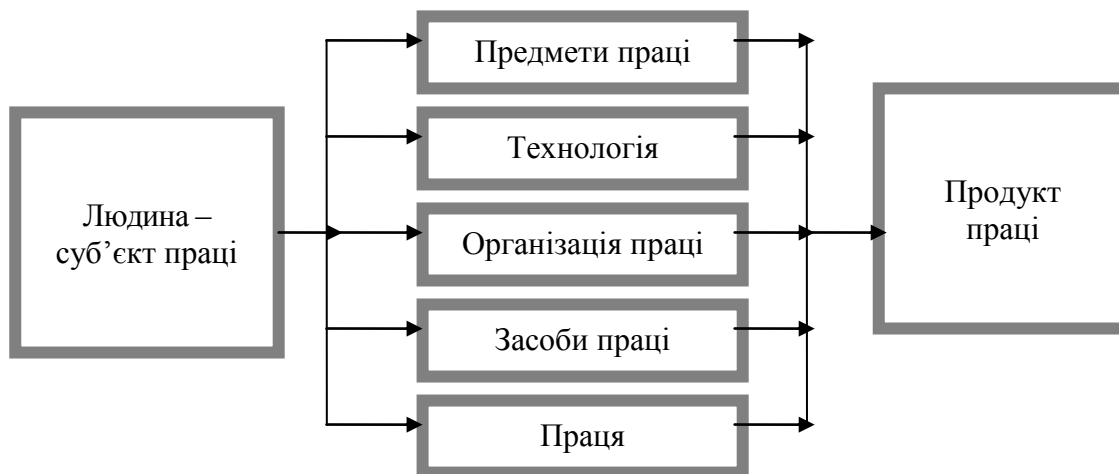
3.1. Економічна сутність категорії «праця» та її загальносуспільне значення.

3.2. Зміст, характер і види праці.

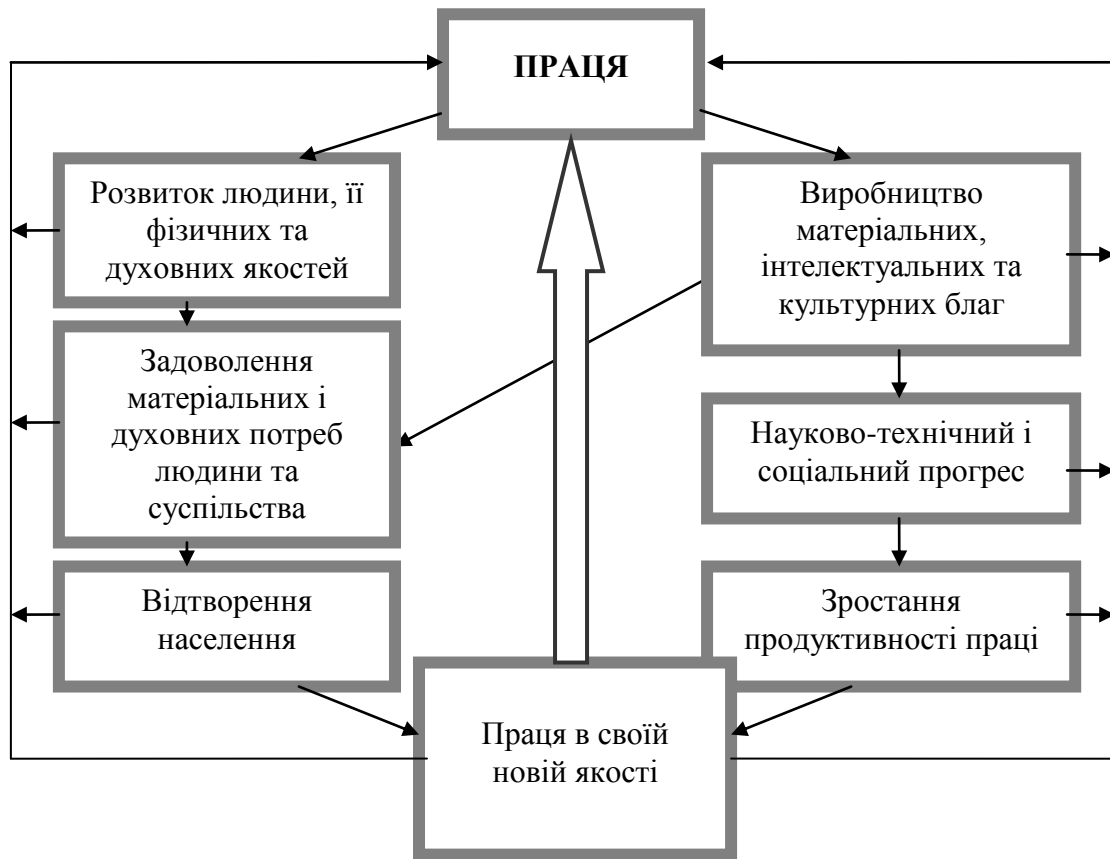
3.3. Спрямування праці на досягнення максимально ефективних результатів суспільно-економічної діяльності населення.

3.1. Економічна сутність категорії «праця» та її загальносуспільне значення

Праця – це доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей

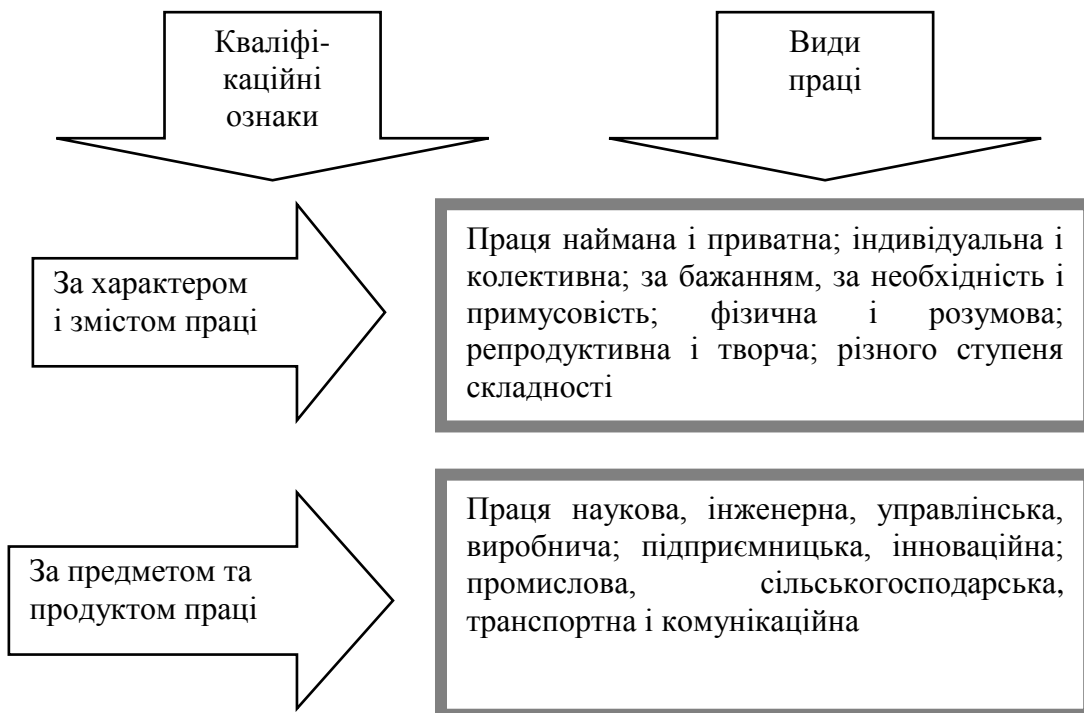


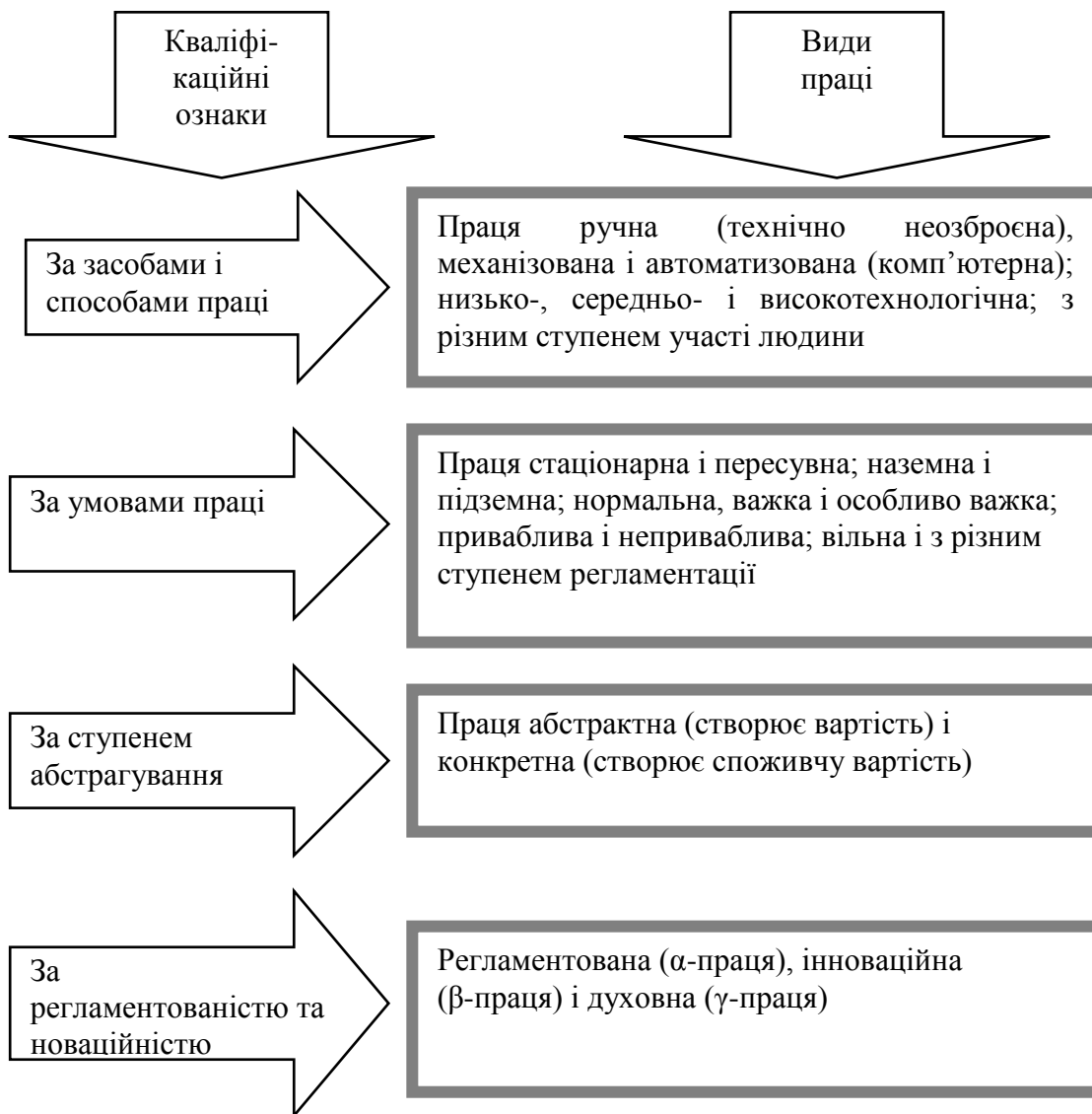
[Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2007. – С. 47]



[10, с. 27]

3.2. Зміст, характер і види праці





[10, с. 31-32].

3.3. Спрямування праці на досягнення максимально ефективних результатів суспільно-економічної діяльності населення



Питання для самоконтролю

1. Що вкладається в поняття «праця» і в чому сутність даної економічної категорії?
2. Що загального і які розходження між працею і трудовою діяльністю?
3. Назвіть основні компоненти праці.
4. Яким чином праця впливає на розвиток людини та суспільства?
5. Що розуміють під змістом, характером і видом праці?
6. Поясніть класифікацію видів праці.
7. За якими напрямками в наш час відбувається еволюція праці як чинника виробництва?
8. Як ви розумієте процес гуманізації праці?

РОЗДІЛ 4. НАСЕЛЕННЯ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

- 4.1. Населення як демоекономічна категорія.
- 4.2. Відтворення населення, його природний і механічний рух.
- 4.3. Структура і розміщення населення України.
- 4.4. Структура трудового потенціалу суспільства, його розподіл і використання.

4.1. Населення як демоекономічна категорія

Населення – природна сукупність людей, які проживають на визначеній території – у селі, місті, районі, регіоні, країні, що історично склалася і безупинно відновлюється в процесі виробництва і відтворення життя

Це сукупність людей, які перебувають у межах даної держави і підлягають її юрисдикції

ВИДИ НАСЕЛЕННЯ

Постійне населення

Наявне населення

Юридичне населення

Постійне населення – це сукупність людей, що постійно проживають на певній території незалежно від того, чи перебувають вони в даний момент на цій території

Наявне населення даної території – це сукупність людей, які перебувають на ній незалежно від тривалості перебування

Юридичне населення – це люди, які зазначені у списках мешканців даної території та зареєстровані на ній

[69, с. 15].

**З ОГЛЯДУ НА МОЖЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
І ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ
НАСЕЛЕННЯ ПОДІЛЯЄТЬСЯ НА ТРИ ЧАСТИНИ**

Перша частина – це особи молодші працездатного віку, від народження до 16 років, тобто підлітки

Друга частина – це особи працездатного віку, які є основною складовою трудових ресурсів країни (жінки 16-54 років, чоловіки 16 – 59 років)

Третя частина – це особи, старші працездатного віку, після якого надається пенсія

КЛАСИФІКАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

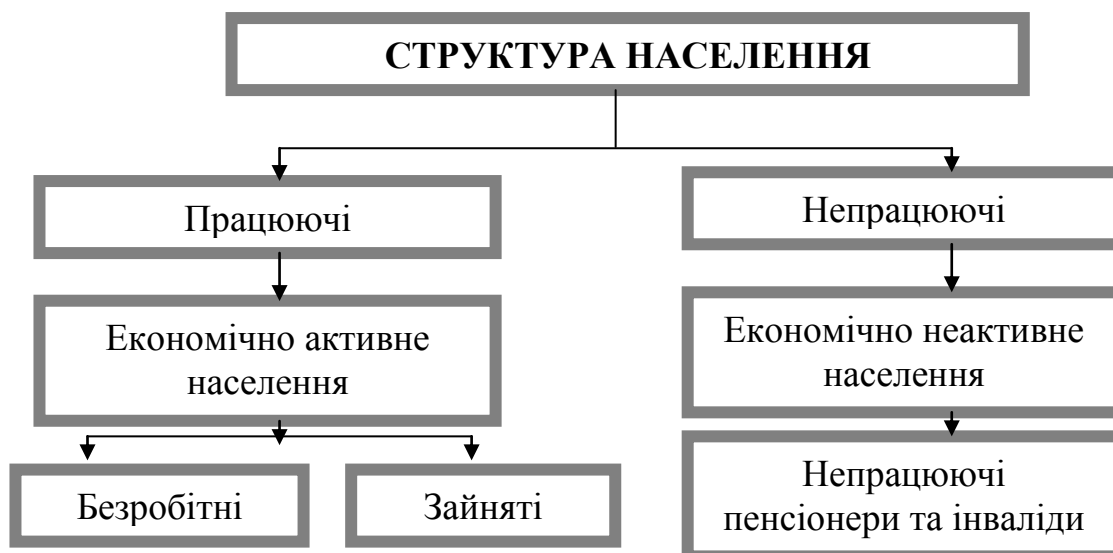
Розподіл населення за методикою МОП

Економічно активне населення (всі, хто працює або активно шукає роботу)		Економічно неактивне населення	Населення молодше 15 і старше 70 років
Зайняті	Безробітні		

**РОЗПОДІЛ НАСЕЛЕННЯ ЗА
ТРАДИЦІЙНОЮ МЕТОДИКОЮ**

Трудові ресурси (працездатне населення в працездатному віці + працюючі підлітки + працюючі інваліди + працюючі пенсіонери)

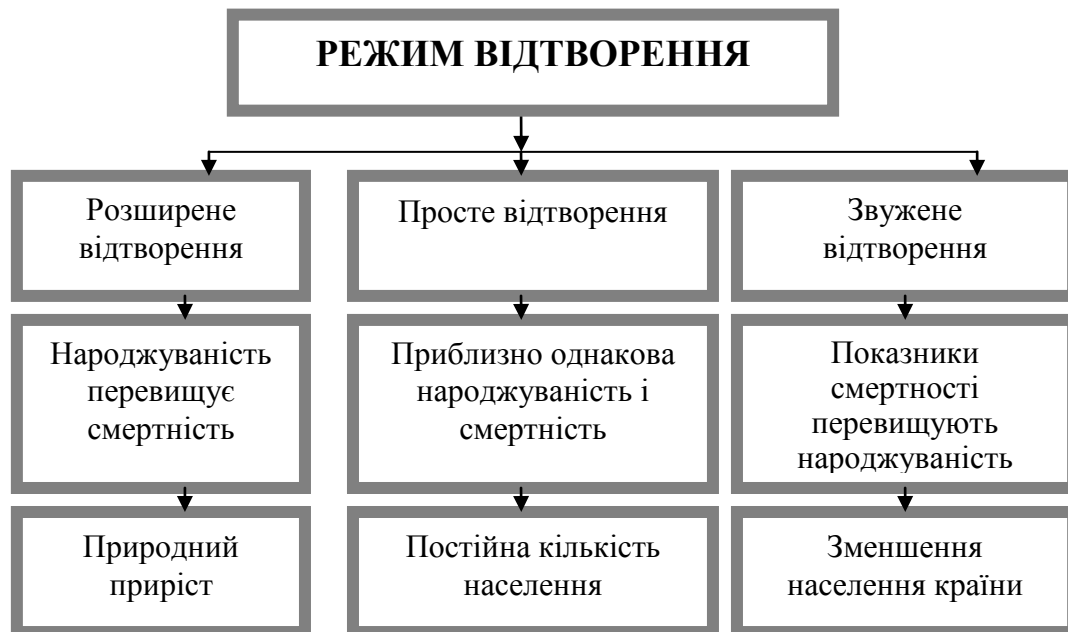
Населення, що не належить до трудових ресурсів (діти та непрацюючі пенсіонери, в тому числі пільговики, підлітки, інваліди)



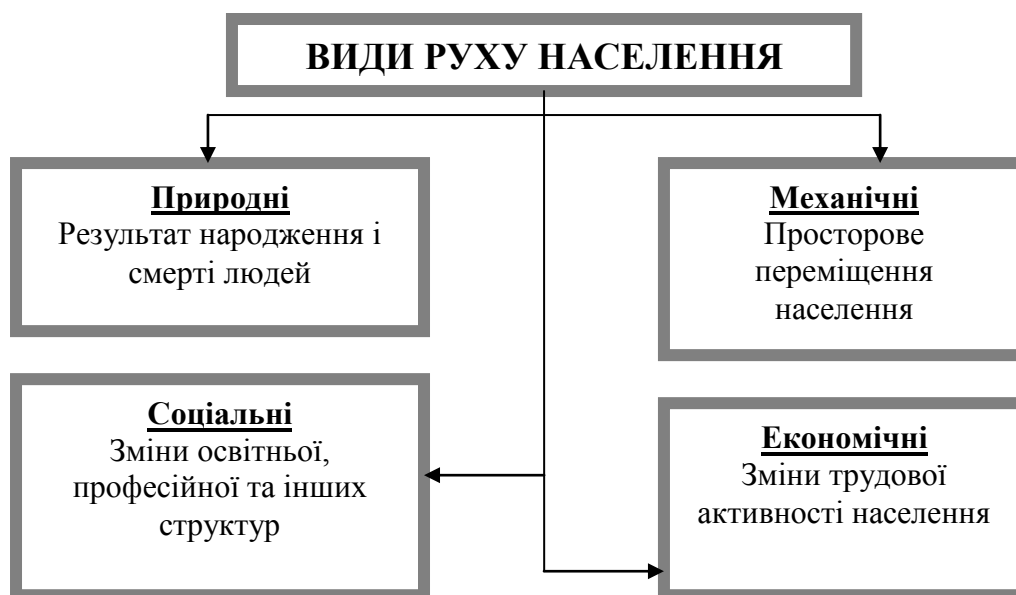
4.2. Відтворення населення, його природний і механічний рух

Відтворення населення - безперервне відновлення його кількісних і якісних характеристик протягом тривалого історичного періоду з відносно сталими умовами життя

Це один із головних процесів відтворення суспільства, постійне відновлення генерації людей



Природний рух населення - це відтворення населення шляхом зміни поколінь



ПОКАЗНИКИ ПРИРОДНОГО РУХУ НАСЕЛЕННЯ

- кількість народжених;
- кількість померлих;
- середня тривалість життя;
- кількість зареєстрованих шлюбів;
- кількість розлучень

ЗАГАЛЬНИЙ КОЕФІЦІЄНТ НАРОДЖУВАНОСТІ ($K_{н.з.}$)

$$K_{н.з.} = \frac{Ч_n}{Ч_{ср}} \cdot 1000,$$

де $Ч_n$ – кількість народжених за рік, осіб;

$Ч_{ср}$ – середньорічна чисельність населення, осіб

КОЕФІЦІЄНТ СМЕРТНОСТІ ($K_{с.з.}$)

$$K_{с.з.} = \frac{Ч_n}{Ч_{ср}} \cdot 1000,$$

де $Ч_n$ – кількість померлих за рік, осіб

ПРИРОДНИЙ ПРИРІСТ

$$K_{н.п.} = \frac{Ч_n - Ч_n}{Ч_c} \times 1000,$$

$$K_{н.п.} = K_{н.з.} - K_{с.з.}$$

[69, с. 26-27].

ТИПИ ВІДТВОРЕННЯ РЕСУРСІВ ДЛЯ ПРАЦІ ПОРІВНЯНО З ТИПАМИ ВІДТВОРЕННЯ НАСЕЛЕННЯ МАЮТЬ РІЗНЕ СМИСЛОВЕ ЗНАЧЕННЯ

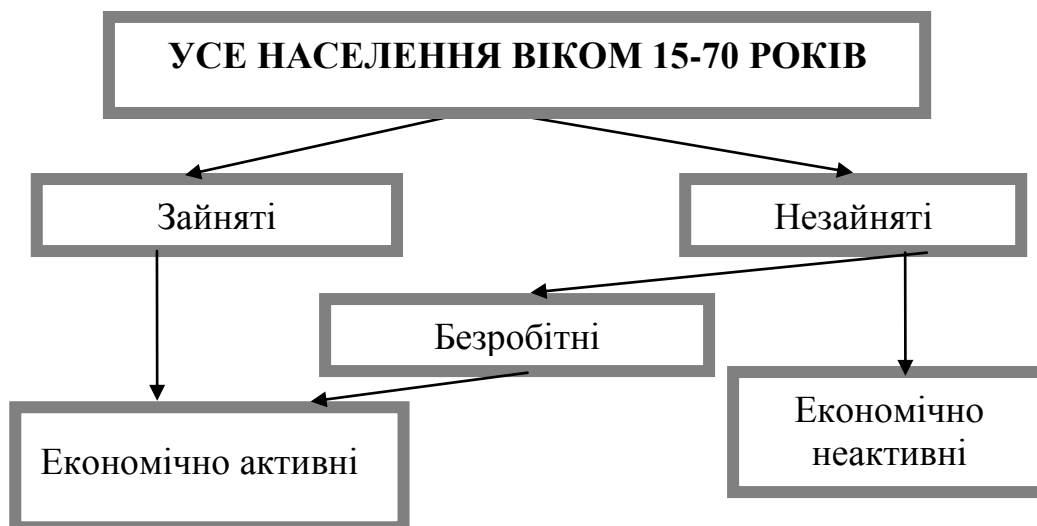
Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці означає зміну їхньої чисельності без зміни якісних характеристик економічно активного населення

Інтенсивний тип відтворення пов'язаний зі зміною якості людських ресурсів: зростанням освітнього рівня, кваліфікації, покращенням здоров'я та розумових здібностей тощо, що означає нарощення трудового потенціалу

4.3. Структура і розміщення населення України

За міжнародними стандартами до **економічно активного населення** належать громадяни обох статей віком від 15 до 70 років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і готові були приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні» (за визначенням МОП)

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



[69, с. 78].

Економічно неактивне населення (поза робочою силою) – особи, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні»

- учні, студенти, аспіранти, курсанти військових училищ (усі з відривом від виробництва);
- пенсіонери по інвалідності та на пільгових умовах;
- ті, які доглядають дітей і хворих, працюють у домашньому господарстві;
- зневірені особи;
- інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом

4.4. Структура трудового потенціалу суспільства, його розподіл і використання

Трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за допомогою рівня розвитку науки і техніки і яка визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем

Основою трудового потенціалу суспільства є потенціал окремої людини

Трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда, колективу (організації) та суспільства в цілому

Приклади характеристик трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу і показники, що відповідають їм		
	Особа	Підприємство	Суспільство
1	3	3	4
Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу	Втрати робочого часу через травми та хвороби. Витрати на забезпечення охорони здоров'я	Середня тривалість життя. Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віковими категоріями
Моральність	Ставлення до оточуючих	Взаємовідносини між працівниками. втрати від конфліктів	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку. Злочинність. Соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізацій, нових виробів на одного працівника.	Прибутки від авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни. Темпи технічного прогресу
Активність	Намагання реалізації здібностей, заповзятливість		
Організованість	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, ощадливість, порядність	Утрати від порушень дисципліни. Чистота.	Якість законодавств. Якість доріг і транспорту. Дотримання договорів і законів

Продовження таблиці

1	2	3	4
Професіоналізм	Уміння. Рівень кваліфікації	Якість продукції. Втрати від браку	Прибутки від експорту. Втрати від аварій
Освіта	Знання. Рівень кваліфікації	Питома вага спеціалістів з вищою та середньою освітою у загальній чисельності працівників. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання у школі та ВНЗ. Питома вага витрат на освіту в держбюджеті
Ресурси робочого часу	Час праці протягом року	Кількість співробітників. Кількість годин на одного працівника за рік	Працездатне населення. Кількість працівників. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік

[69, с. 68-69].

Кількісно трудовий потенціал суспільства віддзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення

Якісно трудовий потенціал суспільства віддзеркалює можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у людський капітал знань, умінь та професійних навичок відповідно до фаху працівників для підвищення ефективності економічної діяльності особи, організації, суспільства

Величина трудового потенціалу:

$$\Phi_{заг} = \sum \chi_{ni} \cdot \sum \Phi_{з.р.ч.i}$$

де $\Phi_{заг}$ – потенційний (можливий) фонд робочого часу за певний період, людино-днів;

χ_{ni} – чисельність працездатної частини населення i -тої групи, осіб;

$\Phi_{з.р.ч.i}$ – фонд робочого часу, який встановлено на підставі законодавства для кожної i -тої групи населення, людино-днів



[69, с. 72].

Економічна сутність трудового потенціалу суспільства полягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила – здатний їх виробляти

Соціальна сутність трудового потенціалу полягає в тому, що він дає можливість як окремим особам, так і різним соціальним групам населення визначити своє місце в суспільно корисній праці і завдяки цьому самоствердитися у суспільстві та забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів

Головна функція трудового потенціалу – бути джерелом робочої сили, її формування, розподілу і використання, забезпечуючи прогресивний розвиток суспільства

Питання для самоконтролю

1. Назвіть демоекономічні аспекти структури населення.
2. Розкрийте основні джерела інформації про населення.
3. Дайте характеристику сучасної демографічної ситуації в Україні.
4. Розкрийте сутність трудової міграції, її позитивних і негативних наслідків.
5. Розкрийте сутність демографічної політики.
6. Охарактеризуйте населення як суб'єкт економічних та соціальних відносин.
7. Які верстви населення належать до економічно неактивного населення?
8. Які категорії населення належать до трудових ресурсів?
9. Які джерела поповнення трудових ресурсів?
10. Охарактеризуйте фази відтворення робочої сили.
11. Що таке відтворення населення і якими видами руху населення воно характеризується?
12. Чим відрізняються різні типи і режими відтворення населення?
13. Який взаємозв'язок між відтворенням населення та відтворенням ресурсів для праці?
14. Що таке трудовий потенціал особи, організації, суспільства?
15. Що таке кількісна і якісна характеристика трудового потенціалу?

РОЗДІЛ 5. ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК – МЕТА І КРИТЕРІЙ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО ПРОГРЕСУ

5.1. Соціально-економічна концепція людського розвитку. Індекс людського розвитку.

5.2. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості, рівня життя, нерівності і людського розвитку.

5.3. Динаміка показників людського розвитку в Україні.

5.1. Соціально-економічна концепція людського розвитку. Індекс людського розвитку

Концепція людського розвитку як особлива теоретична система й методологія, орієнтована на практику державного управління, виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу чи примноження матеріального багатства

В її основні – принцип, згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки

Людський розвиток визначається як процес зростання людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, правами людини, суспільною повагою до особистості

У концепції **людського розвитку** високорозвинута благополучна людина – це мета, а забезпечення її добробуту є кінцевим і єдиним завданням розвитку

Розширення пропозиції товарів і послуг у результаті зростання їх виробництва може сприяти розширенню можливостей людини

Саме люди стають центром теорії розвитку, оскільки вони є водночас і головною метою суспільного розвитку, і найважливішим його чинником, і інструментом свого власного розвитку

Людський розвиток розглядається і як процес розширення людського вибору, і як процес досягнення рівня добробуту

Концепція людського розвитку об'єднує вирішення питань виробництва та розподілу товарів і послуг з вирішенням питань формування й використання здібностей і можливостей людей, розглядаючи розвиток людських здібностей як кінцеву мету суспільного прогресу безвідносно до впливу їх на виробництво доходу

Методологія розрахунку **індексу людського розвитку** ПРООН ґрунтується на мінімальному наборі показників, за якими можна зібрати достовірні порівняльні дані в усіх країнах світу

[69, с. 212, 213].

5.2. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості, рівня життя, нерівності і людського розвитку

ВИМІРИ, ЯКІ ВІДОБРАЖАЮТЬ КЛЮЧОВІ МОЖЛИВОСТІ У ЗАБЕЗПЕЧЕНІ ВСЬОГО ПРОЦЕСУ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

«Вимір – довголіття». Прожити довге й здорове життя

«Вимір – освіченість». Набути, розширювати й оновлювати знання

«Вимір – рівень життя». Мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя

**ДЛЯ КІЛЬКІСНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРЬОХ БАЗОВИХ
ВИМІРІВ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ
ТАКІ ІНДИКАТОРИ:**

Середня очікувана тривалість життя при народженні
(показник довголіття)

Частка грамотних серед населення від 15 років і старше
та сукупна частка учнів серед населення відповідного віку
(показники освіченості)

Скорегований реальний ВВП на душу населення
(показник матеріального добробуту).

Індекс людського розвитку розраховується за формулою

$$ІЛР(HDI) = \frac{I_{т.жс} + I_{р.о} + I_{ОВВП}}{3},$$

де $I_{т.жс}$ – індекс тривалості життя;

$I_{р.о}$ – рівня освіченості;

$I_{ОВВП}$ – скорегованого реального ВВП на душу населення

Індекс тривалості життя ($I_{т.жс}$) обчислюється за формулою

$$I_{т.жс} = \frac{X_i - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}},$$

де X_i – очікувана тривалість життя при народженні населення
 i -тої території;

X_{\max} – максимальне значення показника (прийняте на рівні
85 років);

X_{\min} – мінімальне значення показника (прийняте на рівні 25
років)

Індекс рівня освіченості ($I_{р.о}$) обчислюється за формулою

$$I_{р.о} = \left(\frac{2 \cdot I_{грам} + I_{с.г.у.}}{3} \right);$$

де $I_{грам}$ – індекс грамотності дорослого населення;

$I_{с.г.у.}$ – індекс сукупної частки тих, хто навчається, у
загальній чисельності населення відповідного віку

Індекс скорегованого реального ВВП ($I_{p.VВП}$) на душу населення обчислюється за формулою

$$I_{inc} = \frac{\lg x_i - \lg x_{min}}{\lg x_{max} - \lg x_{min}},$$

де X_i – скоригований реальний ВВП у розрахунку на рік (за паритетом купівельної спроможності) на душу населення i -тої території;

X_{max} – максимальне значення показника (прийняте на рівні 40 000 доларів на рік);

X_{min} – мінімальне значення показника (прийняте на рівні 100 доларів на рік)

[69, с. 78].

5.3. Динаміка показників людського розвитку в Україні



Питання для самоконтролю

1. Як ви розумієте логіку концепції людського розвитку?
2. Яке значення має матеріальне багатство у людському розвитку?
3. Які основні виміри застосовуються в розрахунку індексу людського розвитку?
4. Яке значення мають освіта, культура, інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку?
5. Як ви розумієте основні гендерні проблеми в українському суспільстві? Які шляхи вирішення їх можете запропонувати?
6. Охарактеризуйте основні тенденції та динаміку основних показників людського розвитку в Україні.
7. Використовуючи дані Вашого регіону (області, району, населеного пункту), охарактеризуйте вплив культурного розвитку на людський розвиток регіону.
8. Що спільного і відмінного у концепціях людського розвитку та людського капіталу?
9. Які основні виміри застосовуються в розрахунку індексу людського розвитку?
10. Охарактеризуйте здоров'я і тривалість життя у контексті людського розвитку.
11. Поясніть взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
12. Як впливає на людський розвиток економічна нерівність у суспільстві?

РОЗДІЛ 6. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК РЕАЛІЗОВАНИЙ ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

- 6.1. Розвиток концепції людського капіталу.
- 6.2. Людський капітал як соціально-економічна категорія.
- 6.3. Інвестиції в людський капітал.
- 6.4. Вивчення ефективності інвестування в людський капітал.

6.1. Розвиток концепції людського капіталу

Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок і природних здібностей людей

Поняття «людський капітал» увійшло в науку на початку 60-х років ХХ століття в західній економічній літературі

Використовуючи теорію людського капіталу, можна логічно пояснити і глибше дослідити такі кардинальні проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів, роль та значення освіти і професійної підготовки в суспільному відтворенні, вікова динаміка заробітків, мотивація

З пропозицій теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Тобто людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів

Всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються як **інвестиції в людський капітал**

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці

ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У. Петті: люди за їх виробничими здібностями являють собою багатство

А. Сміт: основний капітал суспільства на рівних складається не лише з машин, споруд і землі, але також і з набутих корисних здібностей усіх громадян чи членів суспільства

Л. Вальрас, Дж. Маккулах, Г. Маклеод, І. Фішер оцінювали людину як елемент капіталу

Теорія трьох факторів виробництва, відкрита **І.Фішером:** капіталом є все те, що здатне протягом певного часу приносити дохід

Прихильники теорії трьох факторів виробництва (**В.Бейджот, Ф. Ліст, А. Маршалл, Дж Мілль, В. Рошер, Г. Сіджуїк**) розглядають як складову капіталу чи багатства людські знання і здібності до праці

Жовтень 1962 р. – присудження Нобелівської премії **Горрісу Бекерду** в галузі економіки праці (Чиказький університет, США) за розробку і популяризацію ідей теорії людського капіталу

Концепція людського капіталу запропонована американським економістом **Дж. Кендрикком:** капітал – це здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід

6.2. Людський капітал як соціально-економічна категорія

ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини

Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому

Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу

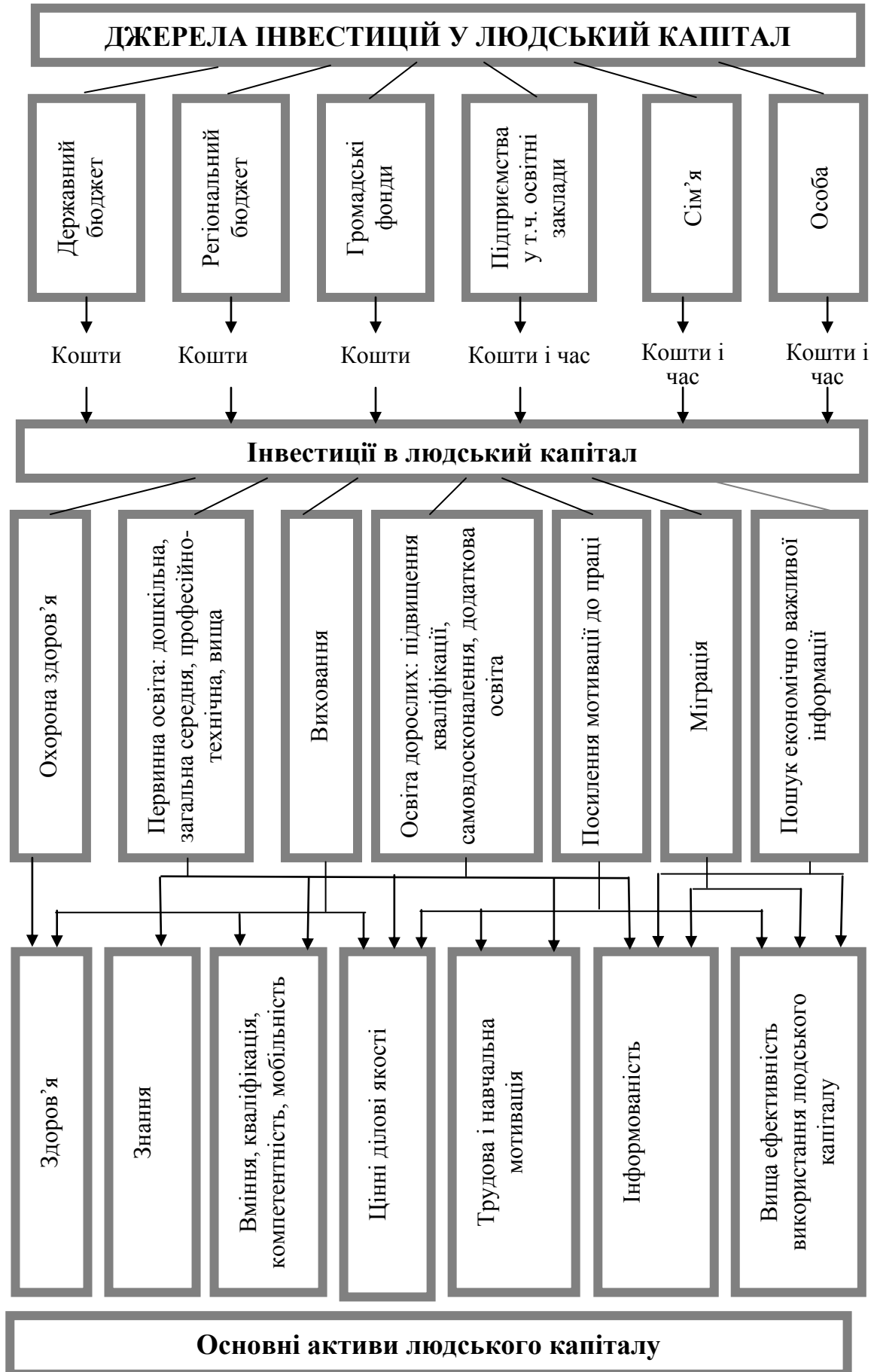
Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5 – 2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12-20 років

Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної

Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти

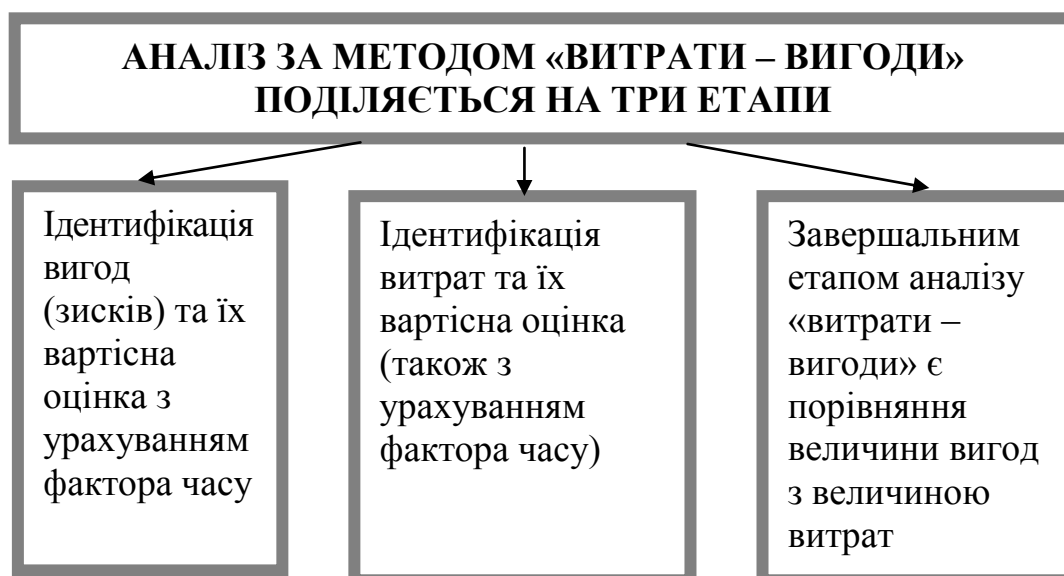
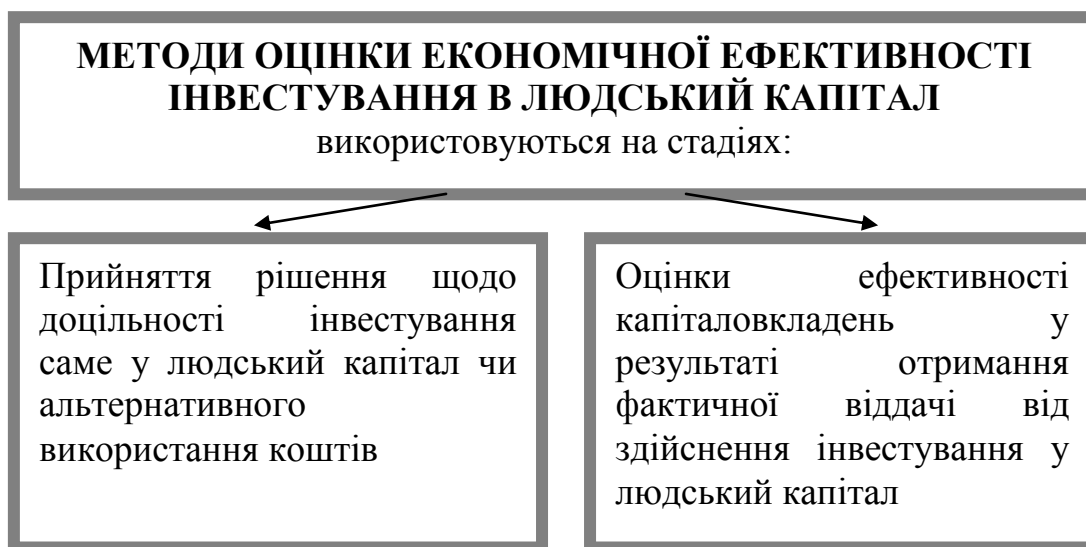
Не будь-які інвестиції в людину можна визначити економічно необхідними і суспільно доцільними

6.3. Інвестиції в людський капітал

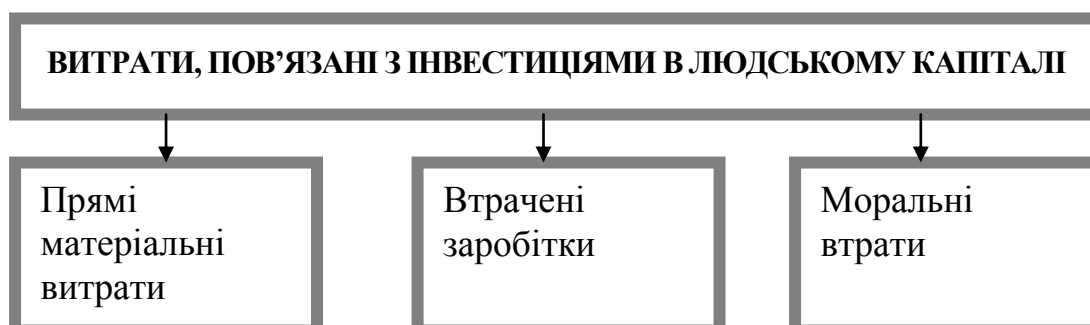


[69, с. 199]

6.4. *Визначення ефективності інвестування в людський капітал*



Аналіз ефективності інвестицій в людський капітал починається з оцінки наявних витрат та очікуваних зисків (вигод) від їх здійснення





Питання для самоконтролю

1. Чим викликаний розвиток теорії людського капіталу? Як ви розумієте це поняття?
2. Дайте порівняльну характеристику фізичного і людського капіталу.
3. Охарактеризуйте основні види інвестицій в людський капітал.
4. Які ви знаєте методи визначення ефективності інвестування в людський капітал?
5. Чим пояснюється зростання значення людського капіталу для економічного і соціального розвитку?
6. У чому значення та специфіка інвестицій у людський капітал?
7. Проаналізуйте витрати на одержання вами вищої освіти. Як вони поділяються між інвесторами? Як вони змінюються, якщо ви отримаєте іменну стипендію?
8. Проаналізуйте очікувані майбутні зиски від інвестицій в набуття вищої освіти. Від чого вони залежать? Як ви можете сприяти збільшенню їх вірогідності та розміру?
9. Порівняйте витрати та очікувані майбутні зиски від одержання вами вищої освіти з урахуванням фактора часу.
10. Навіщо потрібно оцінювати ефективність інвестицій у людський капітал?
11. Охарактеризуйте поняття «дисконтування вигод».
12. Що показує «внутрішня норма віддачі»? Чому цей показник такий популярний в економічному аналізі інвестицій?

РОЗДІЛ 7. ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

7.1. Об'єктивна необхідність зростання вимог до якості робочої сили.

7.2. Якість робочої сили і кваліфікація працівника.

7.3. Освіта і професійна підготовка в інфраструктурі ринку праці.

7.1. Об'єктивна необхідність зростання вимог до якості робочої сили

Якість робочої сили – це сукупність людських характеристик, що виявляються у процесі праці й включають кваліфікацію та особисті якості працівника, стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність. Від рівня якості, матеріального та культурного добробуту робочої сили, високих професійно-кваліфікаційних і ціннісно-життєвих її характеристик залежить продуктивність використання матеріальних, технічних і людських ресурсів

Високий рівень розвитку сучасних технологій веде до витіснення з процесу виробництва низькокваліфікованих працівників та носіїв застарілих професій, викликає необхідність найму адаптованого до вимог сучасних технологій персоналу, який досить гнучко реагує на професійні зміни

[69, с. 152-153]

7.2. Якість робочої сили і кваліфікація працівника

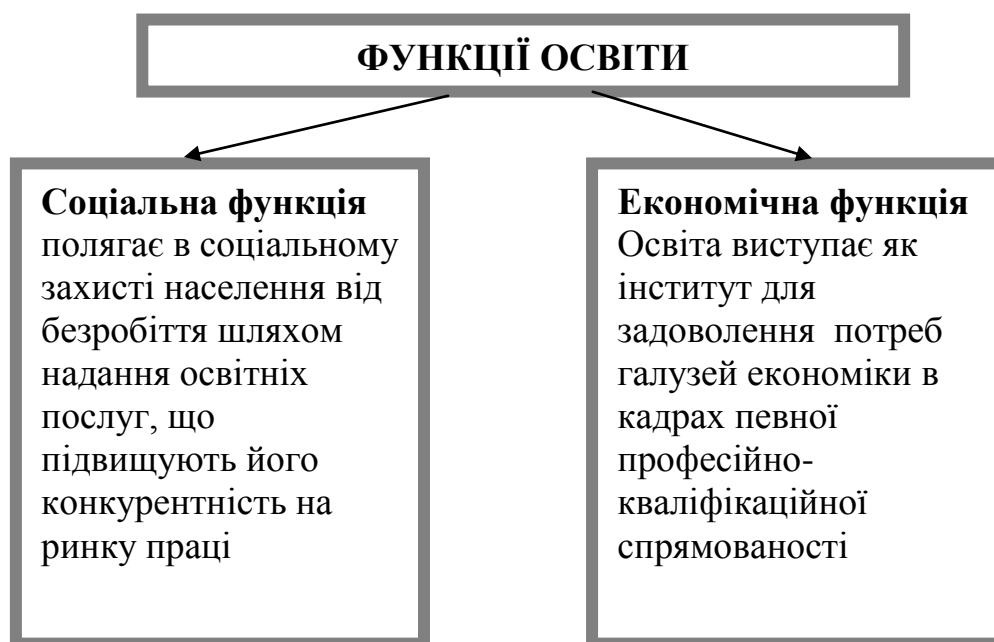
Кваліфікація працівників – це рівень професійної придатності, що характеризується сукупною наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду та трудових навичок, необхідних для виконання робіт певної складності за відповідною професією чи спеціальністю. Кваліфікація працівника тісно пов'язана з характером та змістом праці, з її складністю і різноманітністю

Рівень кваліфікації працівника разом з організацією та мотивацією праці стає вирішальною ланкою в підвищенні конкурентоспроможності. Три складові – мотивація, організація, кваліфікація – пов'язані і взаємно доповнюють одна одну

Якісна структура робочої сили – досить мобільний показник, який залежить від освітнього рівня населення, ступеня охоплення його вищою і середньою освітою, характеру і масштабу підготовки кадрів, забезпечення видів економічної діяльності кваліфікованих робітників і фахівців

Освіта – цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановленого державою освітньо-кваліфікаційного рівня. У широкому розумінні поняття «освіта» охоплює всі форми навмисного і ненавмисного впливу середовища на людину, що, поряд із самоосвітою та самовихованням, формують і розвивають особистість

7.3. Освіта і професійна підготовка в інфраструктурі ринку праці



Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА МАЄ НА МЕТІ ДВА ВЗАЄМОПОВ'ЯЗАНИХ ЗАВДАННЯ

Створення довгострокової основи інтелектуального потенціалу суспільства, усебічне розкриття здібностей і гармонійного розвитку кожної особистості, забезпечення однакових можливостей усім членам суспільства

Насичення ринку праці робочою силою певної професійної і кваліфікаційної структури, забезпечення кожній людині мінімуму знань для отримання роботи

Підготовка кадрів – формування у працівників знань та навичок в окремій професійній сфері, тобто навчання осіб, які не мають професії. Підготовка кадрів робітничих професій здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах, навчальних комбінатах, безпосередньо на виробництві та в загальноосвітніх школах

СТАЦІОНАРНУ ПІДГОТОВКУ КАДРІВ РОБІТНИЧИХ ПРОФЕСІЙ ЗДІЙСНЮЮТЬ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНІ НАВЧАЛЬНІ ЗАКЛАДИ

Підготовка для галузей народного господарства всебічно розвинутих, технічно освічених, кваліфікованих робітників, які володіють професійною майстерністю, глибокими знаннями основ виробництва, відповідають вимогам НТП і є конкурентоспроможним и на ринку праці

Одночасне забезпечення професійної та загальної середньої освіти молоді

Естетичне та фізичне виховання учнів

НА ПІДПРИЄМСТВАХ І В ОРГАНІЗАЦІЯХ ЗДІЙСНЮЮТЬСЯ

Підготовка нових працівників за професіями, які не потребують тривалих термінів навчання, і робітників, потреба в яких не забезпечується випускниками професійно-технічних навчальних закладів і середніх шкіл з виробничим навчанням

Систематичне підвищення кваліфікації у зв'язку з технічним прогресом, змінами в номенклатурі матеріалів, обладнання, товарів

Питання для самоконтролю

1. Сформулюйте поняття «якість робочої сили». Охарактеризуйте його складові.
2. Що означає поняття «кваліфікація працівника»?
3. Яка роль системи освіти в інфраструктурі ринку праці?
4. Дайте характеристику якісних змін праці в ринкових умовах.
5. Охарактеризуйте професійно-кваліфікаційний склад трудового потенціалу.
6. Розкрийте завдання з формування якості трудового потенціалу.
7. Назвіть підходи до трактування конкурентоспроможності робочої сили.
8. Дайте визначення конкурентоспроможності робочої сили та розкрийте чинники, які її визначають.
9. Охарактеризуйте соціально-економічне значення освіти, її мету та принципи.
10. Охарактеризуйте сучасний стан розвитку освіти в Україні.
11. Обґрунтуйте стратегію розвитку освіти в Україні.
12. Що ви розумієте під професійною орієнтацією, як здійснюється управління нею?
13. Як здійснюється підготовка кадрів робітничих професій?
14. Які ви знаєте основні форми підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій на виробництві?
15. Вкажіть чинники, що впливають на неперервне навчання.
16. Що впливає на структуру попиту на робочу силу?
17. Охарактеризуйте різні підходи до прогнозування попиту на робочу силу.
18. Що включає прогноз професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та додаткової потреби в кадрах?
19. Як ви розумієте зміст перепідготовки працівників?

РОЗДІЛ 8. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

8.1. Системне поняття соціально-трудо­вих відносин: зміст, склад і структура.

8.2. Сторони і суб'єкти соціально-трудо­вих відносин.

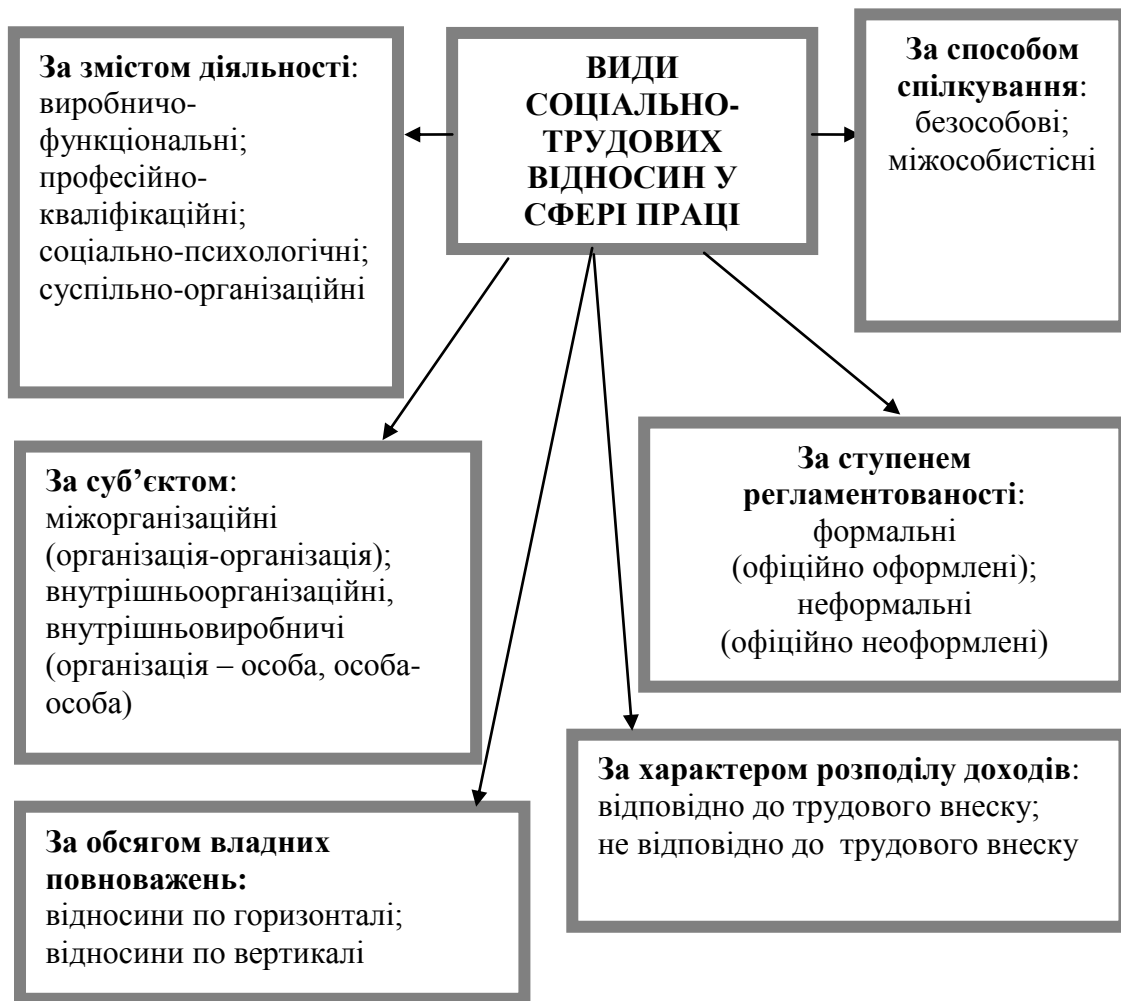
8.3. Рівні соціально-трудо­вих відносин.

8.4. Принципи і типи соціально-трудо­вих відносин.

8.1. Системне поняття соціально-трудо­вих відносин: зміст, склад і структура

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи між собою. Соціальні відносини нерозривно пов'язані з трудовими й обумовлені ними. Соціально-трудо­ві відносини дозволяють визначити соціальну значимість, роль, місце, суспільне становище індивіда і групи. Вони є сполучною ланкою між робітником і майстром, керівником і групою підлеглих, певними групами працівників і окремими її членами

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



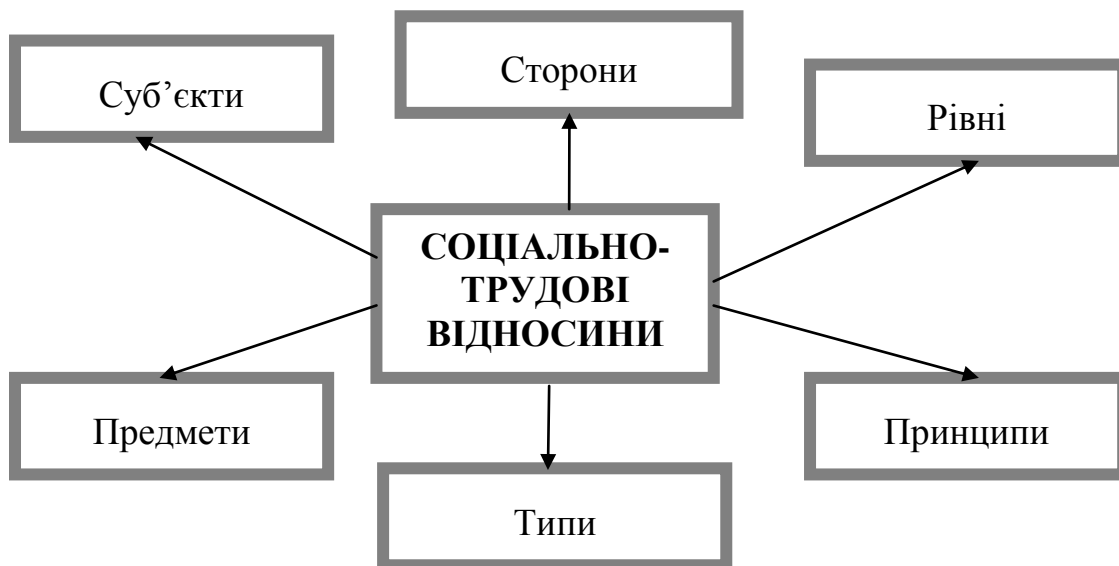
8.2. Сторони і суб'єкти соціально-трудоових відносин

Соціально-трудоові відносини охоплюють широке коло питань - від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно-економічних і правових інститутів. Саме тому виділяють форми соціально-трудоових відносин.

ФОРМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

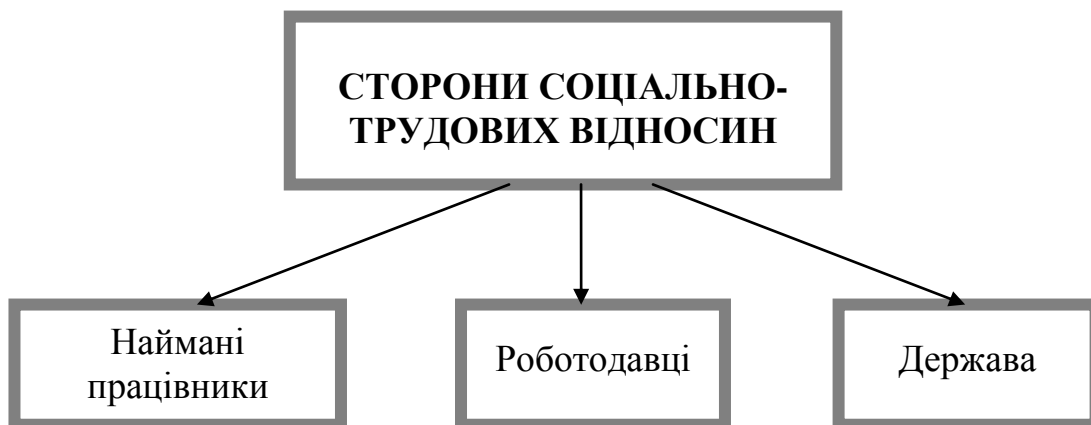
фактичні соціально-трудоові відносини, які функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях

соціально-трудоові правовідносини, що відображають фактичні соціально-трудоові відносини на інституціональному, законодавчому, нормотворчому рівнях

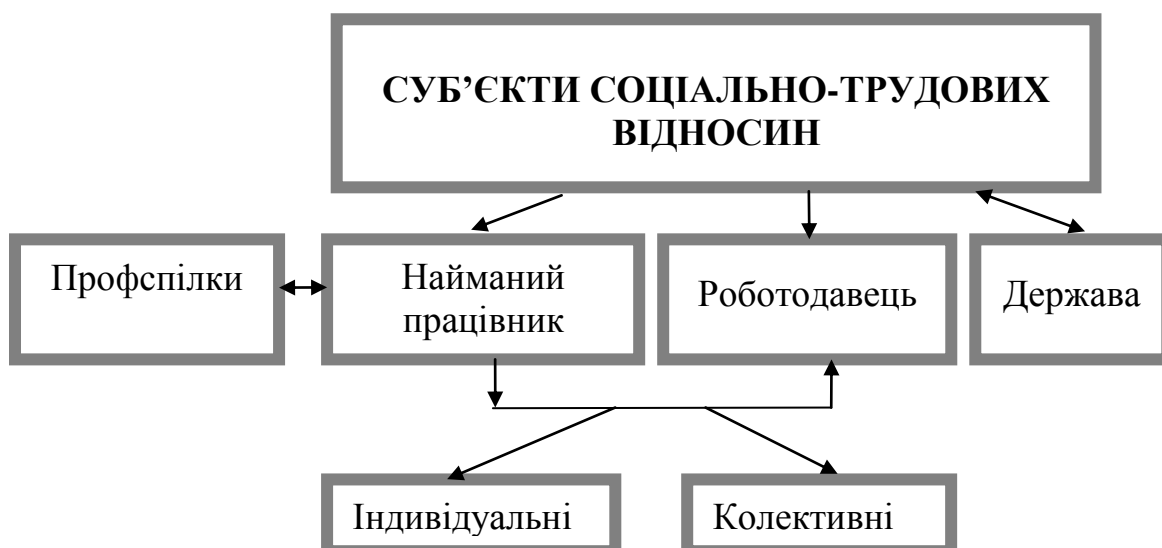


Провідними складовими системи соціально-трудових відносин є їх сторони і суб'єкти.

Сторони і суб'єкти – ці поняття є близькими, але не ідентичними. Відмінність між ними полягає в тому, що сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами



Суб'єктами соціально-трудових відносин можуть виступати як окремі індивіди, так і групи працівників, які організаційно об'єднані за певними системоутворюючими ознаками (професійна, посадова, галузева належність, вік, стать, рівень освіти, стан здоров'я та ін.)



Найманий працівник як суб'єкт соціально-трудо­вих відносин – це громадянин, що уклав індивідуальну угоду з роботодавцем і відповідно до цієї угоди набув відповідних прав і обов'язків у трудовій сфері. Соціально-трудо­ві відносини передбачають наявність інститутів, що представляють інтереси працівників та виступають від їхнього імені. Традиційно такими інститутами є **профспілки** – масові організації, що об'єднують най­маних працівників, пов'язаних спільними соціально-економічними інтересами.

Роботодавець – це людина, яка працює самостійно та наймає для роботи одну або багато осіб. Роботодавець як правило є власником засобів виробництва.

Держава – це суб'єкт соціально-трудо­вих відносин, що виконує функції:

- законотворення, встановлення норм і правил;
- гарантії і захисту прав;
- створення робочих місць (держав­а як роботодавець);
- арбітражу і регулювання;
- примирення сторін, забезпечення злагоди

8.3. Рівні соціально-трудо­вих відносин

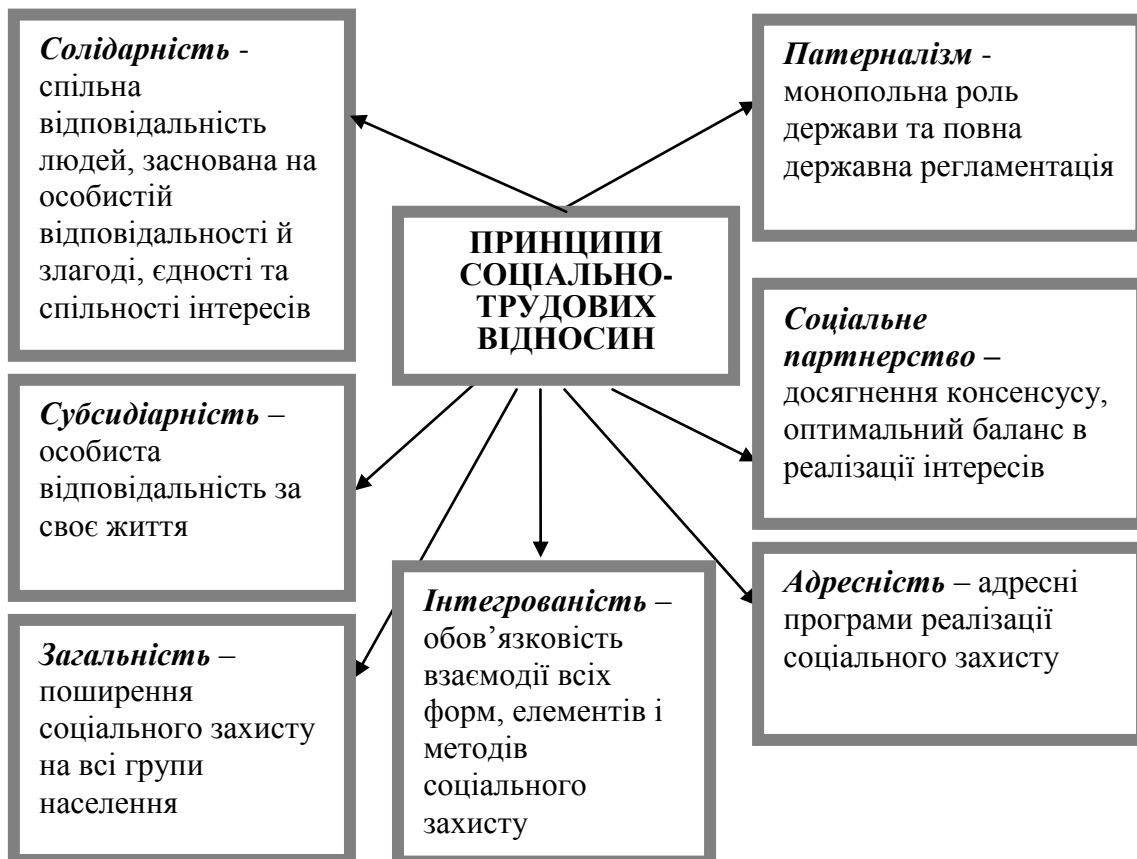


Для кожного рівня соціально-трудо­вих відносин характерні свої специфічні предмети цих відносин і взаємозв'язки між їх складовими.

За змістом усю багатоманітність соціально-економічних процесів, що є предметом соціально-трудо­вих відносин на всіх рівнях, можна структурувати у такі відносно самостійні предметні блоки



8.4. Принципи і типи соціально-трудових відносин

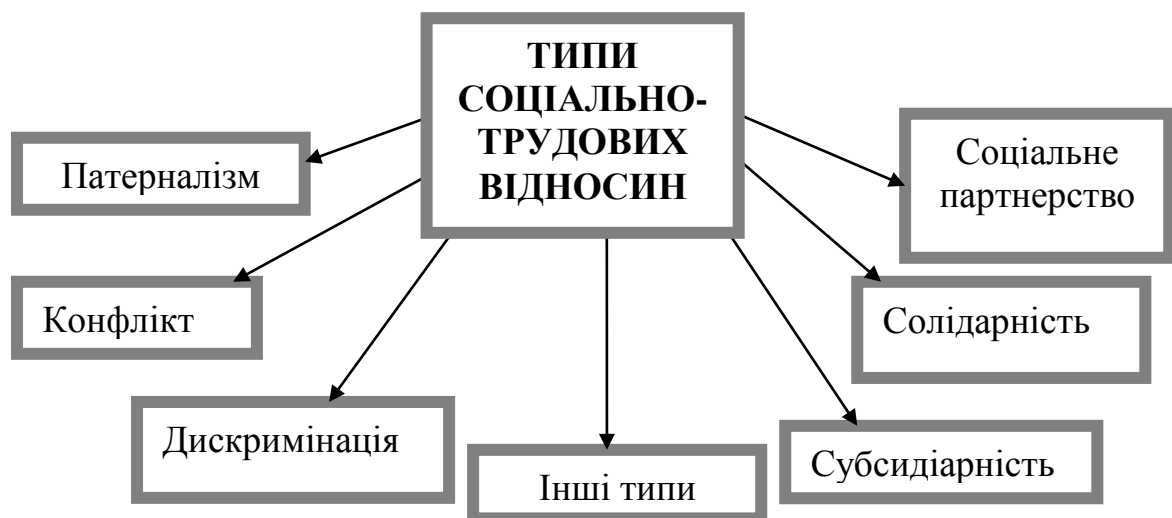


[Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2007. – С.23-24]

Пріоритетність конкретних принципів існування соціально-трудових відносин, їхня комбінація в процесі розв'язання проблем у соціально-трудої сфері характеризують **тип** соціально-трудових відносин.

Тип соціально-трудових відносин визначається їх характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються і здійснюються рішення в соціально-трудої сфері.

Базову роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності чи нерівності прав та можливостей суб'єктів цих відносин



[Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудої відносини: підручник. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2007. – С.23-24]

Вищеназвані типи соціально-трудових відносин (СТВ) у «чистому» вигляді практично не зустрічаються.

У реальності складаються моделі соціально-трудових відносин, які комбінують ознаки цих типів.

Нині домінуючим типом соціально-трудових відносин у країнах з розвинутою ринковою економікою є соціальне партнерство у формах двопартизму* і трипартизму**.

Отже, саме наявність цього типу соціально-трудових відносин є основною ознакою соціальної орієнтації ринкової економіки

* Двопартизм – взаємовідносини двох сторін СТВ без участі посередників (робітники – роботодавці тощо).

** Трипартизм – взаємовідносини двох сторін СТВ з участю посередників (профспілок, громад, бізнесу).

Питання для самоконтролю

1. Дайте характеристику соціально-трудових відносин. Які основні види соціально-трудових відносин існують?
2. Охарактеризуйте сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин. Чим вони відрізняються?
3. Перелічіть основні характеристики найманих працівників та дайте їм визначення.
4. Що являє собою такий суб'єкт соціально-трудових відносин, як роботодавець?
5. Які функції виконує держава в соціально-трудовій діяльності?
6. Назвіть основні принципи соціально-трудових відносин та визначте їх особливості.
7. Якими принципами необхідно керуватися на сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин?
8. Обґрунтуйте значення соціального партнерства.
9. Чим відрізняються типи соціально-трудових відносин?
10. Визначте деструктивний вплив дискримінації та конфлікту на розвиток соціально-трудових відносин.
11. Який тип соціально-трудових відносин присутній в Україні на сучасному етапі?
12. Викладіть основні напрями формування нової системи соціально-трудових відносин.

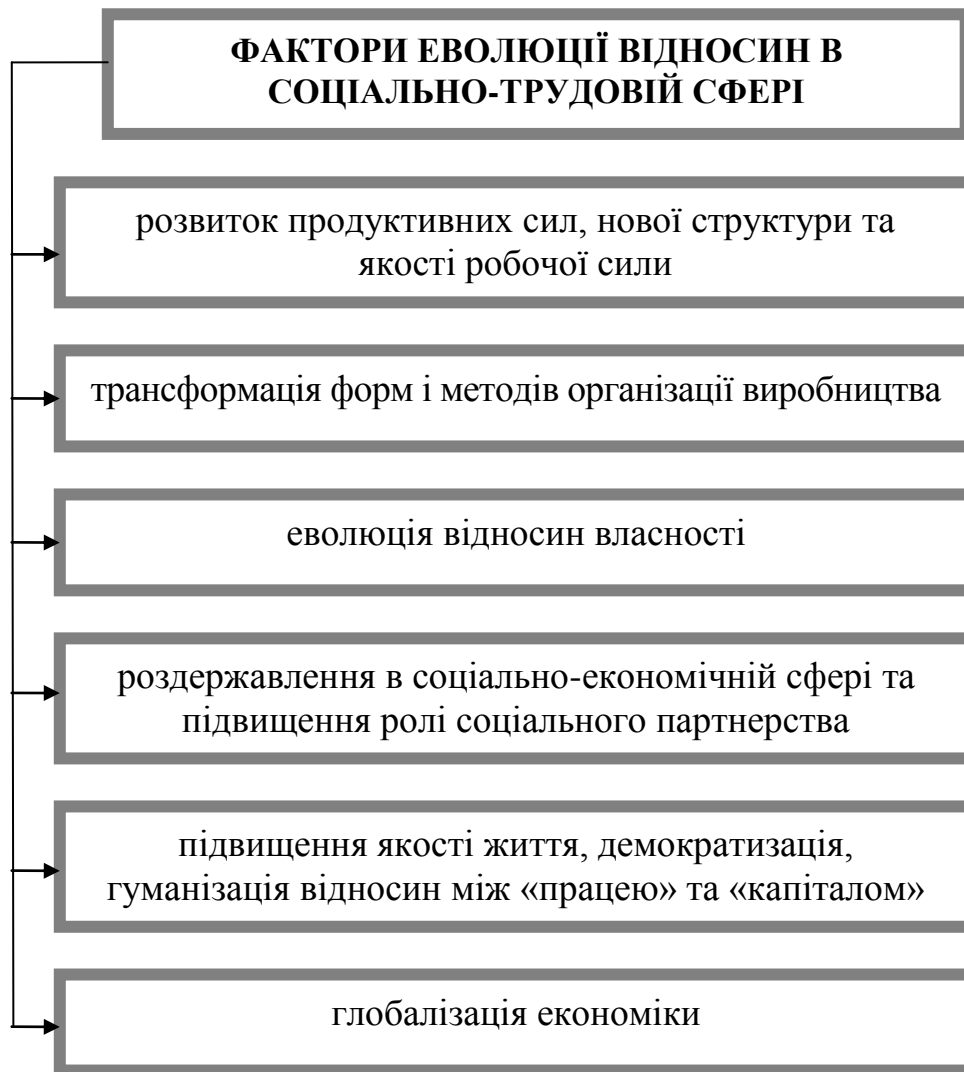
РОЗДІЛ 9. ФАКТОРИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

9.1. Фактори еволюції відносин у соціально-трудоуї сфері.

9.2. Місце соціально-трудоуїх відносин в системі відносин ринкової системи господарювання.

9.1. Фактори еволюції відносин у соціально-трудоуї сфері

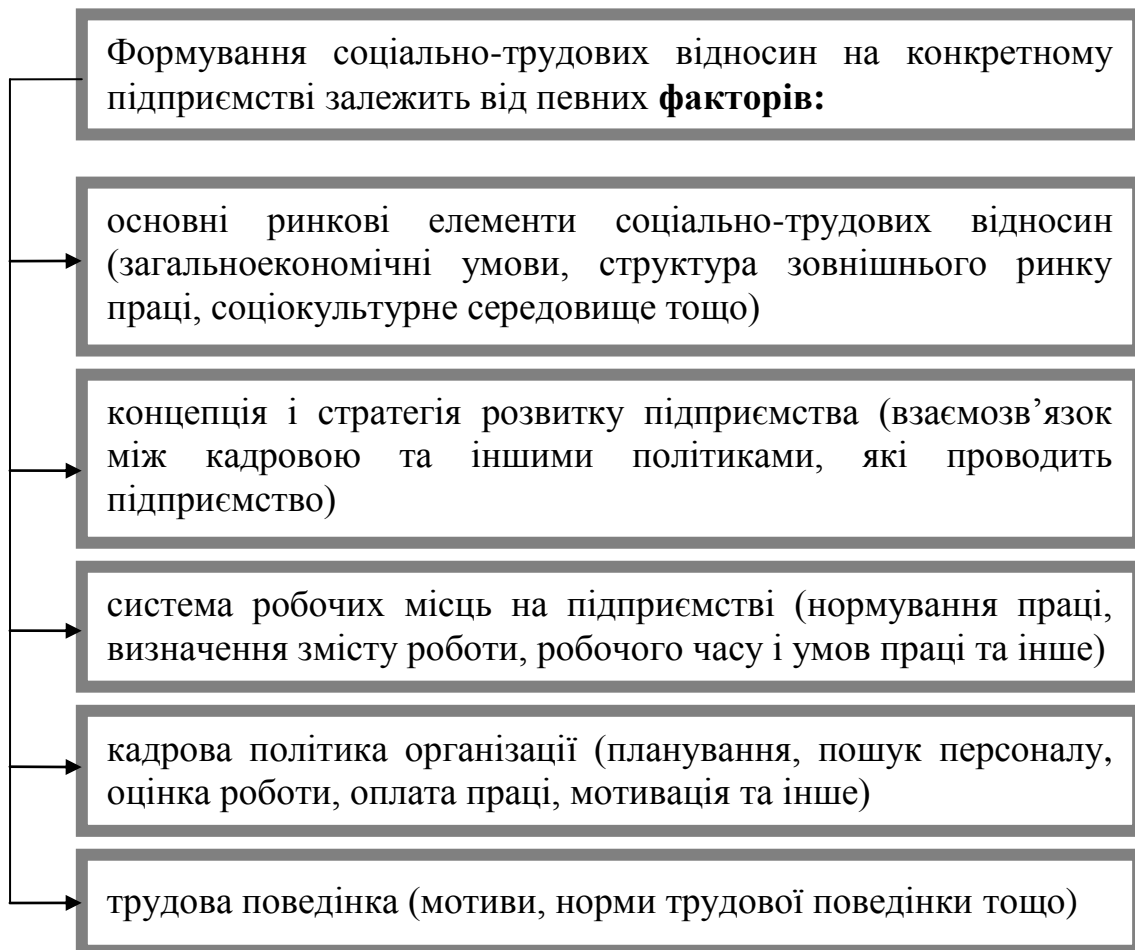




До основних факторів еволюції відносин в соціально-трудо­вій сфері відносяться зміни в структурі та якості робочої сили, у змісті праці, а також вичерпання можливостей зростання ефективності праці за рахунок фізичних можливостей людини

Складовою технологічної революції як основного ката­лізатора змін відносин у сфері праці, є еволюція форм і методів організації виробництва

Важливою складовою розвитку сучасного виробництва є „колективізація” соціально-трудо­вих відносин у рамках окремих підприємств, процес переходу від «моделі контролю» до «моделі участі»

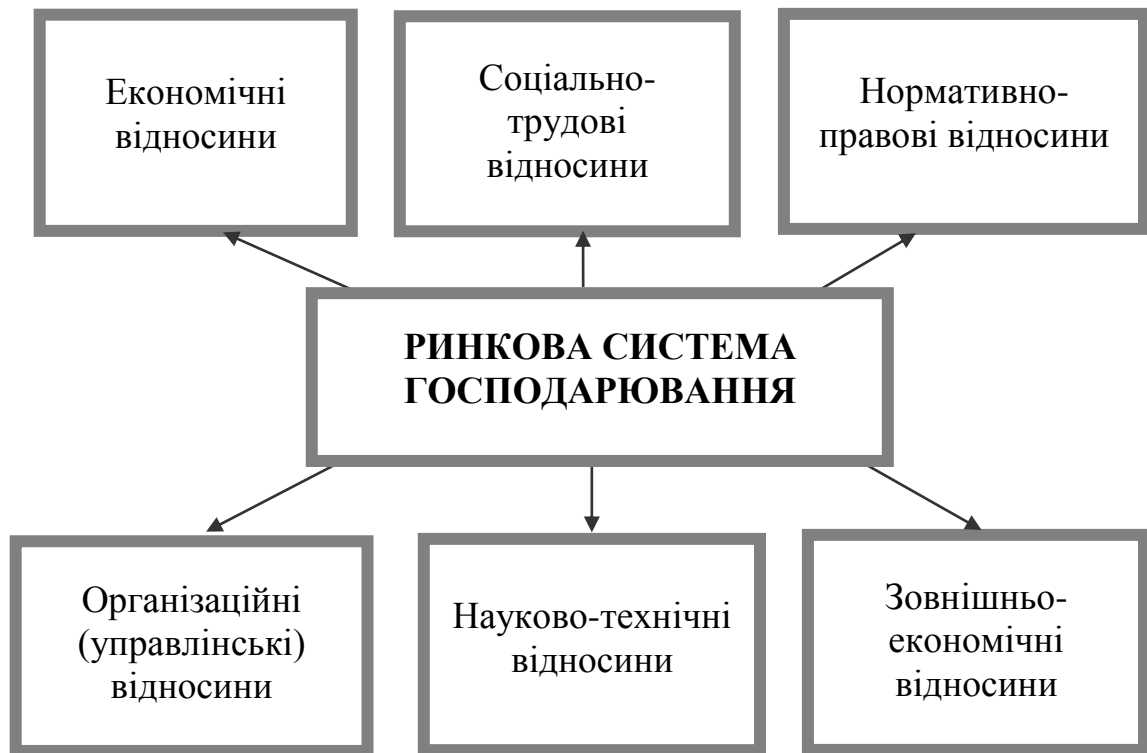


До процесу формування нової системи соціально-трудових відносин повинні бути залучені елементи суспільного регулювання, що дозволить зменшити витрати, неминучі при суспільних перетвореннях

9.2. Місце соціально-трудових відносин в системі відносин ринкової системи господарювання

У ринковій системі господарювання **соціально-трудові відносини** включають в себе економічну, соціально-психологічну, адміністративну та правову складові, що сприяють відтворенню робочої сили на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкових цін

Найважливіша і визначальна роль у формуванні системи соціально-трудових відносин належить державі. При цьому вона виступає одночасно у двох ролях – як носій публічної влади і як соціальний партнер



Питання для самоконтролю

1. Розкрийте особливості таких зовнішніх макроекономічних чинників трансформації соціально-трудова відносин як соціальна політика, глобалізація економіки та розвиток праці й виробництва.

2. Обґрунтуйте значення соціальної політики в соціально-трудова відносинах.

3. Визначте вплив глобалізації економіки на формування та розвиток соціально-трудова відносин.

4. Що являє собою розвиток праці та виробництва в контексті соціально-трудова відносин?

5. Визначте сутність зовнішніх мезоекономічних та мікроекономічних чинників трансформації соціально-трудова відносин.

6. Обґрунтуйте значення внутрішніх організаційно-економічних чинників трансформації соціально-трудова відносин. Наведіть відповідні приклади.

7. Розкрийте сутність таких внутрішніх соціальних чинників трансформації соціально-трудова відносин як стиль роботи, існування неформальних груп, згуртованість колективу, персональний склад організації та комунікації в ній.

8. Які елементи суспільного регулювання повинні бути включені до процесу сучасної трансформації соціально-трудова відносин?

РОЗДІЛ 10. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

- 10.1. Зміст поняття і завдання державної соціальної політики.
- 10.2. Економічна природа соціальної політики.
- 10.3. Цілі і завдання розвитку соціальної політики в Україні.

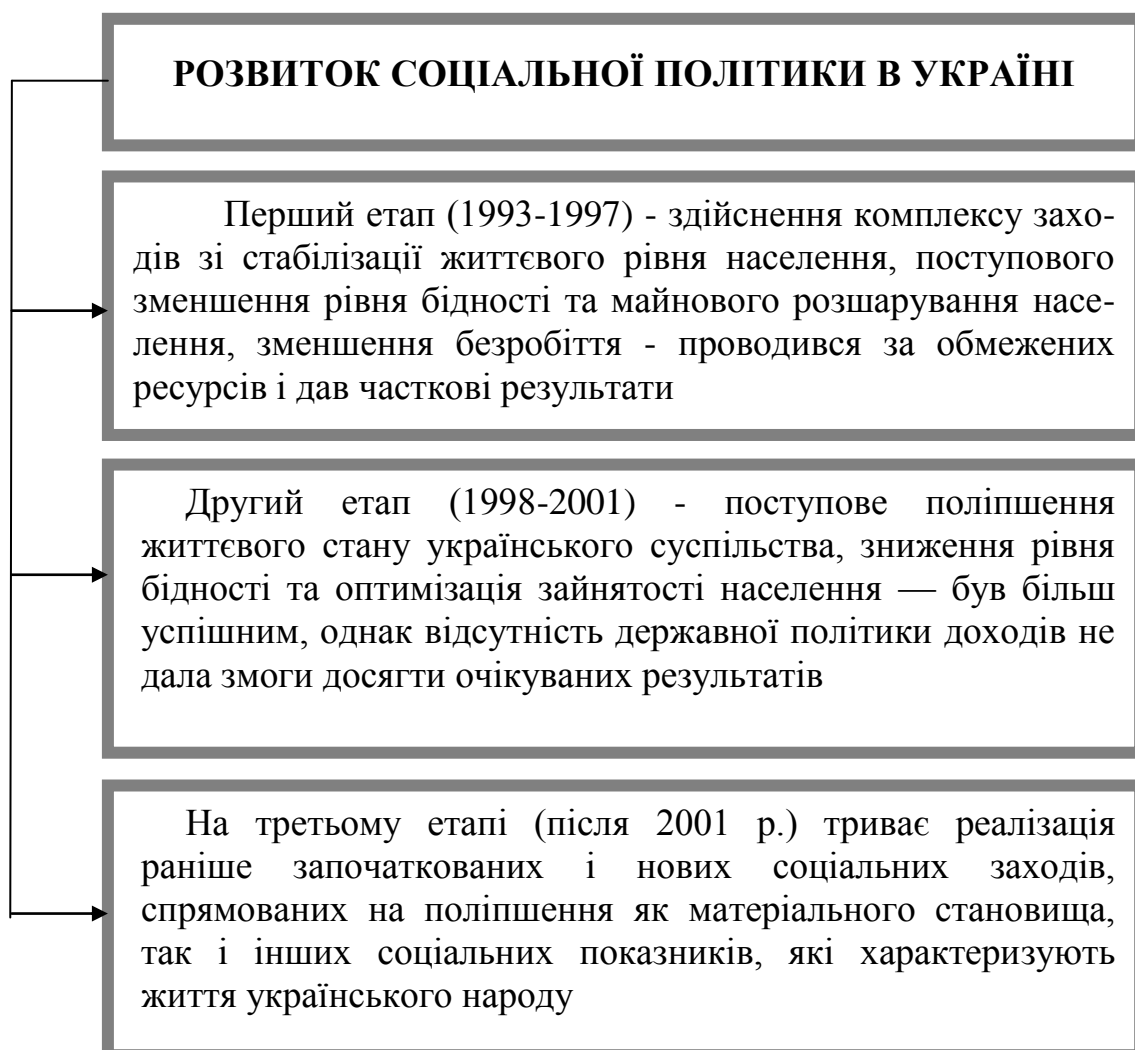
10.1. Зміст поняття і завдання державної соціальної політики

Соціальна політика – система програм, служб і заходів, спрямованих на досягнення соціальних цілей. Соціальна політика охоплює всі сфери життєдіяльності людей – виробничу, соціальну, політичну, духовну та регулює стосунки між суспільством, колективом, громадою, особою в кожній з цих сфер та зонах їх взаємодії

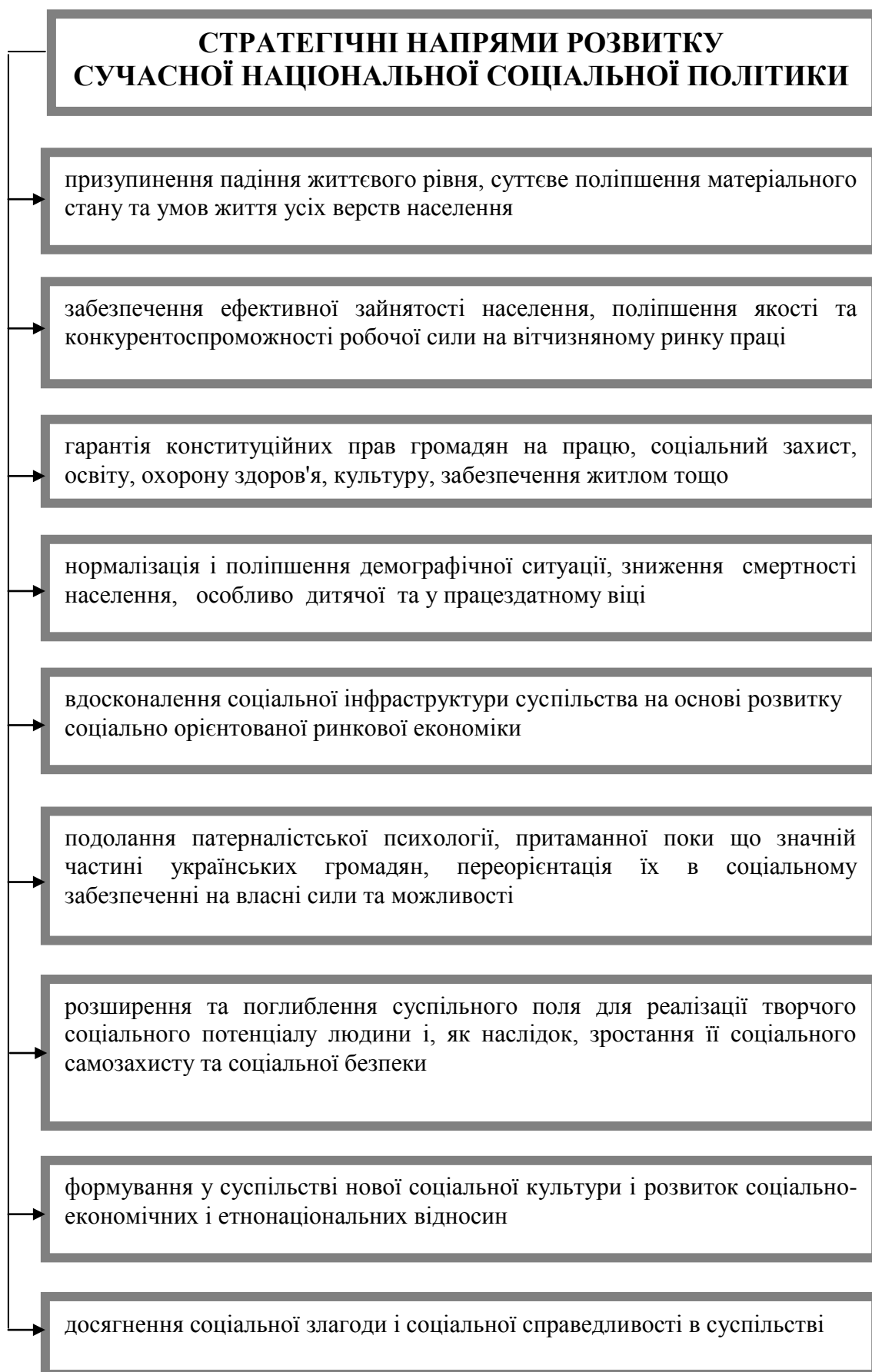
Мета соціальної політики – створення умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого потенціалу людини, її сутнісних сил, досягнення в суспільстві соціальної злагоди і стабільності

Головним завданням соціальної політики є забезпечення чіткого функціонування всієї системи соціально-політичних інститутів – суб'єктів такої політики; координація функціонування різних елементів системи; формування оптимального співвідношення між різними формами, методами, засобами з метою одержання очікуваних результатів

10.2. Економічна природа соціальної політики



10.3. Цілі і завдання розвитку соціальної політики в Україні





Питання до самоконтролю

1. Розкрийте сутність соціальної політики.
2. Що є механізмом соціальної політики?
3. Яка мета соціальної політики?
4. Назвіть суб'єкти соціальної політики.
5. Охарактеризуйте суб'єкт соціальної політики «особистість», «держава».
6. Яка роль громадських організацій як суб'єктів соціальної політики?
7. Які основні напрями соціальної політики в Україні?
8. Розкрийте сутність соціального захисту.
9. У чому полягає соціальна допомога?
10. Охарактеризуйте сутність пенсійного забезпечення.
11. У чому полягає соціальна підтримка?

РОЗДІЛ 11. РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

11.1. Особливості регулювання соціально-трудових відносин за умов ринкової економіки.

11.2. Методи регулювання соціально-трудових відносин.

11.1. Особливості регулювання соціально-трудових відносин за умов ринкової економіки

ОСНОВНИМИ ЕЛЕМЕНТАМИ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УМОВ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ Є:

→ постійний переговорний процес між представниками соціально-трудових відносин

→ постійнодіючі органи (тристоронні комісії) з регулювання соціально-трудових відносин

→ встановлення й дотримання процедур узгодження інтересів і позицій сторін

→ кодифікація відносин соціального партнерства в законах України, нормативних документах органів державного управління

→ системи контролю за виконанням ухвалених договорів і угод

→ робота експертів партнерських відносин з аналізу стану та перспектив розвитку системи соціального партнерства

11.2. Методи регулювання соціально-трудових відносин



Колективна угода – правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на рівні галузі (галузева угода), регіону (регіональна угода) або країни (генеральна угода) між повноважними представниками найманих працівників та роботодавців

Угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики, зокрема трудових відносин, щодо:

- гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці й доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- соціального страхування;
- трудових відносин, режиму роботи й відпочинку;
- умов охорони праці й навколишнього природного середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й зайнятості;
- трудових відносин;
- умов і охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;
- умов зростання фондів оплати праці;
- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці

Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги

Питання для самоконтролю

1. Хто бере участь в укладанні генеральної, галузевих, територіальних угод?
2. Назвіть основну спрямованість переговорних процесів при укладанні генеральної, галузевих і регіональних угод, а також колективних договорів.
3. Що таке колективний договір, хто його укладає і що є його змістом?
4. У чому полягає відмінність угод від колективних договорів?
5. Сформулюйте основні функції держави як соціального партнера.
6. Що найчастіше є предметом трудових спорів у сучасних умовах?
7. Поясніть різницю між поняттями «врегулювання трудової суперечки» і «вирішення трудової суперечки».
8. Охарактеризуйте систему заходів суспільного і державного регулювання соціально-трудова відносин.

РОЗДІЛ 12. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

- 12.1. Визначення соціального партнерства.
- 12.2. Мета та принципи соціального партнерства.
- 12.3. Суб'єкти соціального партнерства.
- 12.4. Оцінка стану соціального партнерства в Україні і напрями його розвитку.
- 12.5. Колективний договір, його призначення, функції, структура, зміст, контроль за використанням та відповідальність.

12.1. Визначення соціального партнерства



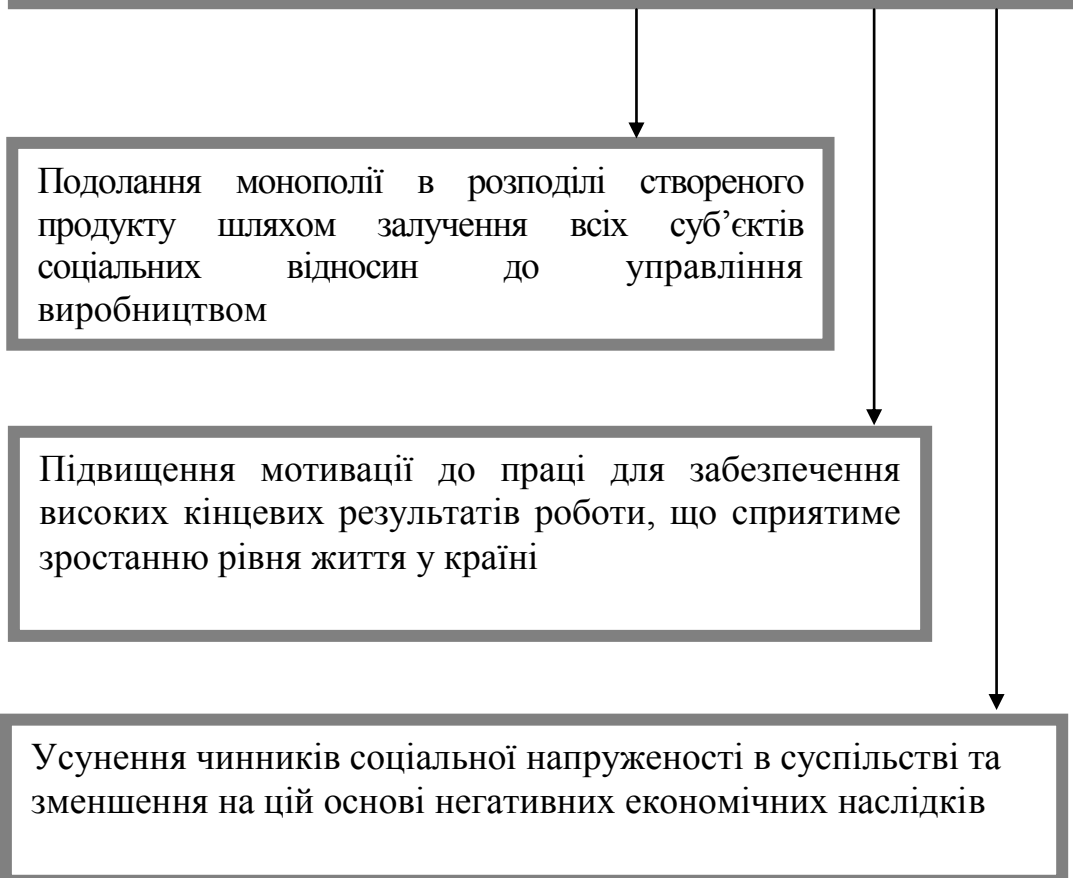
СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рівні соціального партнерства	Суб'єкти соціального партнерства	Предмет соціального партнерства	Нормативно-правове забезпечення	Форми функціонування
Міжнародний (мегаекономічний)	Держави та міжнародні організації	Гарантії та захист прав людини у сфері праці, сприяння колективно-договірному процесу	Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці та ін.	<ul style="list-style-type: none"> • спільні консультації; • колективні договори; • укладання договорів та угод; • погодження на вищому рівні соціально-економічної політики; • соціальне розв'язання колективних трудових спорів, запобігання їм;
Національний (макроекономічний)	Представники уряду, організацій роботодавців та профспілок	Умови, принципи, норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин	Державні закони, нормативні акти уряду	<ul style="list-style-type: none"> • організація примирних та арбітражних процедур; • участь найманих працівників в управлінні виробництвом; • участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства;
Галузевий і регіональний (мезоекономічний)	Представники організацій роботодавців та профспілок, органів регіонального самоврядування	Галузеві (регіональні) тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці та ін.	Міжгалузеві та галузеві (регіональні) нормативно-методичні матеріали	<ul style="list-style-type: none"> • спільне управління фондами соціального страхування; • участь найманих працівників у доходах; • розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами;
Виробничий (мікроекономічний)	Роботодавець, комітет профспілки, працівники	Кадрова політика підприємства загалом або її окремі елементи	Нормативні матеріали, норми, статuti, положення, трудові угоди і договори	<ul style="list-style-type: none"> • обмін потрібною інформацією; • контроль за виконанням спільних домовленостей та ін.

Механізм соціального партнерства



ЗАВДАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ



СУБ'ЄКТИ ТА ОБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА



ЕЛЕМЕНТИ УСПІШНОГО ВИКОНАННЯ СУСПІЛЬНИХ ФУНКЦІЙ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА:

Сукупність постійних і тимчасових органів, сформованих представниками найманих працівників, роботодавців, виконавчої влади, з метою забезпечення їх взаємодії на різних рівнях регулювання соціально-економічних відносин

Сукупність спільних документів, що схвалюються цими органами і приймаються до виконання

Відповідна культура, традиції, форми взаємин цих органів і порядок розробки та виконання спільних документів

**РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ФУНКЦІОНУВАННІ
РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ ВИЗНАЧАЄТЬСЯ ТИМ, ЩО ВОНО
ВИСТУПАЄ**

організаційно-економічним важелем підвищення ефективності виробництва, тобто потужним чинником підвищення соціальних гарантій і прискорення нагромадження капіталу, що забезпечує реалізацію інтересів сторін

елементом механізму розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, що встановлює оптимальні параметри процесів соціального розвитку та нагромадження капіталу

організаційно економічно правовою основою захисту інтересів усіх S-суб'єктів соціального партнерства

чинником формування соціально відповідальної політики

організаційним принципом гармонізації відносин власності, що за погодженістю партнерів визначає рівнозначні умови створення додаткової вартості на ринках праці, природних ресурсів і капіталу, через узгодження політики оплати праці, цін, податків тощо

12.2. Мета та принципи соціального партнерства

ОСНОВОЮ ЦИВІЛІЗОВАНИХ ВІДНОСИН МІЖ СОЦІАЛЬНИМИ ПАРТНЕРАМИ Є ВЗАЄМОУЗГОДЖЕНІ ПРИНЦИПИ (ЗА ВИЗНАЧЕННЯМ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ)

1. Загальний і міцний мир у світовому співтоваристві може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості

2. Ненадання в будь-якій країні працівникам нормальних умов праці є перешкодою для інших країн, які бажають покращити становище трудящих

3. Дотримання свободи слова та свободи об'єднання є необхідними умовами становлення соціально-трудових відносин

4. Бідність (злиденність) у будь-якій країні є загрозою для загального добробуту

5. Всі люди, незалежно від раси, віри та статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, сталості в економіці та рівних можливостей

6. Сприяння забезпеченню повної зайнятості та підвищенню життєвого рівня

7. Праця не є товаром (у соціальному та моральному визначенні поняття «праця»)

ОСНОВНИМИ ПРИНЦИПАМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ МАЮТЬ БУТИ:

законність

повноважність і рівноправність сторін та їх представників

сприяння держави розвитку соціального партнерства на демократичних засадах

свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціального партнерства

добровільність і реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони

обов'язковість виконання досягнутих домовленостей

відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань

контроль за виконанням досягнутих домовленостей

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ НА ТАКИХ ПРИНЦИПАХ:

при веденні колективних переговорів	при укладанні колективних договорів і угод	при взаємних консультаціях та контролі дотримання договорів і угод	при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)
<ul style="list-style-type: none">• трипартизм, тобто представництво уряду (виконавчих органів місцевої влади), найманих працівників і роботодавців;• рівність сторін на переговорах і недопустимість обмеження законних прав працівників і роботодавців;• знання повноважень, прав і обов'язків один одного, недопущення конфронтації;• повага, відкритість і довіра у стосунках;• відкритість і доступність рівноправних переговорів;• вміння вислухати партнера;• дотримання культури спілкування, полеміки, дискусії, критики;• обов'язковість і надійність, націленість на досягнення домовленості	<ul style="list-style-type: none">• дотримання норм законодавства;• повноважність представників сторін;• рівноправність сторін;• свобода вибору та обговорення питань, які становлять зміст колективних договорів і угод;• добровільність і реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони;• відповідальність за виконання взаємних зобов'язань;• умови кожного наступного рівня колективних угод (договорів) не можуть бути гіршими порівняно з умовами більш високого рівня, і, як правило, мають відрізнятися від умов вищих рівнів більшою вигідністю для працівників	<ul style="list-style-type: none">• регулярність проведення консультацій в ході співробітництва;• систематичність контролю і неминучість відповідальності;• відповідальність за ненадання інформації;• гласність у ході здійснення контролю за дотриманням умов договорів і угод	<ul style="list-style-type: none">• пріоритетність примирних методів і процедур, що застосовуються примирними комісіями і трудовим арбітражем;• застосування страйку лише як надзвичайного заходу при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);• прагнення сторін до найшвидшого врегулювання колективних трудових спорів і підписання угоди

12.3. Суб'єкти соціального партнерства



СТВОРЕННЯ І РОЗВИТОК В УКРАЇНІ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЕРЖАВА ЗАБЕЗПЕЧИТЬ ЧЕРЕЗ ВИКОНАННЯ НАСТУПНИХ ФУНКЦІЙ:

- узгодження між партнерами на національному рівні основних напрямів соціально-економічної політики в цілому, включаючи розробку мінімальних соціальних стандартів, основних критеріїв і показників соціальної справедливості, заходів захисту суб'єктів соціально-трудових відносин;
- формування й удосконалення механізмів та інститутів, що сприяють узгодженню інтересів соціальних партнерів на всіх рівнях;
- створення відповідних органів для вирішення завдань розвитку соціального партнерства і регулювання соціально-трудових відносин;
- сприяння розширенню участі трудящих в управлінні підприємствами, у власності й у прибутках, а також у державних і громадських справах;
- розвиток і стимулювання переговорного характеру процесу врегулювання конфліктів і протиріч, що виникають між сторонами;
- зменшення кількості й пом'якшення гостроти соціальних конфліктів шляхом розвитку і вдосконалення практики застосування примирних і узгоджувальних процедур;
- формування реальних відносин соціального партнерства на державних підприємствах;
- заохочення роботодавців і працівників до розвитку відносин соціального партнерства;

ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА Є СУБ'ЄКТОМ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- добровільна громадська організація громадян зі спільними професійними, виробничими інтересами;
- створюється з метою представництва і захисту соціально-трудових прав та інтересів громадян

Реалізує свої функції за напрямками:

- розширення суспільної бази своєї діяльності через зростання реального членства трудящих у профспілках з метою надійного соціального захисту;
- цілеспрямована робота зі створення умов для подолання соціального відчуження людини, подолання стереотипу сприйняття себе як «гвинтика» системи, соціальної пасивності та апатії особистості;
- формування в економічно активного населення конкурентоспроможності в умовах ринку, сучасного соціального менталітету, соціально-психологічної зрілості, готовності до соціальних інновацій, подолання утриманських настроїв, ідей зрівняльної справедливості тощо;
- активізація трудового потенціалу громадян на основі посилення трудової мотивації, подолання деструктивних явищ у трудовій сфері;
- реалізація функцій захисту прав та інтересів працівників у соціально-трудовій сфері;
- досягнення соціальної злагоди й миру в суспільстві на основі соціального партнерства з державою та роботодавцями;
- розробка більш активних стратегій діяльності та надання трудящим нових видів послуг з метою залучення нових членів

ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОБ'ЄДНАННЯ РОБОТОДАВЦІВ:

- є суб'єктами соціального партнерства;
- утворюються на основі загальних інтересів працедавців як покупців робочої сили;
- створюють можливості проведення узгодженої технічної, економічної та соціальної політики, розвитку виробництва без потрясінь та деструктивних конфліктів

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ У СПРАВІ ОЗДОРОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ:

- ідентифікація, формулювання, представництво та захист спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади й об'єднаннями найманих працівників;
- участь у проведенні переговорів і укладанні дво- і тристоронніх угод на всіх рівнях;
- координація дій у виконанні зобов'язань згідно з укладеними угодами;
- сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобігання страйків;
- координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм різних рівнів;
- поширення управлінських знань та досвіду, надання роботодавцям різноманітних послуг: інформаційних, консультаційних, навчальних, юридичних, посередницьких у справі врегулювання трудових конфліктів та ін.;
- відстоювання необхідності довгострокових державних інвестицій у людський капітал і державної підтримки розвитку персоналу на підприємствах;
- розвиток співробітництва на засадах соціального партнерства з об'єднаннями найманих працівників;
- налагодження постійних контактів із засобами масової інформації й громадськістю, формування позитивного іміджу роботодавця в Україні;
- розвиток співробітництва з міжнародними організаціями роботодавців, поширення позитивного досвіду соціального партнерства і т.ін.

12.4. Оцінка стану соціального партнерства в Україні і напрями його розвитку

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ:

1. Тривала соціально-економічна криза, початок стабілізації і покращення становища країни

2. Ринкові відносини й інститути лише почали формуватися

3. Сформувалася вкрай поляризована соціальна структура, відбулося майнове розшарування населення

4. Корупція, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами – держава не захищає інтереси підприємців, підприємці не дотримуються законів

5. Виникнення псевдовласників (працівників з невеликими пакетами акцій і без права впливу на рішення керівництва підприємства). Різноспрямованість особистих інтересів директорату і соціально-економічної ефективності діяльності підприємств

6. Ігнорування та невиконання чинних законів різними суб'єктами (у т.ч. органами державної влади)

7. Несформованість соціального партнерства. Неможливість працівників реально протистояти роботодавцям

8. Держава – власник, адміністратор гарантій та інтересів громадян – сьогодні не захищає найманого працівника

9. Профспілки втратили довіру у громадян

10. Поширення «тіньової» економіки, що не сприяє розвитку соціального партнерства. На «тіньових» підприємствах не дотримуються норм трудового законодавства, працівники розглядаються лише як трудові ресурси виробництва

11. Суттєва перешкода становленню соціального партнерства - розмивання ціннісно-нормативної системи суспільства через масове порушення законів і соціальних норм

12.5. Колективний договір, його призначення, функції, структура, зміст, контроль за використанням та відповідальність

Колективний договір – правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації) між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції, узгоджуючи взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- оплати праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування праці;
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статусом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов та охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте сутність соціального партнерства.
2. У чому полягає мета соціального партнерства?
3. Які принципи соціального партнерства?
4. Охарактеризуйте суб'єктів соціального партнерства.
5. Яким є нормативно-правове забезпечення системи соціального партнерства в Україні?
6. Якими є принципи партнерства в процесі здійснення колективних переговорів?
7. Назвіть принципи, яких необхідно дотримуватися при взаємних консультаціях і контролі.
8. Яких принципів необхідно дотримуватися при вирішенні колективних спорів (конфліктів)?

РОЗДІЛ 13. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА МІКРОРІВНІ

13.1. Нормативно-правове забезпечення управління персоналом у системі соціально-трудових відносин на мікрорівні.

13.2. Персонал організації як об'єкт управління, його структура. Мета і завдання управління персоналом.

13.3. Кадрова політика організації.

13.4. Професійна і соціальна адаптація кадрів. Мотивація і стимулювання праці.

13.5. Ефективність управління персоналом.

13.1. Нормативно-правове забезпечення управління персоналом у системі соціально-трудових відносин на мікрорівні

Конституція України – основний закон України

Кодекс законів про працю (КЗпП) України – визначає правові засади й здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці.

КЗпП України містить такі розділи:

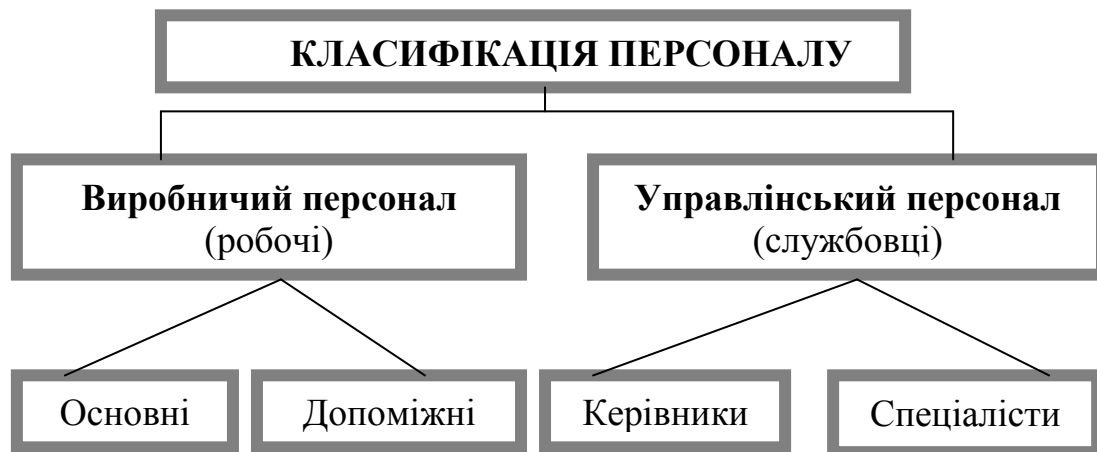
- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Загальні положення.2. Колективний договір.3. Трудовий договір.4. Забезпечення зайнятості вивільнених працівників.5. Робочий час.6. Час відпочинку.7. Нормування праці.8. Оплата праці.9. Гарантії й компенсації.10. Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству.11. Трудова дисципліна | <ol style="list-style-type: none">12. Охорона праці.13. Праця жінок.14. Праця молоді.15. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням.16. Індивідуальні трудові спори.17. Професійні спілки, участь працівників в управлінні підприємствами.18. Трудовий колектив.19. Державне соціальне страхування.20. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю |
|---|---|

Закон України «Про зайнятість населення»	визначає правові, економічні й організаційні основи зайнятості населення та його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю
Закон України «Про колективні договори і угоди»	визначає правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів і угод для сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників
Закон України «Про порядок вирішення колективних трудова спорів (конфліктів)»	визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів щодо вирішення колективних спорів (конфліктів); він спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними
Закон України «Про оплату праці»	визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами; сфери державного й договірної регулювання оплати праці; він спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати
Закон України «Про охорону праці»	визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя та здоров'я в процесі трудової діяльності; регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства й працівником з питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища та встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні
Закон України «Про пенсійне забезпечення»	гарантує всім непрацездатним громадянам України право на матеріальне забезпечення за рахунок суспільних фондів споживання наданням трудових і соціальних пенсій. Він спрямований на те, щоб повніше враховувалась суспільно корисна праця як джерело зростання добробуту народу й кожної людини, встановлює єдність умов і норм пенсійного забезпечення працівників
Нормативно-правова база менеджменту персоналу	
Класифікатор професій	затверджений Державним комітетом стандартизації, метрології та сертифікації України. Цей документ стандартизує назви категорій персоналу, професій та посад; використовується для: <ul style="list-style-type: none"> • розрахунків чисельності працівників, обліку складу й розподілу кадрів за професійними угрупованнями різних рівнів класифікації, планування додаткової потреби в кадрах; • систематизації статистичних даних з праці за професійними ознаками; • аналізу та підготовки до публікації статистичних даних, а також розроблення відповідних прогнозів стосовно зайнятості, доходів, охорони праці, освіти, перепідготовки кадрів, що вивільняються тощо; • підготовки статистичних даних для періодичних оглядів зі статистики праці, що розробляються Міжнародною організацією праці;

	<ul style="list-style-type: none"> • вирішення питань контролю й аналізу міжнародної міграції, міжнародного набору та працевлаштування трудящих
Правила внутрішнього трудового розпорядку	фіксують порядок працевлаштування та звільнення працівників; головні обов'язки працівників; головні обов'язки адміністрації; робочий час та його використання; заохочення за успіхи в роботі; відповідальність за порушення трудової дисципліни
Колективний договір	<p>укладається між власником або повноваженим органом та профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом для регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> • змін в організації виробництва та праці; • забезпечення продуктивної зайнятості; • нормування оплати праці; • установлення гарантій, компенсацій, пільг; • участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); • режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку; • умов і охорони праці; • забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку працівників; • гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких трудових організацій тощо
Положення про структурні підрозділи організації	документи, які регламентують діяльність певних структурних підрозділів: їхні завдання, функції, права, відповідальність, взаємозв'язки з іншими структурними ланками організації. Ці документи розробляються на основі Типових положень про структурні підрозділи або самими керівниками відповідних підрозділів, або іншими вищими керівниками й затверджуються першим керівником організації
Посадові інструкції	документи, які регламентують діяльність посадових осіб, містять дані про їхні обов'язки, права, відповідальність, вимоги до знань, умінь, майстерності, кваліфікаційні вимоги, взаємозв'язки з іншими виконавцями та структурними ланками. Посадові інструкції розробляються керівниками відповідних структурних ланок на підставі типових вимог до посад, що містяться в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників (зокрема, професій керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців). Посадові інструкції затверджує керівник організації

13.2. Персонал організації як об'єкт управління. Мета і завдання управління персоналом

Персонал організації
- це особовий склад організації, що охоплює всіх найманих працівників, а також працюючих акціонерів і власників;
- це об'єкт управління, продуктивна сила, основна складова виробничого процесу



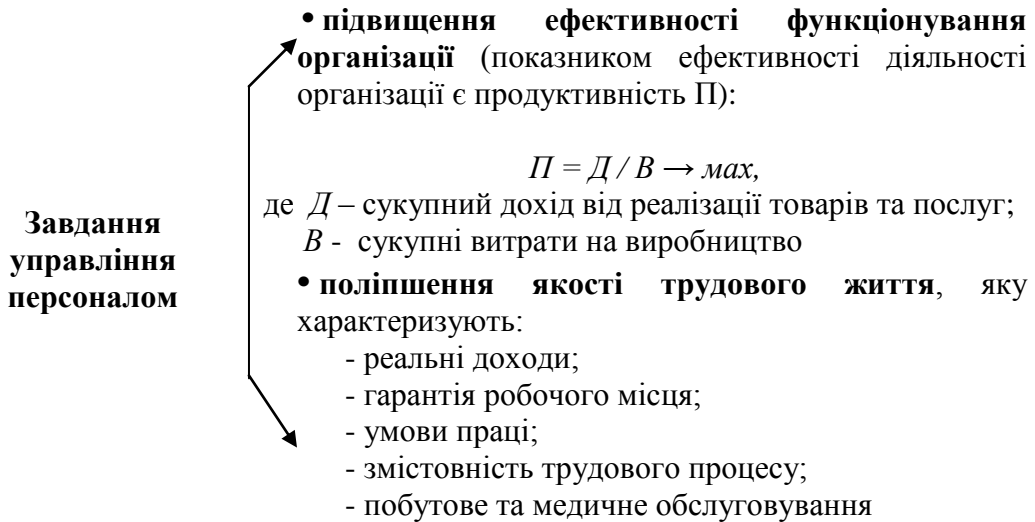
Об'єкти та суб'єкти управління персоналом



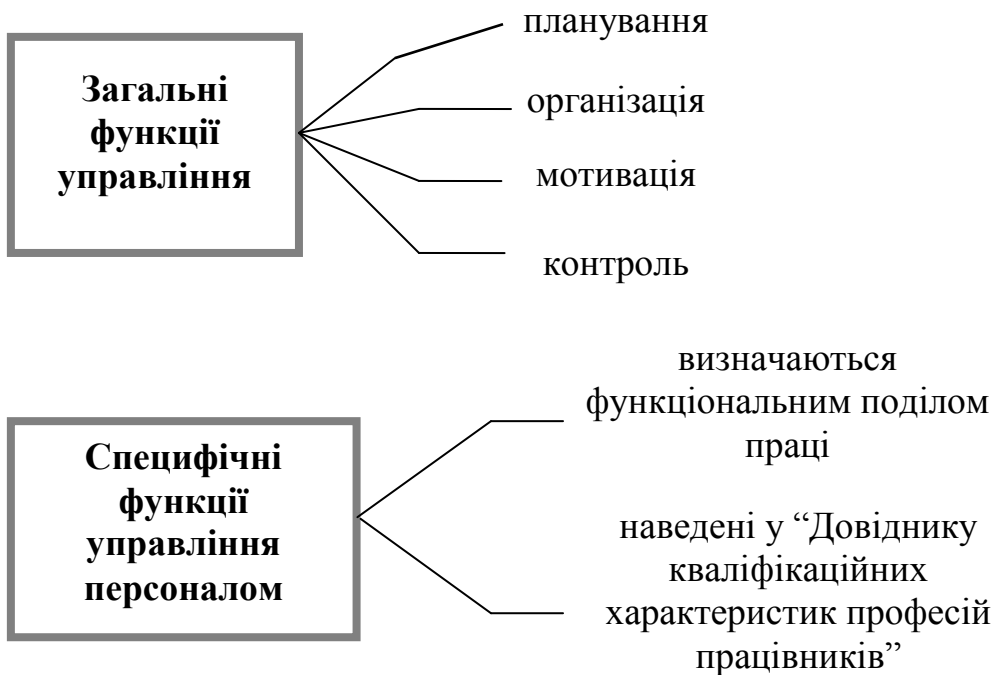
- найманий працівник
- трудовий колектив
- структурний підрозділ
- організація як єдине ціле

- лінійні і функціональні керівники всіх рівнів управління (приймають управлінські рішення)
- працівники виробничих і функціональних підрозділів (готують інформацію керівникам для прийняття рішень)

Метою управління персоналом є процес відтворення й ефективного використання персоналу організації



Функції управління персоналом



13.3. Кадрова політика організації

Кадрова політика організації - взаємозв’язок стратегії та політики управління персоналом із загальною стратегією розвитку організації та кадровою роботою

ЗМІСТ І ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЇ ТА ПОЛІТИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ КВАЛІФІКУЄТЬСЯ ЗА ДВОМА ОЗНАКАМИ

кадрова політика за орієнтацією на власний або зовнішній персонал (ступінь відкритості стосовно зовнішнього середовища для формування кадрового складу) поділяється на види:

Відкрита політика:

- орієнтація на швидке зростання; стрімкий вихід на передові позиції;
- прозорість для потенційних співробітників;
- використання бюрократичної моделі системи менеджменту персоналу

Закрита політика:

- створення певної корпоративної атмосфери, духу приналежності;
- використання патерналістської моделі системи менеджменту персоналу

кадрова політика за рівнем усвідомлення правил і норм кадрових заходів та впливу апарату управління на кадрову ситуацію в організації поділяється на види:

Пасивна політика – організація не має чітко вираженої програми дій щодо персоналу:

- ліквідація негативних наслідків (конфліктів);
- екстрене реагування (погашення конфлікту без виявлення причин);
- немає діагностики кадрової ситуації (прогнозу потреб, оцінювання праці тощо)

Реактивна політика – здійснюється контроль за симптомами негативного стану в роботі з персоналом:

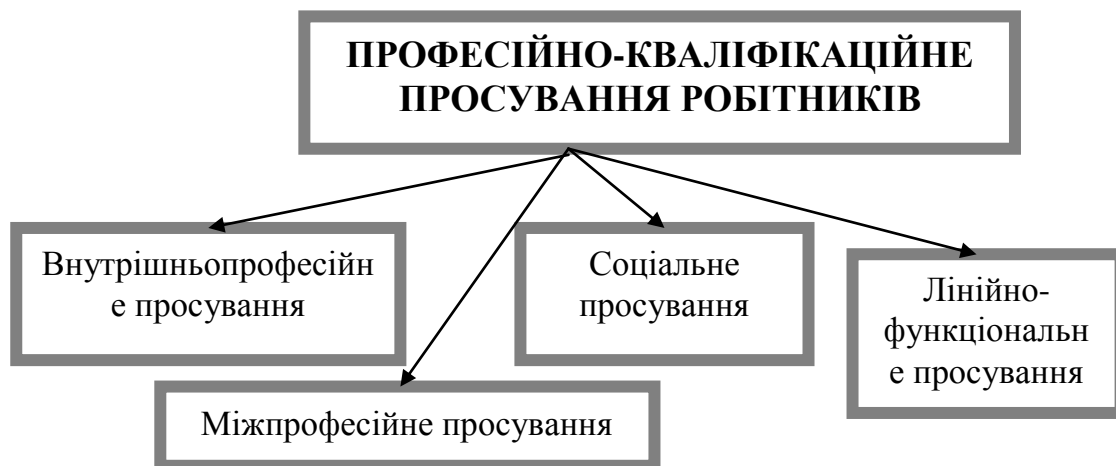
- локалізація кризи;
- виявлення причин виникнення кадрових проблем;
- діагностика поточних ситуацій;
- використання заходів екстреної допомоги

Превентивна політика – керівництво має обґрунтовані прогнози розвитку ситуації, але не має засобів впливу на неї:

- діагностика персоналу;
- середньостроковий прогноз кадрової ситуації, потреби в кадрах;
- розробка цільових кадрових програм

Активна політика – керівництво має прогноз ситуації і засоби впливу на неї, розробляє антикризові кадрові програми. Активна політика поділяється на два види:

- раціональна (існує якісний діагноз та обґрунтований прогноз розвитку ситуації, засоби впливу на неї);
- нераціональна (відсутність якісного діагнозу та обґрунтованого прогнозу розвитку ситуації, але є прагнення впливати на неї)

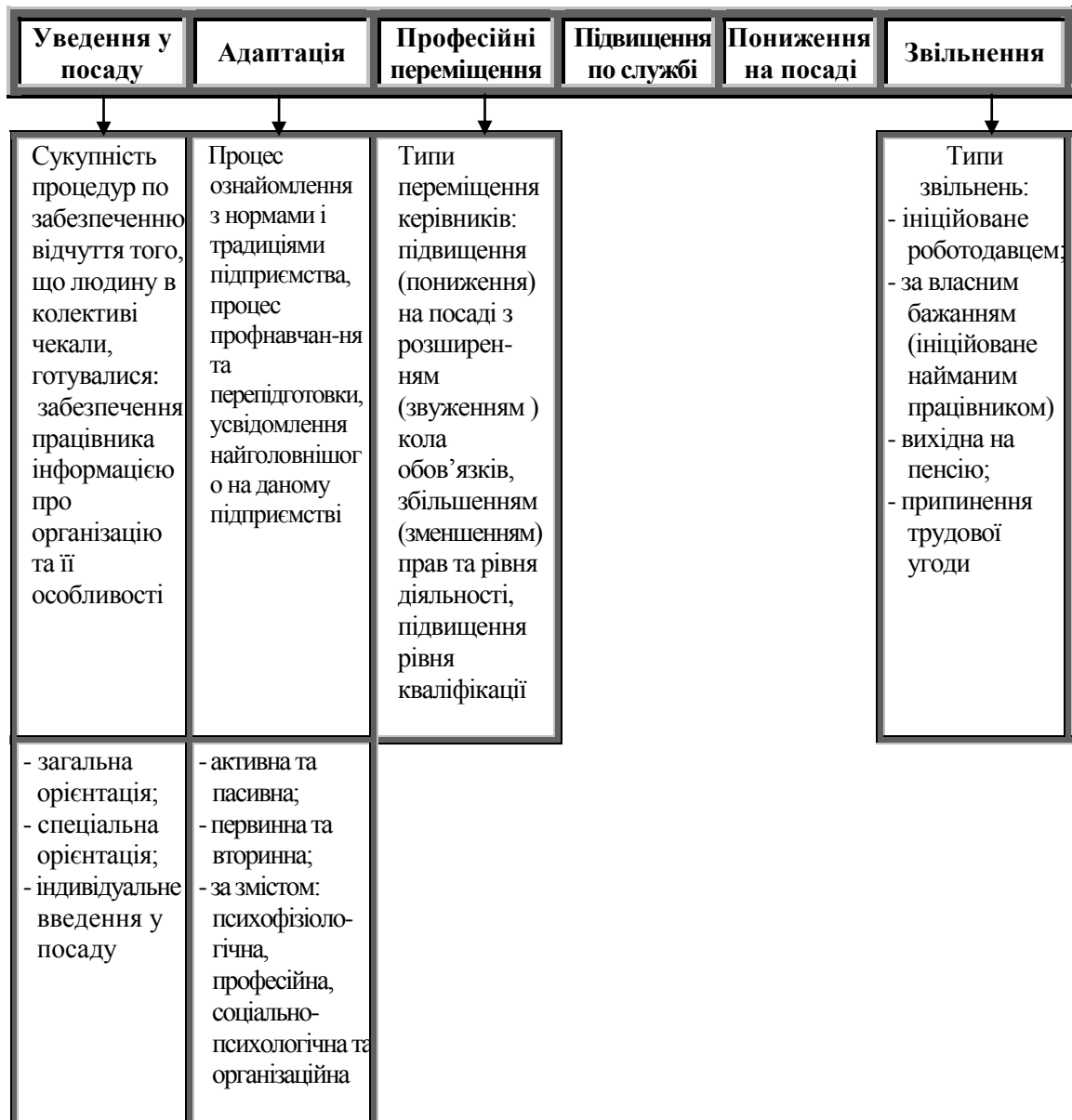


[41, с. 167]

Рух персоналу – зміна працівником територіального розміщення чи характеру робочого місця для постійної роботи

Види руху персоналу:

- плинність кадрів;
- демографічний рух (плановий);
- внутрішньовиробничий рух персоналу



13.4. Професійна і соціальна адаптація кадрів. Мотивація і стимулювання праці

Адаптація - це взаємне пристосування працівника і організації, що ґрунтується на поступовому входженні співробітника у нові професійні, соціальні та організаційно-економічні умови праці

**У ТЕОРЕТИЧНОМУ ТА ПРАКТИЧНОМУ ПЛАНІ
ВИДІЛЯЄТЬСЯ КІЛЬКА АСПЕКТІВ АДАПТАЦІЇ:**

психофізіологічний - пристосування до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці

соціально-психологічний - пристосування до відносно нового соціуму, норм поведінки і взаємин у новому колективі

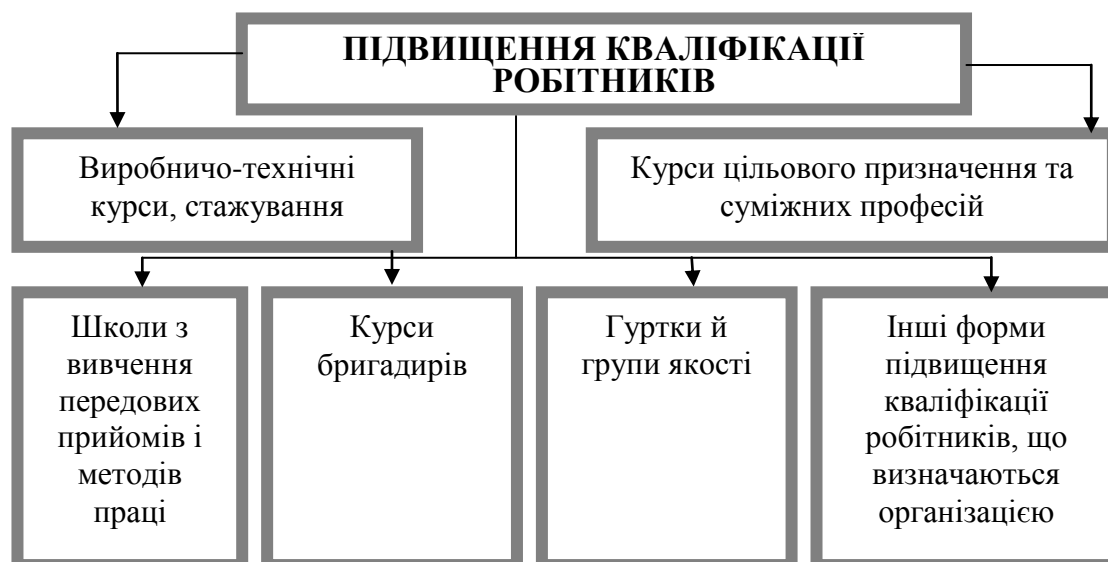
професійний - поступова доробка трудових здібностей (професійних навичок, додаткових знань, навичок співробітництва тощо)

організаційний - засвоєння ролі та організаційного статусу робочого місця і підрозділу в загальній організаційній структурі, а також розуміння особливостей організаційного та економічного механізму управління підприємством



[41, с. 149]

Підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання, що дає змогу розширювати й поглиблювати здобуті знання, уміння й навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг



Мотивація праці – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації; це сукупність усіх мотивів, які чинять вплив на поведінку людини

Типи мотивації

Тип мотивації – це переважна спрямованість діяльності індивіда на задоволення визначених потреб. Найпоширеніші такі три типи мотивації:

- **I тип** – працівники, орієнтовані переважно на змістовність і суспільну значимість праці;
- **II тип** – працівники, переважно орієнтовані на оплату праці й інші нетрудові цінності;
- **III тип** – працівники, у яких значимість різних цінностей збалансована

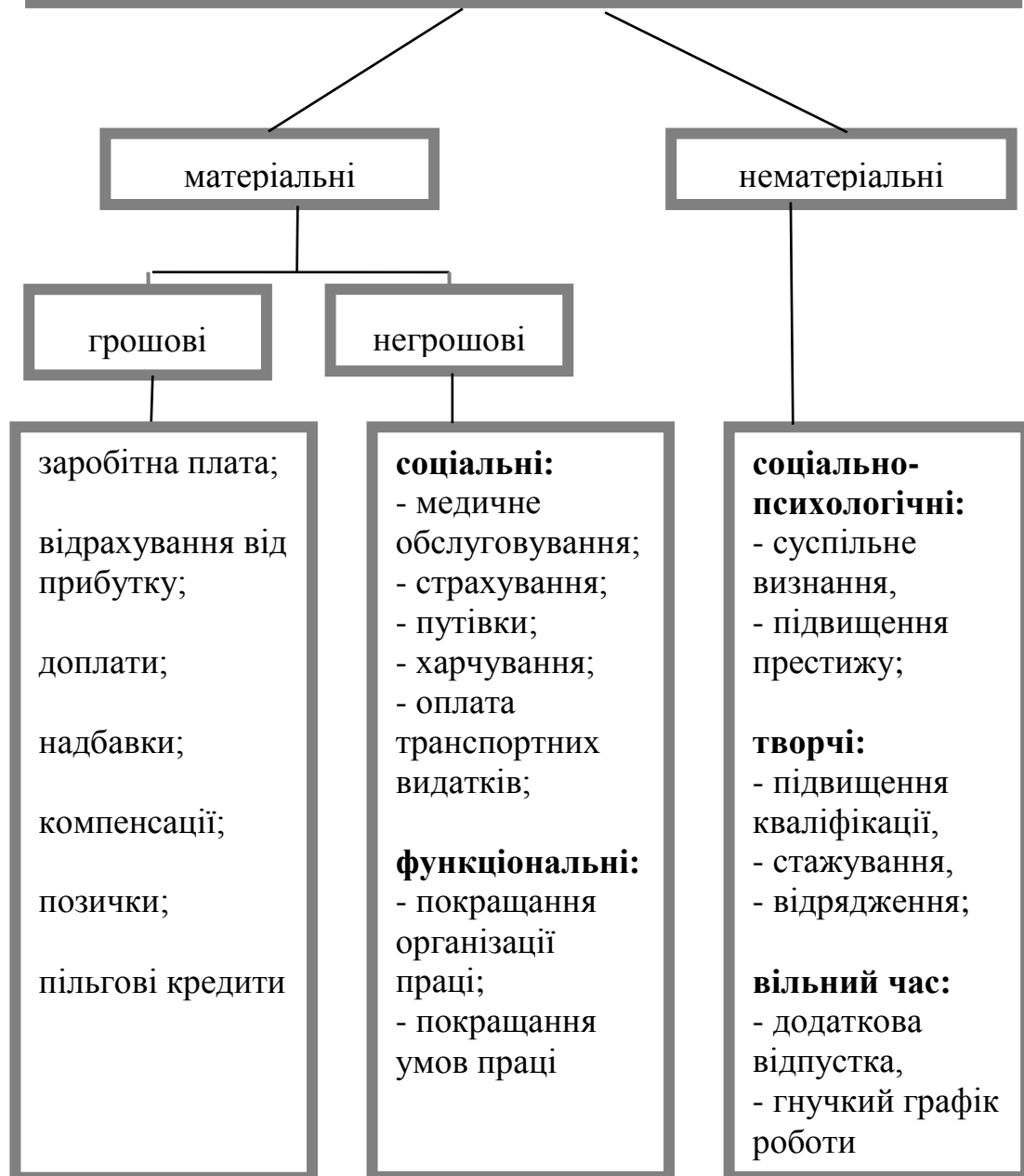
Теорії мотивації праці

Найвідоміші теорії мотивації праці:

- Класична теорія мотивації (Фредерік У. Тейлор);
- Теорія «людських відносин» (Е. Мейо);
- Ієрархія потреб Маслоу (Абрахам Маслоу);
- Теорія ERG Клейтона Альдерфера;
- Теорія потреб Девіда МакКлеланда;
- Теорія мотиваторів і гігієнічних факторів (Фредерік Герцберг);
- Теорія справедливості (Девід Надлер і Едвард Лоулер);
- Теорія очікувань (С.Адамс);
- Комплексна професійна теорія мотивації (Лайман Портер і Едвард Лоулер)

Стимулювання – процес впливу на людину за допомогою значущого для неї зовнішнього предмета, об'єкта, умов, ситуації, що спонукають до певних дій

ВИДИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ



Перфоманс менеджмент – система управління результативністю та ефективністю, що включає три сегменти: вимірювання (підрахунок), зворотний зв'язок (контроль виконання своєї роботи), винагорода (мотивування)

**Порівняння системи перфоманс менеджменту
з традиційним підходом до менеджменту та управління
людськими ресурсами**

Показники	Традиційний підхід до менеджменту та управління людськими ресурсами	Система перфоманс менеджменту
Цілі	Оптимальне використання ресурсів	Підвищення результативності та ефективності бізнесу
Основні функції	<ul style="list-style-type: none"> • Планування • Організація • Мотивація • Контроль 	Підвищення результативності та ефективності шляхом забезпечення: <ul style="list-style-type: none"> • розуміння ролі; • здатності до виконання; • мотивованості; • умов роботи
Погляд на організацію	Організація – це соціотехнічна система, управління якою здійснюється за допомогою чотирьох функцій менеджменту	Управління організацією здійснюється за допомогою впливу на перфоманс (поведінку) індивіда через певні чинники, що є елементами системи перфоманс менеджменту
Підхід до вирішення проблем	Проблема виникає у разі недостатності чи неправильного здійснення однієї з чотирьох функцій менеджменту	Проблема виникає внаслідок комплексної взаємодії чинників і може вирішуватися лише комплексно

КОМПЛЕКСНА МОДЕЛЬ ПЕРФОМАНС МЕНЕДЖМЕНТУ



**Перфоманс = (Розуміння ролі x Здатність виконати роль x
(виконання) Мотивація) умови праці**

$$P = (P \cdot Z \cdot M)^{yP}$$

Оцінка персоналу – процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам

Цілі оцінки персоналу:

- оцінка потенційних здібностей і можливостей працівників;
- оцінка потреб у підвищенні кваліфікації та подальшому вдосконаленні працівників;
- оцінка результатів трудової діяльності;
- поліпшення управління діяльністю підприємства

Функції оцінки персоналу:

- **адміністративна** – прийняття кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розстановка, просування, оплата праці);
- **інформаційна** - забезпечення керівників необхідними даними про роботу їхніх підлеглих, а також працівників підприємства щодо їхніх позитивних якостей та недоліків;
- **мотиваційна** – орієнтування працівників на поліпшення трудової діяльності в необхідному для керівництва підприємства напрямі

МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ

Група методів	Призначення	Переваги	Недоліки
Описові	Дають описову характеристику без чіткої кількісної оцінки	Простота, а значить, добре психологічне сприймання	Високий ступінь суб'єктивності, а значить, низька надійність
Кількісні	Отримання кількісної оцінки	Не передбачається тривалого підготовчого періоду	Високий ступінь математизації
Комбіновані	На базі описових характеристик отримують кількісну оцінку	Можливість використання кількох методів одночасно, що зменшує ступінь суб'єктивізму	Складність підготовчої роботи

13.5. Ефективність управління персоналом

3-поміж численних можливих **показників ефективності управління персоналом** найбільшу інформаційну цінність мають

показник загальної продуктивності організації (Π):

$$\Pi = \frac{D}{B},$$

де D - сукупний дохід, одержаний від реалізації товарів та послуг;

B - сукупні витрати на виробництво.

показник продуктивності праці

(Π_{np}).

$$\Pi_{np} = \frac{O}{\text{Ч}_{co}},$$

де O - обсяг виробленої продукції;

Ч_{co} - середньооблікова чисельність персоналу.

Ураховуючи те, що найважливішим ресурсом для кожної організації є людський чинник, тобто ресурси праці, одним з основних показників ефективності менеджменту персоналу слід вважати **показник продуктивності трудових ресурсів (Π_{mp}):**

$$\Pi_{mp} = \frac{D}{B_n},$$

де B_n - сумарні витрати на персонал за звітний період.

Ефект - результат, наслідок яких-небудь причин, сил, дій, заходів;

ефективність - здатність забезпечувати ефект.

Ефективність менеджменту персоналу слід розуміти як характеристику якості, корисності управління людськими ресурсами на підприємстві; як здатність забезпечувати потрібний ефект у вигляді економічної вигоди для підприємства, удосконалення організації виробництва, праці та соціальної вигоди для працівників.

Усі три складники ефективності менеджменту персоналу (економічний, організаційний і соціальний) тісно пов'язані та взаємодіють.

Головним методом аналізу **економічної ефективності** менеджменту персоналу є **метод порівняння**: обирається низка економічно важливих показників діяльності організації, кожен з показників оцінюється або на конкретну дату, або за конкретний робочий період. Кожен окремий показник або групу взаємопов'язаних чи взаємодоповнюючих показників порівнюють залежно від мети аналізу:

- з запланованим рівнем;
- з досягнутим рівнем за декілька попередніх аналогічних періодів, тобто в динаміці;
- з аналогічними показниками інших організацій, зокрема, наскільки це можливо, з показниками конкурентів

Найважливіші показники, що характеризують економічну ефективність менеджменту персоналу, є:

- загальна продуктивність (Π),
- продуктивність праці (Π_{np}),
- продуктивність трудових ресурсів (Π_{tr})

Економічна ефективність управління персоналом

Важливою інформацією для оцінювання ефективності менеджменту персоналу є такі показники:

Виконання плану з обсягу товарної продукції (O_{mn}):

$$O_{mn} = \frac{O_{mn1}}{O_{mn2}} \cdot 100,$$

де O_{mn1} - обсяг фактично виготовленої товарної продукції;

O_{mn2} - запланований обсяг товарної продукції

Виконання плану щодо суми доходу від реалізації продукції (D_{pn}):

$$D_{pn} = \frac{D_{pn1}}{D_{pn2}},$$

де D_{pn1} - сума фактично одержаного доходу;

D_{pn2} - запланована сума доходу від реалізації продукції

Виконання плану з обсягу реалізованої продукції (O_{pn}):

$$O_{pn} = \frac{O_{pn1}}{O_{pn2}} \cdot 100,$$

де O_{pn1} - обсяг фактично реалізованої продукції;

O_{pn2} - запланований обсяг реалізованої продукції

Виконання плану з **прибутку** (ΠP):

$$\Pi P = \frac{\Pi P_1}{\Pi P_2} \cdot 100,$$

де ΠP_1 - фактично одержаний балансовий прибуток;

ΠP_2 - запланована сума балансового прибутку

Економічна ефективність управління персоналом

Велике значення для характеристики ефективності менеджменту персоналу має система якісних показників:

Рентабельність товарної продукції (P_m):

$$P_T = \frac{\Pi P_1}{C_T} \cdot 100,$$

де ΠP_1 - фактично одержаний балансовий прибуток за звітний період;

C_m - повна собівартість товарної продукції

Рентабельність реалізованої продукції (P_p):

$$P_P = \frac{\Pi P_1^I}{C_P} \cdot 100$$

де ΠP_1^I - прибуток, одержаний унаслідок реалізації продукції;

C_p - повна собівартість реалізованої продукції

Рентабельність витрат на персонал (P_n):

$$P_{\Pi} = \frac{\Pi P_1}{B_{\Pi}} \cdot 100$$

де B_n - сукупні витрати на персонал за звітний період

У процесі оцінювання ефективності менеджменту персоналу обов'язково слід аналізувати:

- динаміку співвідношення балансового прибутку й сукупних витрат на оплату праці;
- як змінюється частка витрат на оплату праці в загальній сукупності витрат виробництва

Питання для самоконтролю

1. Що являє собою нормативно-правове забезпечення управління персоналом?
2. Охарактеризуйте структуру персоналу.
3. Визначте мету і завдання управління персоналом.
4. Розкрийте функції управління персоналом.
5. Розкрийте сутність планування та формування персоналу.
6. У чому сутність кадрової політики управління персоналом?
7. Охарактеризуйте види кадрової політики.
8. Які існують види адаптації персоналу?
9. У чому сутність мотивації та стимулювання праці?
10. Які показники характеризують ефективність управління персоналом?

РОЗДІЛ 14. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

14.1. Зміст, концептуальні положення та завдання моніторингу соціально-трудої сфери.

14.2. Напрями здійснення моніторингу соціально-трудої сфери на макро- і макрорівнях.

14.3. Інформаційна база моніторингу соціально-трудої сфери.

14.4. Моніторинг як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудої відносин.

14.1. Зміст, концептуальні положення та завдання моніторингу соціально-трудої сфери

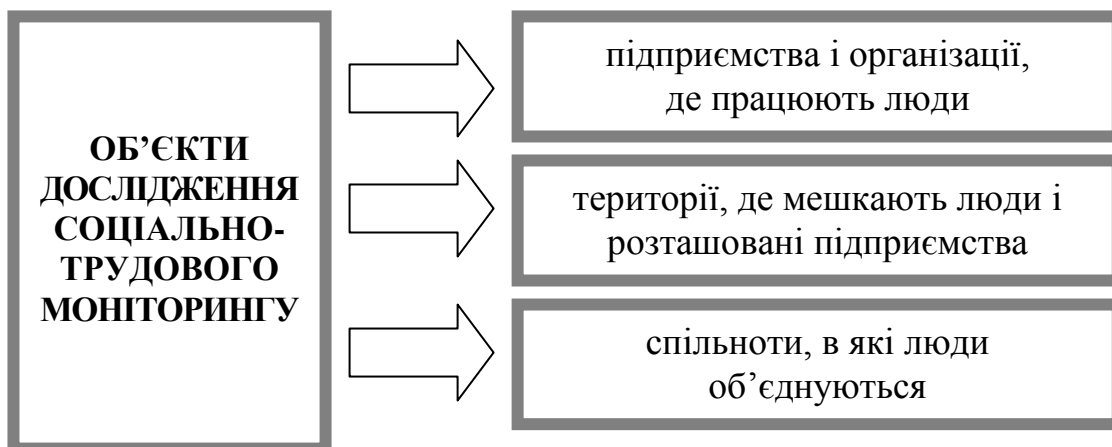
Моніторинг – система послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ МОНІТОРИНГУ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВОЇ СФЕРИ

постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудої відносин

систематичний аналіз процесів, які в ній проходять, попередження негативних тенденцій

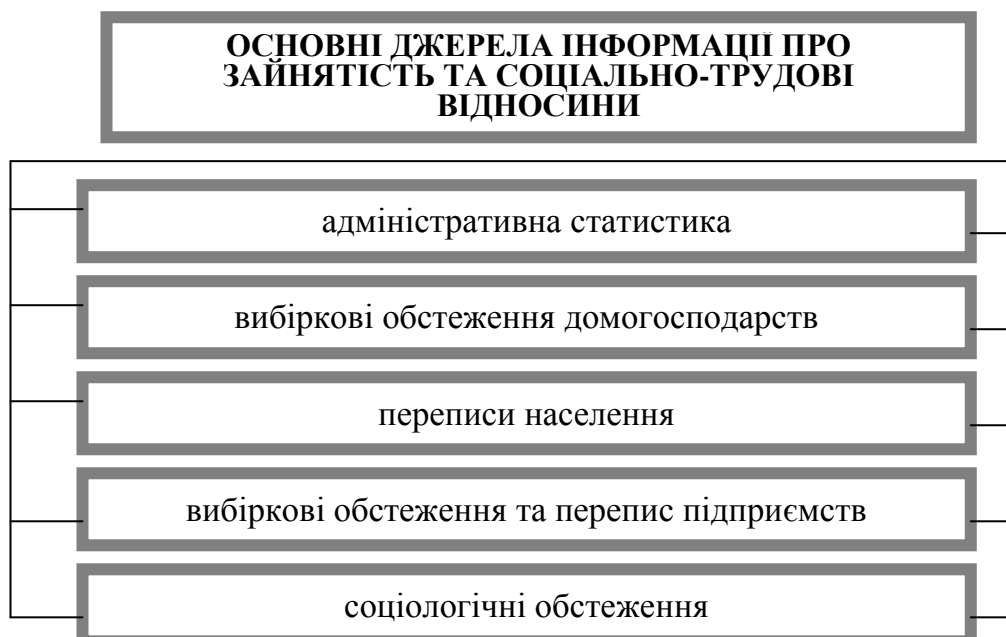
короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері



14.2. Напрями здійснення моніторингу соціально-трудової сфери на макро- і мікрорівнях

- соціально-демографічні та міграційні процеси;
- зайнятість, ринок праці і безробіття;
- соціально-трудова процеси на підприємствах;
- умови та охорона праці;
- доходи та рівень життя населення;
- соціально-психологічний клімат у трудових колективах;
- задоволеність соціально-трудовами відносинами

14.3. Інформаційна база моніторингу соціально-трудової сфери



14.4. Моніторинг як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин



Питання для самоконтролю

1. У чому полягають порівняльні переваги та недоліки основних джерел інформації про зайнятість та трудові відносини?
2. У чому полягають завдання моніторингу соціально-трудової сфери?
3. Які ви знаєте напрями здійснення моніторингу соціально-трудової сфери ?
4. Які основні проблеми є у кожному з напрямів моніторингу соціально-трудової сфери?

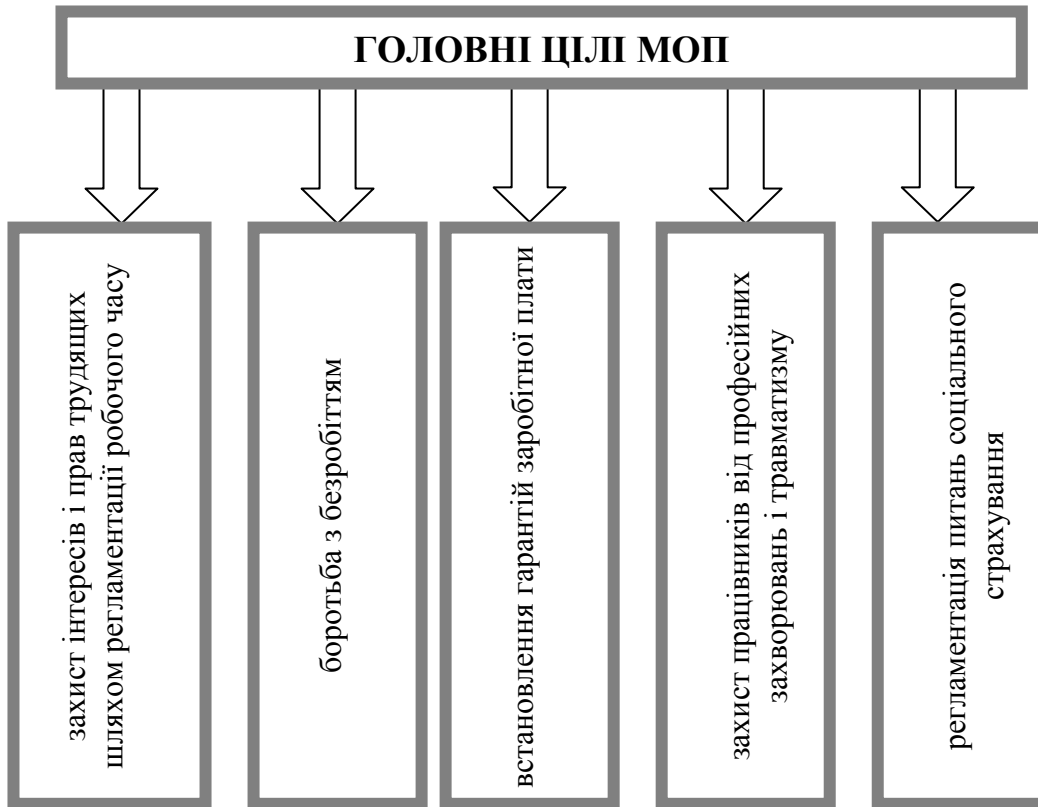
РОЗДІЛ 15. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

15.1. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці

15.2. Механізм нормотворчої діяльності Міжнародної організації праці

15.1. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці





МОП виконує такі основні завдання:

- розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудоових проблем;
- створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій;
- технічне співробітництво;
- захист прав людини та боротьба з бідністю;
- розробка програм покращання умов праці та виробничого середовища;
- розробка заходів щодо захисту найвразливіших груп працівників

15.2. Механізм нормотворчої діяльності Міжнародної організації праці



Питання для самоконтролю

1. Окресліть зміст та значення трипартизму на міжнародному рівні.
2. Охарактеризуйте основні конвенції МОП у сфері соціально-трудова відносин.
3. Як відбувається застосування міжнародних трудових норм країнами-учасницями МОП?

РОЗДІЛ 16. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

16.1. Методи роботи Міжнародної організації праці.

16.2. Застосування Конвенцій Міжнародної організації праці країнами-членами Міжнародної організації праці.

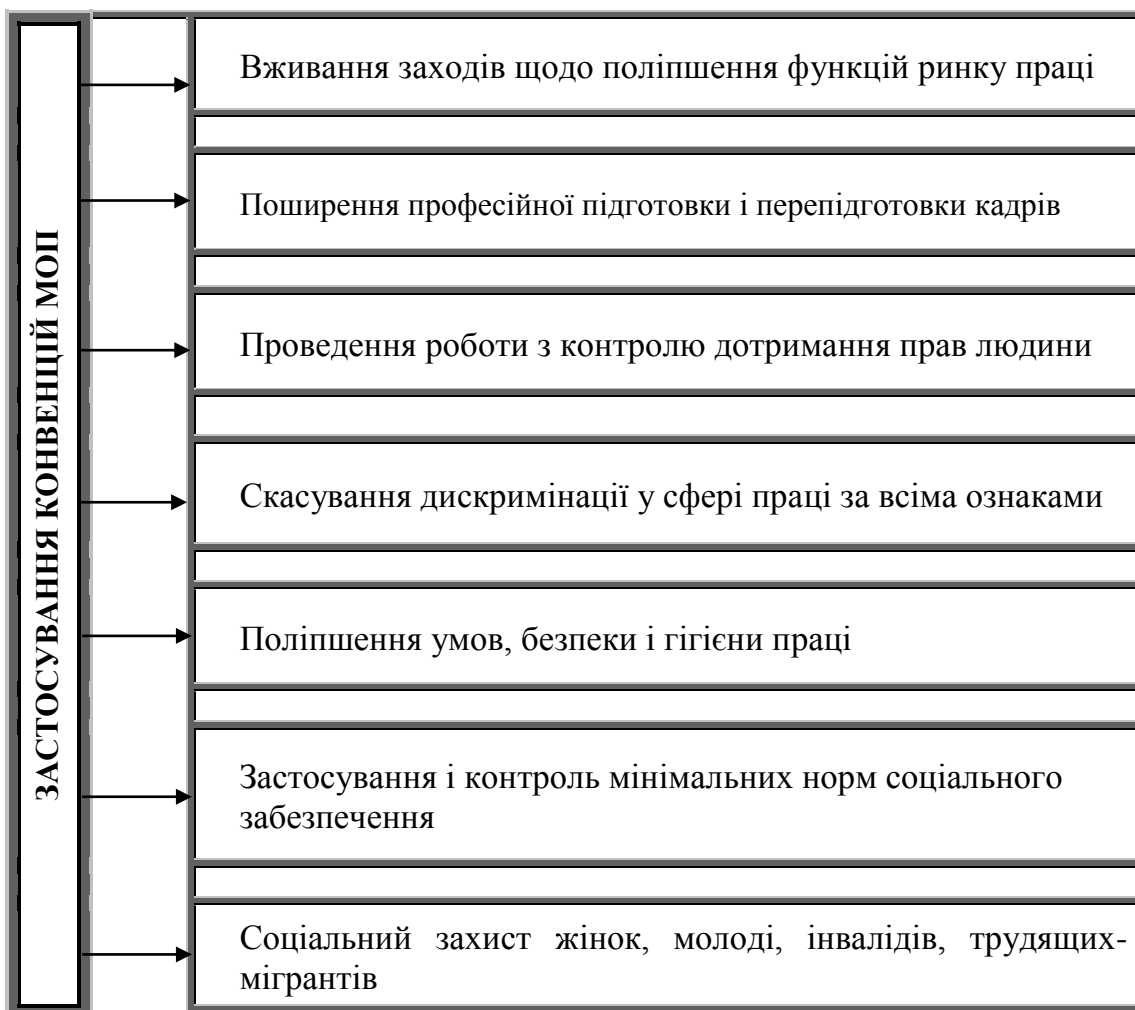
16.1. Методи роботи Міжнародної організації праці

До сфери інтересів МОП входять такі завдання:

- боротьба з бідністю;
- обґрунтування мінімальної заробітної плати;
- розвиток системи професійної освіти і перепідготовки;
- міграційні процеси;
- порушення прав людини;
- умови праці;
- охорона навколишнього середовища



16.2. Застосування Конвенцій Міжнародної організації праці країнами-членами Міжнародної організації праці



Досвід регулювання соціально-трудових відносин у країнах світу

- в Австрії вирішення конфліктів між профспілками і підприємцями відбувається за допомогою незалежних арбітрів;
- у Німеччині співробітники групи компаній однієї галузі об'єднуються для переговорів з федерацією профспілок;
- в Англії посередники на переговорах суб'єктів трудових відносин запрошуються за згодою сторін;
- в Японії існує система довічного найму, і всі спори вирішуються шляхом збереження працівників, які мають великий стаж роботи та відданість фірмі

Мета соціального діалогу представлена у формі піраміди



Питання для самоконтролю

1. Які методи роботи Міжнародної організації праці щодо регулювання соціально-трудова відносин ви знаєте?
2. Які основні програми розвитку соціально-трудова відносин використовуються у світовому співтоваристві?
3. Охарактеризуйте досвід регулювання соціально-трудова відносин у різних країнах світу.

РОЗДІЛ 17. РИНОК ПРАЦІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

17.1. Сутність та основні елементи ринку праці. Кон'юнктура ринку праці.

17.2. Сегментація та гнучкість ринку праці.

17.3. Інфраструктура ринку праці.

*17.1. Сутність та основні елементи ринку праці.
Кон'юнктура ринку праці*

Ринок праці – система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками

Інфраструктура ринку праці – сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в країні

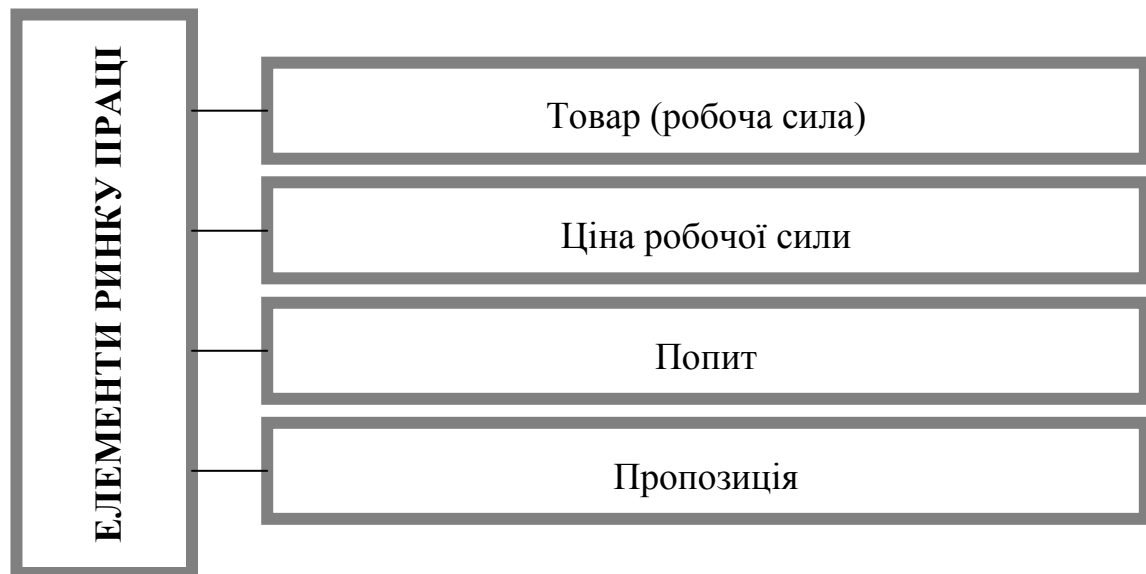
Індивідуальна робоча сила являє собою сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг

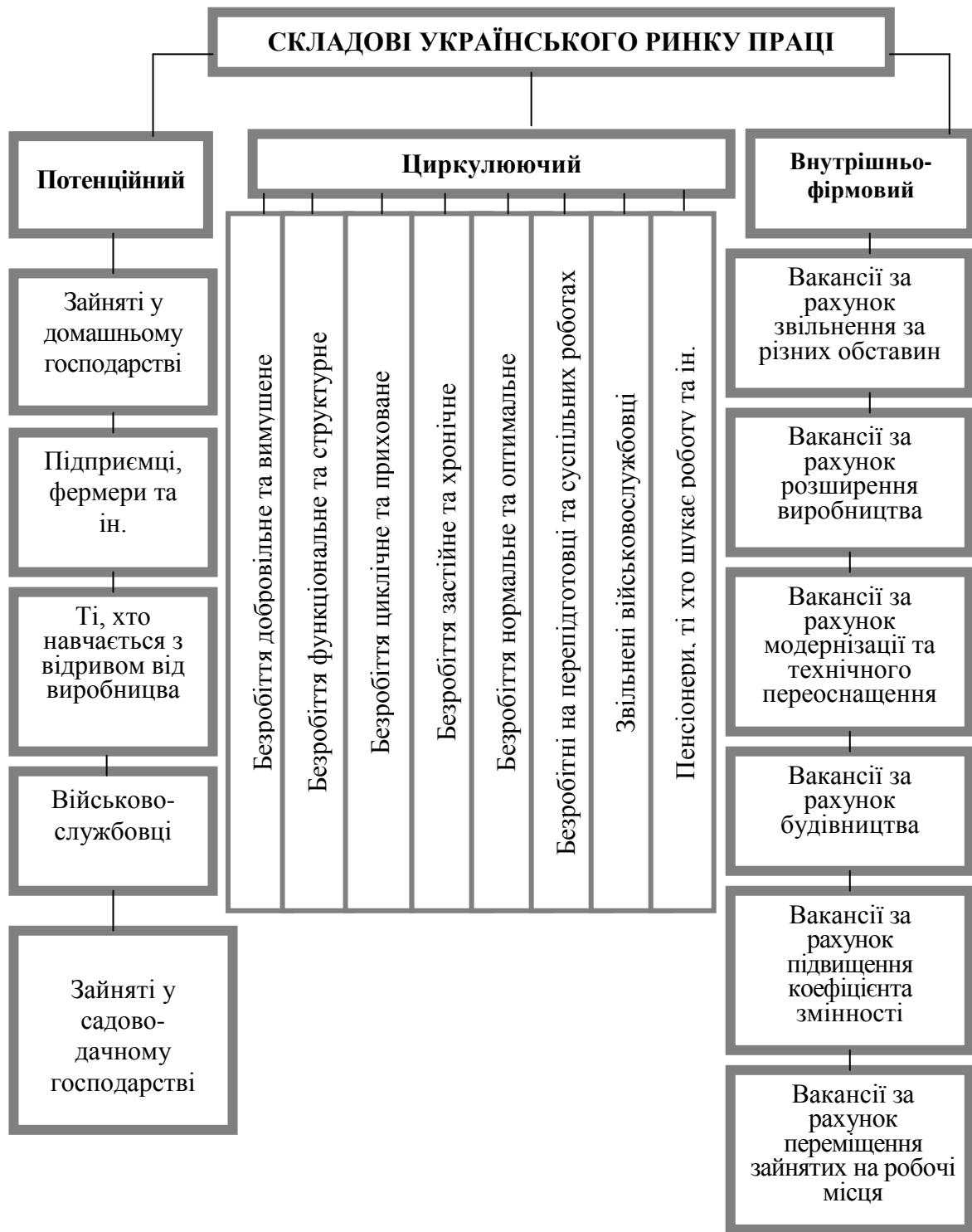
Індивідуальний попит на робочу силу – попит окремого роботодавця (підприємця, фірми)

Сукупний попит на робочу силу – ринковий попит усіх підприємств, фірм, організацій, що діють на ринку

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

Сегментація ринку праці – поділ працівників і робочих місць на замкнуті сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили





ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

Купівля праці роботодавцем означає, що він набуває права певний час використовувати працю вільної людини і стає власником результатів праці

Угоди, що укладаються на ринку праці, означають початок тривалих взаємовідносин роботодавця і найманого працівника

Ринок праці функціонує через різноманітні інституціональні структури: система трудового законодавства, державна служба зайнятості, профспілки, державні програми в галузі праці і зайнятості

На ринку праці більш важливими є негрошові аспекти: зміст і умови праці, гарантії зайнятості, перспективи професійного розвитку і службового просування, мікроклімат у колективі, територіальне місцезнаходження підприємства

ВПЛИВОВІ ЧИННИКИ ПОПИТУ РОБОТОДАВЦЯ НА РОБОЧУ СИЛУ

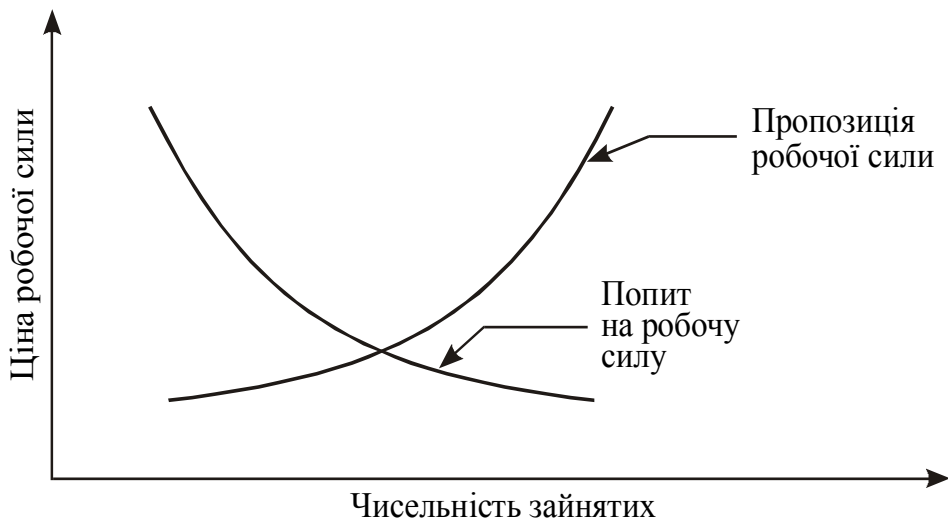
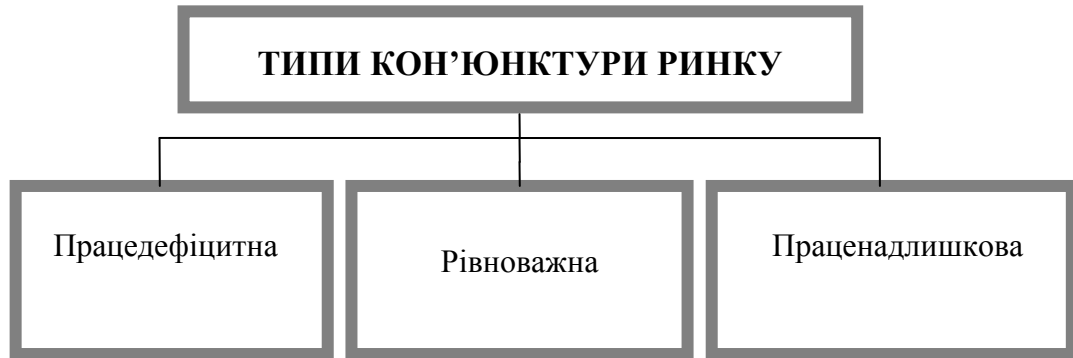
попит на продукцію фірми

стан виробництва, розміри та ефективність капіталу, методів організації виробництва

якість праці (рівня освіти, професійності, продуктивності працівника)

фонд заробітної плати, що може бути запропонований для наймання працівників

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



17.2. Сегментація та гнучкість ринку праці

Ринок праці поділяється на окремі частини – цільові ринки, які називають **сегментами**



ТЕОРІЯ ДВОЇСТОСТІ РИНКУ ПРАЦІ	
Первинний ринок праці	Вторинний ринок праці
стабільна зайнятість	велика плинність кадрів
високий рівень заробітної плати	низький рівень заробітної плати
наявність службової кар'єри	відсутність просування по службі
використання прогресивних технологій, які потребують високої кваліфікації працівників	використання примітивної технології
наявність сильних профспілок	відсутність або слабкість профспілок

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

Гнучкість ринку праці передбачає:

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



Основні показники ефективності ринку праці можна поділити на дві групи:

- 1) **абсолютні**, що відображають розміри або обсяг економічної активності населення, зайнятості й безробіття, *чисельність* відповідних груп;
- 2) **відносні**, що показують *рівень* поширеності в суспільстві певного явища, відображають частку відповідної категорії відносно всього населення або певної категорії

Показники ефективного ринку праці розраховуються за формулами:

- **чисельність економічно активного населення** ($Ч_{еан}$) – це абсолютний показник економічної активності;
- **рівень економічної активності населення** ($Р_{еан}$) – це відносний показник, який відображає її "популярність" порівняно з іншими видами активності

$$Р_{еан} = Ч_{еан} : Ч_{н 15-70} \cdot 100\%;$$

- **чисельність зайнятих** ($Ч_з$) – це абсолютний показник зайнятості населення економічною діяльністю, що показує її зайнятість;
- **рівень зайнятості** ($Р_а$) – це відносний показник, який показує поширеність зайнятості серед дорослих людей

$$Р_а = Ч_з : Ч_{н 15-70} \cdot 100\%;$$

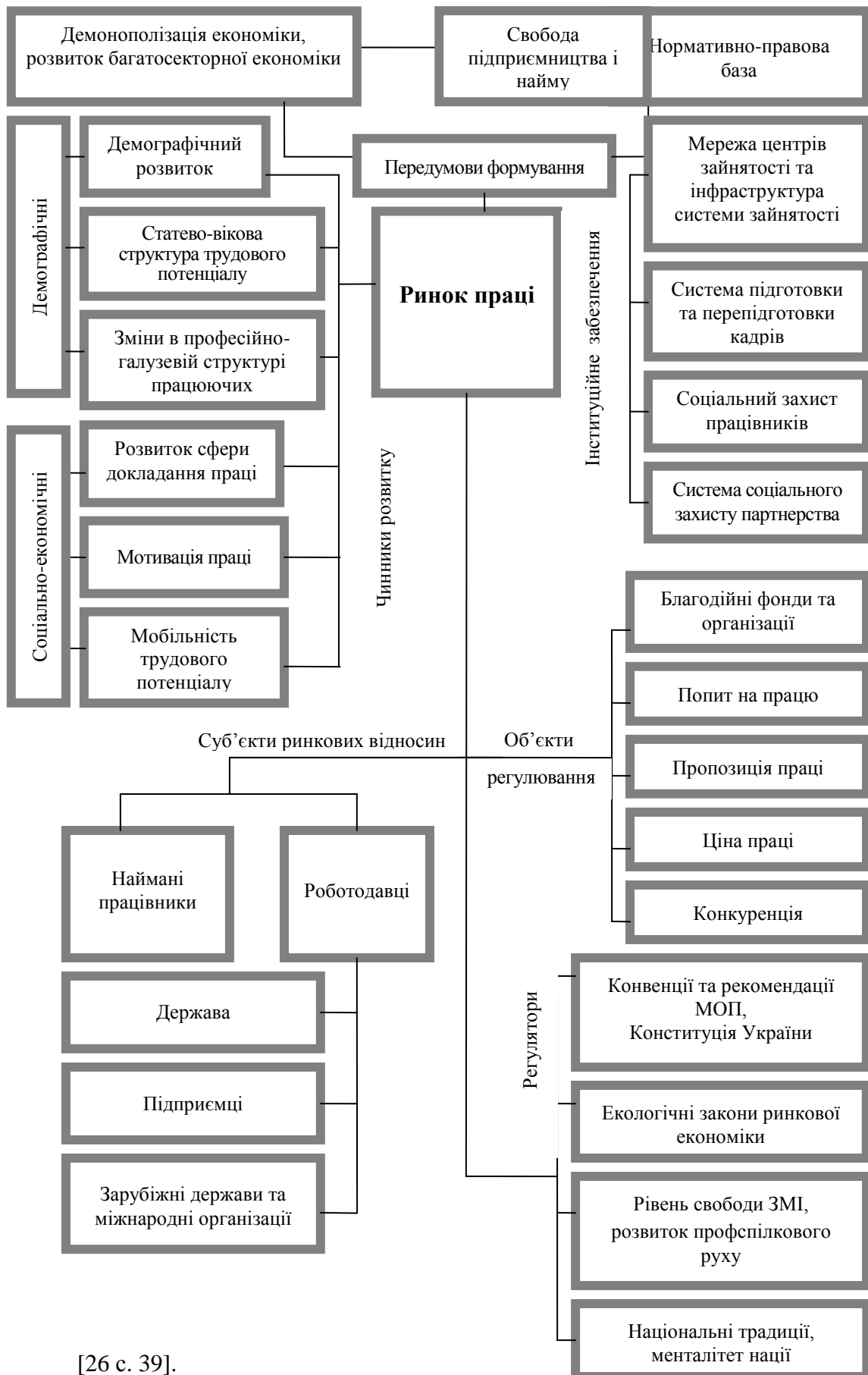
- **чисельність безробітних** ($Ч_б$) – це абсолютний показник безробіття, що відображає його розміри;
- **загальний коефіцієнт безробіття**

$$K_{безр.} = (B_{ж} + B_{чол.}) : Ч_{еан}$$

- **частка безробітних серед зайнятих**

$$P_{безр.} = Ч_{безр.} : Ч_{зайн.}$$

17.3. Інфраструктура ринку праці



[26 с. 39].

ЕЛЕМЕНТИ ІНФРАСТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ (ЗА ФУНКЦІЯМИ)

регулювання та гарантування зайнятості	регулювання заробітної плати	регулювання компенсацій	пенсійна система	регулювання умов праці	служба зайнятості та працевлаштування	професійна підготовка та перенавчання	об'єднання працівників	об'єднання роботодавців	кадрові служби, громадські організації, фонди
--	------------------------------	-------------------------	------------------	------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	------------------------	-------------------------	---

Питання для самоконтролю

1. Як ви розумієте поняття "ринок праці"? Що продається і купується на ринку праці?
2. Назвіть і охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
3. Що таке кон'юнктура ринку праці і якою вона буває?
4. Чому ринок праці відрізняється від інших ринків? Якими є ці відмінності?
5. Охарактеризуйте інфраструктуру ринку праці.
6. Що таке сегментація ринку праці? Чим відрізняються первинний та вторинний ринки праці?
7. У чому полягає гнучкість ринку праці?

РОЗДІЛ 18 РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

- 18.1 Поняття, види та форми зайнятості населення.
- 18.2. Підходи до визначення поняття та рівня безробіття, його види.
- 18.3. Державне регулювання зайнятості населення.
- 18.4. Програми сприяння зайнятості.

18.1. Поняття, види та форми зайнятості населення

Мета державної політики зайнятості полягає в тому, щоб шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів державного регулювання створити умови для максимально можливої зайнятості населення, підвищення продуктивності праці, за рахунок чого забезпечити стале економічне зростання, підвищення добробуту і стабільності у суспільстві, а також необхідний захист безробітних та членів їх сімей

Зайнятість населення - суспільно-корисна діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб та приносить їм дохід у грошовій або іншій формі

Чисельність незайнятого населення визначається за формулою:

$$Ч_n = Ч_{тр} - Ч_z - Ч_{в/с} - Ч_{відр},$$

де: $Ч_n$ – чисельність незайнятих;

$Ч_{тр}$ – чисельність трудових ресурсів;

$Ч_{в/с}$ – чисельність військовослужбовців;

$Ч_{відр}$ – чисельність осіб, які навчаються з відривом від виробництва

Коефіцієнт попиту:

$$K_D = \frac{D}{Ч},$$

де: K_D - коефіцієнт попиту;
 D - попит на робочу силу;
 $Ч$ - чисельність населення

Коефіцієнт пропозиції:

$$K_S = \frac{S}{Ч},$$

де: K_S - коефіцієнт пропозиції;
 S - пропозиція робочої сили;
 $Ч$ - чисельність населення

Коефіцієнт співвідношення попиту і пропозиції:

$$K_{D/S} = \frac{D}{S},$$

де: $K_{D/S}$ - коефіцієнт співвідношення попиту і пропозиції;
 D - попит на робочу силу;
 S - пропозиція робочої сили.

Розрахунок вищенаведених показників дозволяє аналізувати ситуацію на ринку праці

Коефіцієнт незайнятості:

$$K_n = \frac{Ч_{нез}}{Ч_{тр}},$$

де: K_n – коефіцієнт незайнятості;
 $Ч_{нез}$ – чисельність незайнятих;
 $Ч_{тр}$ – чисельність трудових ресурсів

Коефіцієнт безробіття:

$$K_{\bar{o}} = \frac{Ч_{\bar{o}}}{Ч_{tr}}$$

- де: $K_{\bar{o}}$ – коефіцієнт безробіття;
 $Ч_{\bar{o}}$ – чисельність безробітних;
 $Ч_{tr}$ – чисельність трудових ресурсів

Коефіцієнт трудової активності:

$$K_{ta} = \frac{Ч_3}{Ч_{tr}}$$

- де: K_{ta} – коефіцієнт трудової активності;
 $Ч_3$ – чисельність зайнятих;
 $Ч_{tr}$ – чисельність трудових ресурсів

Коефіцієнт економічної активності:

$$K_{ea} = \frac{Ч_3}{Ч}$$

- де: K_{ea} – коефіцієнт економічної активності;
 $Ч_3$ – чисельність зайнятих;
 $Ч$ – загальна чисельність населення

Розрахунок коефіцієнтів незайнятості, безробіття та трудової та економічної активності дозволяє аналізувати ринок праці з точки зору зайнятості

ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Повна зайнятість населення - така зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом на робочу силу в суспільному виробництві

Глобальна зайнятість - урахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним, тобто ведення домогосподарства, догляд за дітьми і хворими, тимчасова зайнятість громадян

Примусова зайнятість - за вироком суду або надзвичайного стану чи інших випадків, якщо такі зумовлені законом

ВИДИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

за формою організації робочого часу - повна, неповна, видима, невидима, добровільна, вимушена

за статусом - первинна і вторинна

за характером організації робочих місць та робочого часу - стандартна і нестандартна

за стабільністю трудової діяльності - постійна, тимчасова

за формою правового регулювання - легальна, нелегальна, нерегламентована

Первинна зайнятість - зайнятість громадян за основним місцем роботи (там, де зберігається трудова книжка)

До **вторинної зайнятості** належить зайнятість додаткова, на іншому підприємстві або нерегламентована з метою отримання додаткових доходів

Стандартна зайнятість - зайнятість на конкретному робочому місці зі стандартами законодавчо встановленого часу роботи, з визначеним початком і кінцем робочого дня

До **нестандартної** відносять зайнятість, що не має певних стандартів і повної регламентації робочого часу. Це - тимчасова, сезонна зайнятість, самозайнятість громадян та їх сімей, сезонна робота тощо

Постійна зайнятість - зайнятість на постійному місці роботи

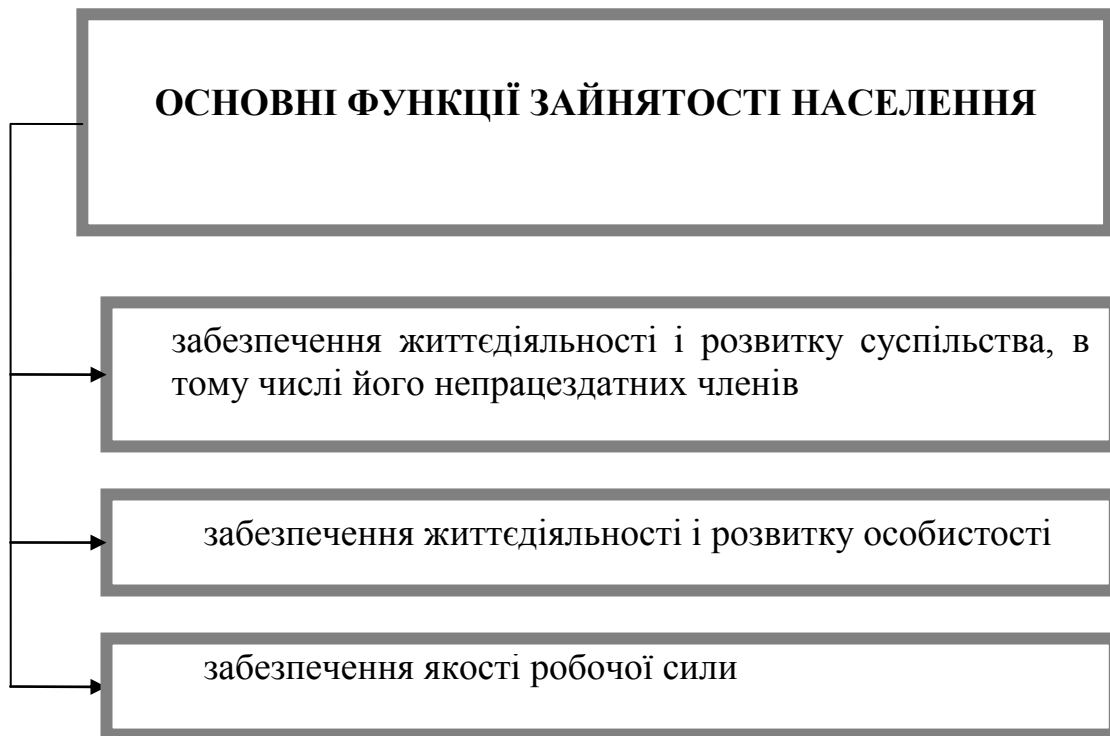
Тимчасова зайнятість пов'язана з тимчасовим або сезонним характером роботи, а також з разовими епізодичними роботами особи

Легальна або регламентована - зайнятість, не заборонена законодавством, регламентована державними законодавчими актами і така, від якої сплачуються податки

Нерегламентована (іноді неформальна) **зайнятість** - нерегламентована державними актами діяльність громадян, що виключена зі сфери офіційних соціально-трудових відносин, здійснюється без укладання письмового трудового договору, не враховується державною статистикою і така, від якої не сплачуються податки

Продуктивна зайнятість (іноді вживають термін — **ефективна**) - це така діяльність, яка за рахунок корисної і високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає працівникові дохід не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, дає можливість простого відтворення робочої сили

Ефективну зайнятість слід визначити як ступінь використання робочої сили (трудових ресурсів)



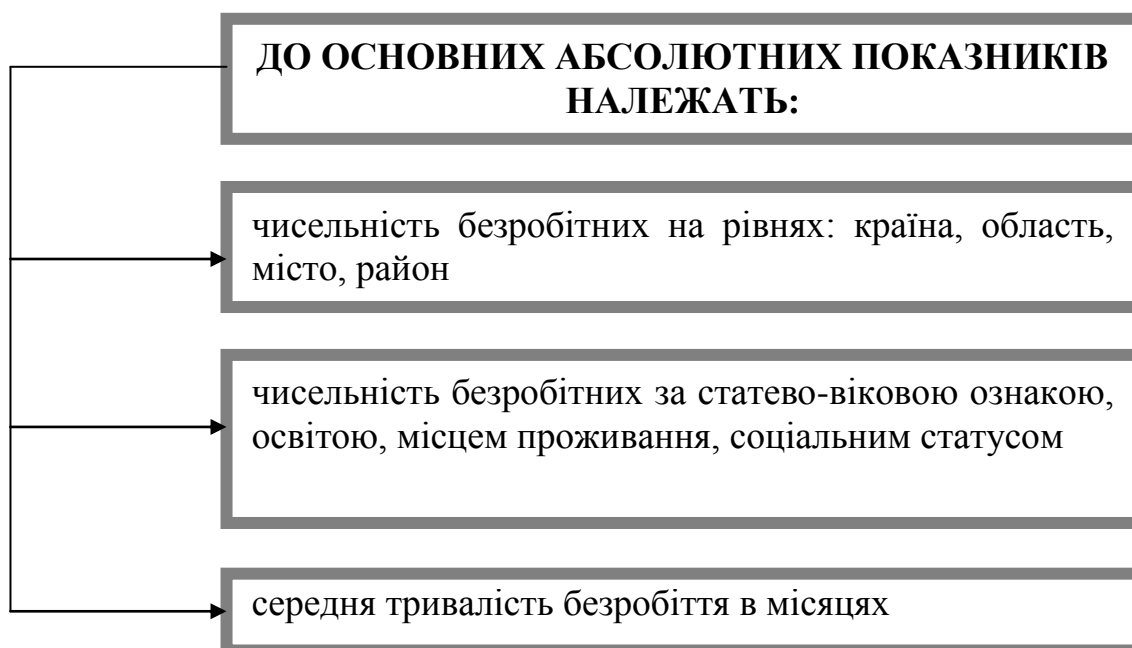
18.2. Підходи до визначення поняття та рівня безробіття, його види

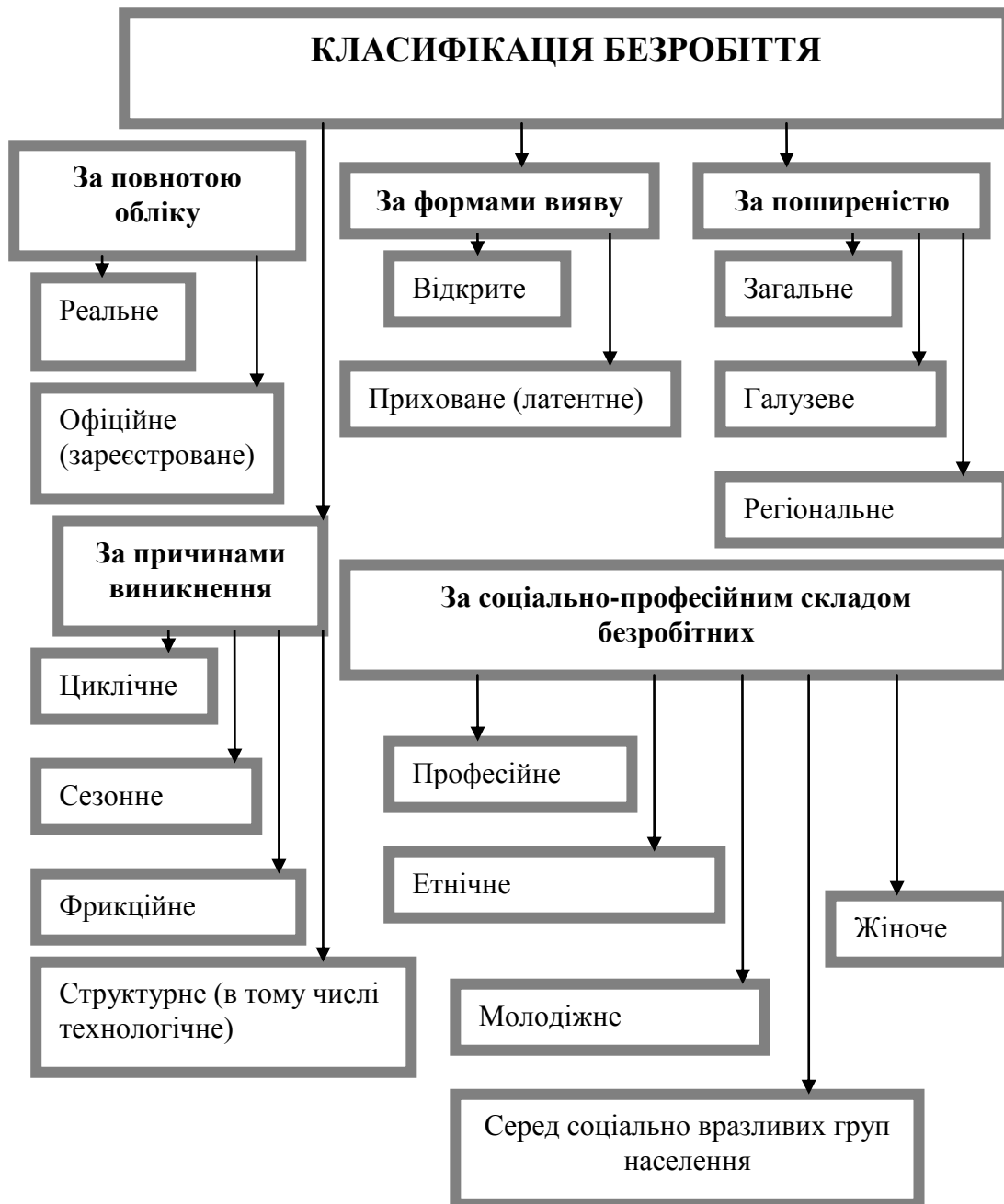
Безробіття — незайнятість певної частини економічно активного населення (трудова ресурсів) унаслідок об'єктивних причин (процесів), притаманних ринковій економіці

Безробітні, у визначенні МОП, - це особи віком 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних 2 тижнів

Економічна сутність безробіття полягає в тому, що за рахунок вимушеної незайнятості частини економічно активних громадян суспільство недоотримує певної величини суспільного продукту, витрачаючись при цьому на утримання безробітних і членів сімей, які перебувають на їх утриманні

Соціальна сутність безробіття в тому, що вимушено непрацюючі особи, які живуть не на зароблені кошти, а на допомогу, маргіналізуються, не знаходячи самовираження в праці; і якщо безробіття стає тривалим, втрачають професіоналізм, виробничі навички, зневіряються і можуть деградувати як особистості





18.3. Державне регулювання зайнятості населення

Метою державної політики зайнятості населення є створення умов для повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості та зменшення безробіття

ОСНОВНИМИ НАПРЯМАМИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ Є:

сприяння зайнятості населення шляхом збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності

сприяння підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам ринку праці

підтримка самостійної зайнятості населення, розвитку підприємництва

посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості

сприяння підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання кадрів упродовж усього життя з урахуванням потреб ринку праці

підтримка громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці

соціальна підтримка безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, з метою повернення їх до продуктивної зайнятості

забезпечення соціального захисту своїх громадян, які працюють за кордоном

сприяння розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості

В Україні відносини у сфері зайнятості регулюються Конституцією України, Законом України «Про зайнятість населення», Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими нормативно-правовими актами

ДЕРЖАВА ГАРАНТУЄ ПРАЦЕЗДАТНИМ ОСОБАМ:

добровільність праці, вибору або зміни професії та виду діяльності, одержання заробітної плати відповідно до законодавства; захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи; безоплатне сприяння у підборі підходящої роботи

професійну орієнтацію і професійну освіту відповідно до покликання, здібностей та з урахуванням потреб ринку праці

компенсацію матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість відповідно до законодавства

ОСНОВНИМИ ЗАВДАННЯМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ Є:

надання громадянам, які до неї звертаються, соціальних послуг та здійснення матеріального забезпечення відповідно до Законів України «Про зайнятість населення» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»

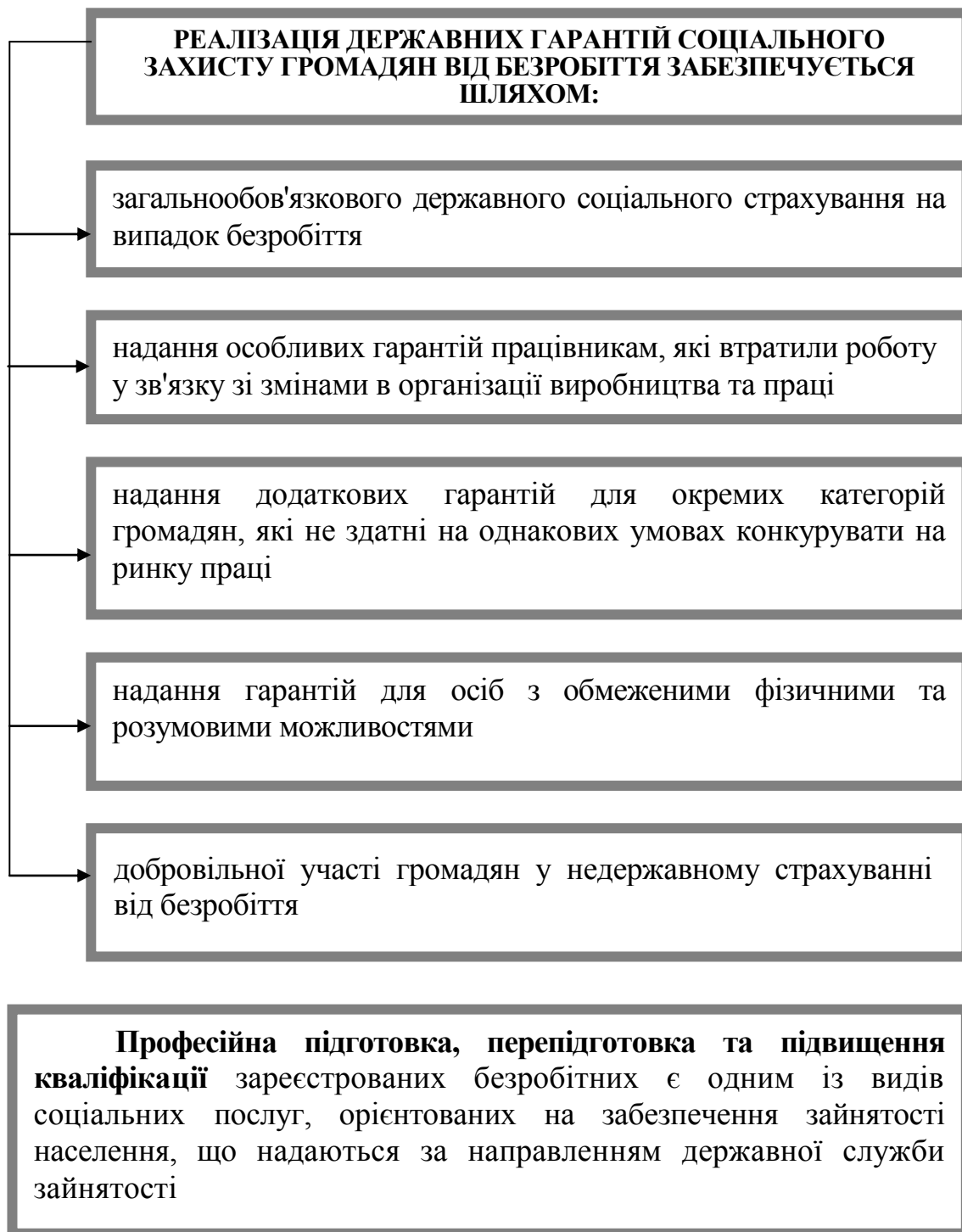
надання роботодавцям за їх заявами послуг щодо добору працівників, у тому числі шляхом професійного навчання громадян, які звернулися до державної служби зайнятості з метою подальшого їх працевлаштування

здійснення контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення та про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття

інформування населення та органів виконавчої влади про послуги, що надаються державною службою зайнятості, та результати її діяльності

створення банку даних про вільні робочі місця та вакантні посади на підставі інформації роботодавців

18.4. Програми сприяння зайнятості



ЗАРЕЄСТРОВАНІ БЕЗРОБІТНІ МАЮТЬ ПРАВО НА:

одержання від державної служби зайнятості інформації про свої права та обов'язки у статусі безробітного, обов'язки державних органів щодо зайнятості та соціального захисту від безробіття

одержання від державної служби зайнятості консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою вибору професії та працевлаштування

одержання від державної служби зайнятості інформації щодо відомостей про себе, які містяться в банку даних державної служби зайнятості, забезпечення їх конфіденційності, якщо особа вважає їх такими

одержання від державної служби зайнятості консультаційної допомоги щодо самостійного пошуку роботи

одержання від державної служби зайнятості послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні

участь в оплачуваних громадських роботах

безоплатну професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації

матеріальне забезпечення на випадок безробіття

Питання для самоконтролю

1. Що таке державне регулювання зайнятості і на кого покладено цю функцію?
2. Результатом чого є державне регулювання зайнятості?
3. Чому зайнятість є складовою соціально-економічної політики держави? Які методи впливу, напрями і рівні цієї політики?
4. У чому полягають мета, завдання і принципи державної політики зайнятості?
5. Чим загрожує спрощений підхід до проблеми зайнятості?
6. У чому полягає економічна і соціальна сутність зайнятості та які висновки з її сутності слід зробити для впровадження державної політики зайнятості?
7. Які функції виконує зайнятість?
8. За яких умов в Україні можна досягти повної продуктивної зайнятості?
9. Які верстви населення в Україні відносяться до зайнятих, до незайнятих і до тимчасово незайнятих громадян?
10. Які форми зайнятості вам відомі і в чому їх сутність?

РОЗДІЛ 19 ПРОДУКТИВНІСТЬ. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ І МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ

19.1. Поняття продуктивності та її взаємозв'язок з продуктивністю праці.

19.2. Показники вимірювання продуктивності праці на макро- та мікрорівні.

19.3. Поняття трудомісткості продукції, її види.

19.1. Поняття продуктивності праці та її взаємозв'язок з продуктивністю праці.

Продуктивність – ефективність використання будь-яких ресурсів при виробництві товарів та наданні послуг

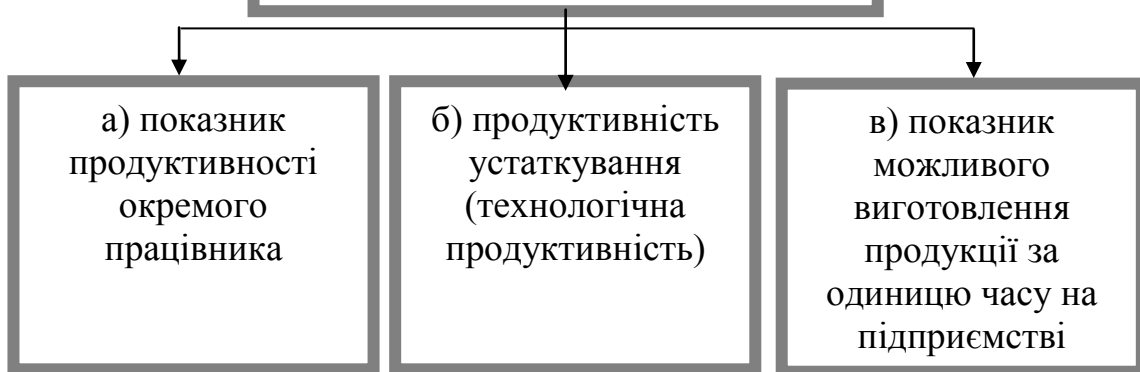
Економічна сутність продуктивності праці - співвідношення між кількістю виробленої продукції (обсягу послуг) та витратами робочого часу на її виготовлення (виконання)

Продуктивність праці – обсяг виробленої продукції (послуг) за одиницю робочого часу (година, зміна, місяць, рік)

19.2. Показники вимірювання продуктивності праці на макро- та мікрорівні



**НАТУРАЛЬНІ ПОКАЗНИКИ
ВИЗНАЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ
ПРАЦІ**



**Формули розрахунків натуральних показників
продуктивності праці мають наступний вигляд:**

↓	Q – кількість виробленої (випущеної) продукції в натуральних одиницях по підприємству (або ж галузі, структурному підрозділу)
$\Pi_1 = \frac{Q}{\mathcal{C}}$	\mathcal{C} - середньооблікова чисельність працюючих на підприємстві (осіб)
$\Pi_2 = \frac{Q}{A_{об}}$	$A_{об}$ - облікова кількість основного устаткування (одиниць)
$\Pi_3 = \frac{Q}{T}$	T - витрати часу на виготовлення (виробництво) всього обсягу продукції (люд/год.)

• **Показник продуктивності праці Π_1** характеризує кількість випущеної продукції в натуральних одиницях у розрахунку на одного працівника підприємства

• **Показник Π_2 (технологічна продуктивність)** характеризує кількість продукції в натуральних одиницях, що припадає на одиницю устаткування (ресурсу) за певний час

• **Показник продуктивності праці Π_3** характеризує кількість продукції (натуральних одиниць), яку виготовлено за одиницю часу на підприємстві

**ВАРТІСНІ ПОКАЗНИКИ
ВИЗНАЧЕННЯ
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**



**Розрахунки вимірювання вартісних показників
здійснюються за наступними формулами:**

↓	$B \text{ € } \Pi$ - обсяг валової або товарної продукції у вартісному виразі
$\Pi_{B1} = \frac{B \text{ € } \Pi}{Ч}$	Π_{B1} - вартість виробництва продукції на одного працівника підприємства
$\Pi_{B2} = \frac{B \text{ € } \Pi}{A_{об}}$	Π_{B2} - вартість виробництва продукції на одиницю устаткування (ресурсу)
$\Pi_{B3} = \frac{B \text{ € } \Pi}{T}$	Π_{B3} - вартість виробництва продукції на одиницю часу
	T - витрати часу на виготовлення (виробництво) всього обсягу продукції
	$Ч$ - середньооблікова чисельність працюючих на підприємстві (осіб)

**НОРМАТИВНІ ПОКАЗНИКИ
ВИЗНАЧЕННЯ
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Нормативи виконання операції, норм.год.

Фактичне виконання операції, люд./год.

**ВИМІРЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В
НОРМАТИВНИХ ОДИНИЦЯХ ОБЧИСЛЮЄТЬСЯ ЗА
ФОРМУЛОЮ:**

$\sum_{i=1}^n T_{\text{норм.год}}$ - сумарний обсяг виконаної роботи, що фактично визначається за кожною i -тою операцією (згідно з нормативами)

$$P_n = \frac{\sum_{i=1}^n T_{\text{норм.часу}}}{T_{\phi}}$$

T_{ϕ} - фактично відпрацьований час на підприємстві, людино-годин

**РІЗНОВИДИ
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Індивідуальна – продуктивність конкретного працівника

Виробнича – продуктивність на підприємстві, виробничій дільниці

Локальна – продуктивність у регіоні, галузі

Суспільна – продуктивність у масштабах країни

Вартісні показники вимірювання продуктивності праці на макрорівні	→	$\Pi_1^m = \frac{\text{ВВП}}{\text{ЧН}}$
	→	$\Pi_2^m = \frac{\text{ВНП}}{\text{ЧН}}$
	→	$\Pi_3^m = \frac{\text{НД}}{\text{ЧЗМ}}$
<p>У наведених формулах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>ВВП</i> – вартість валового внутрішнього продукту; • <i>ВНП</i> – вартість валового національного продукту; • <i>ЧН</i> – чисельність населення країни; • <i>НД</i> – національний дохід; • <i>ЧЗМ</i> – чисельність зайнятих працівників у сфері матеріального виробництва 		

- **Показник продуктивності праці Π_1^m** характеризує виробництво ВВП на душу населення
- **Показник продуктивності праці Π_2^m** характеризує виробництво ВНП на душу населення
- **Показник продуктивності праці Π_3^m** характеризує величину НД, що припадає на одного середньорічного працівника у сфері матеріального виробництва

19.3. *Поняття трудомісткості продукції, її види*

Трудомісткість продукції – обернений показник продуктивності праці

За допомогою показника трудомісткості продукції можна:

- простежити прямий зв'язок між обсягами виробництва і витратами праці;
- зіставити витрати робочого часу на одиницю однакових виробів у різних цехах і виробничих дільницях підприємства



Питання для самоконтролю

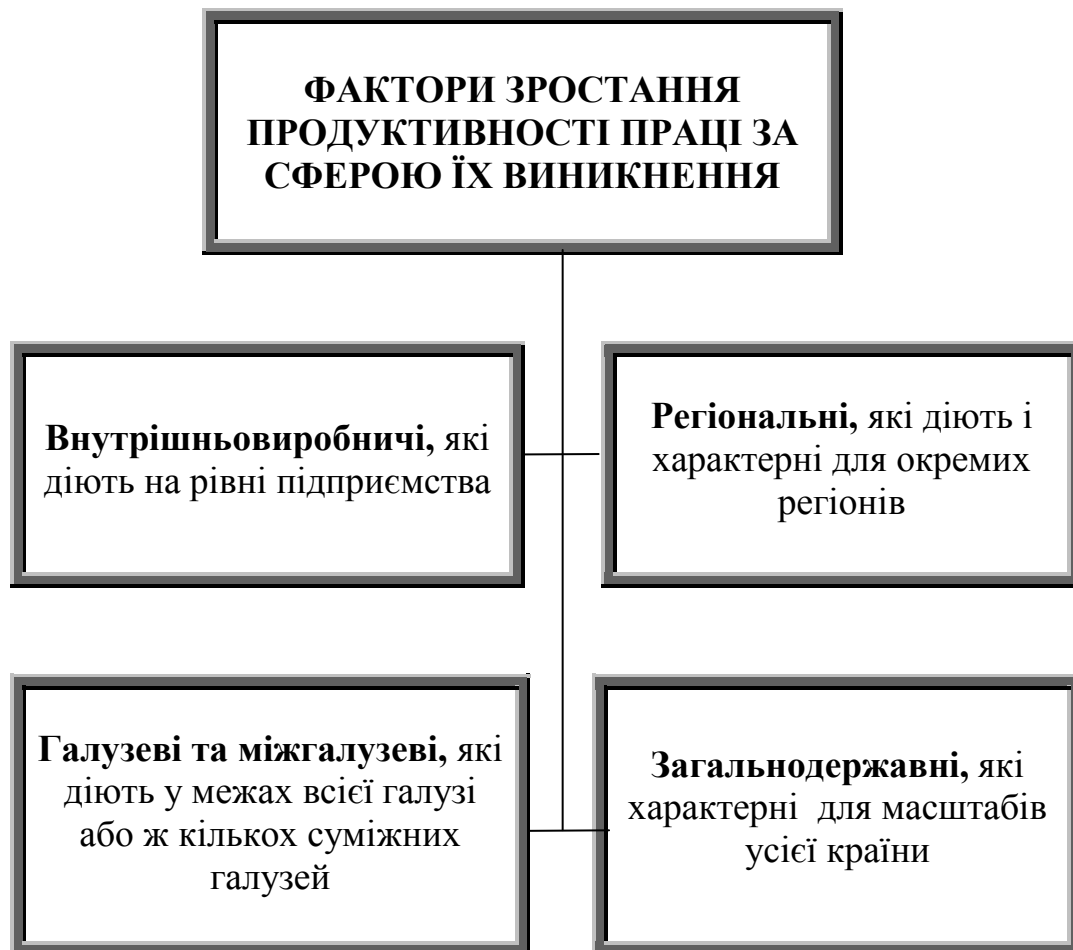
1. Що таке продуктивність як економічна категорія?
2. Яка існує відмінність між продуктивністю та продуктивністю праці?
3. Які вартісні показники використовуються для вимірювання продуктивності праці?
4. Які є різновиди натуральних показників для вимірювання продуктивності праці?
5. У чому сутність обчислення продуктивності праці в нормативних одиницях?
6. Яка система показників продуктивності праці використовується на макрорівні?
7. Що таке трудомісткість продукції та у чому її взаємозв'язок з обсягом виробництва?
8. Основні різновиди трудомісткості продукції та їх особливості на підприємствах.

РОЗДІЛ 20 ФАКТОРИ І РЕЗЕРВИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

- 20.1. Визначення факторів підвищення продуктивності праці.
- 20.2. Класифікація факторів продуктивності праці.
- 20.3. Резерви зростання продуктивності праці, їх класифікація.
- 20.4. Резерви зниження трудомісткості продукції. Резерви ефективного використання робочого часу.

20.1. Визначення факторів підвищення продуктивності праці





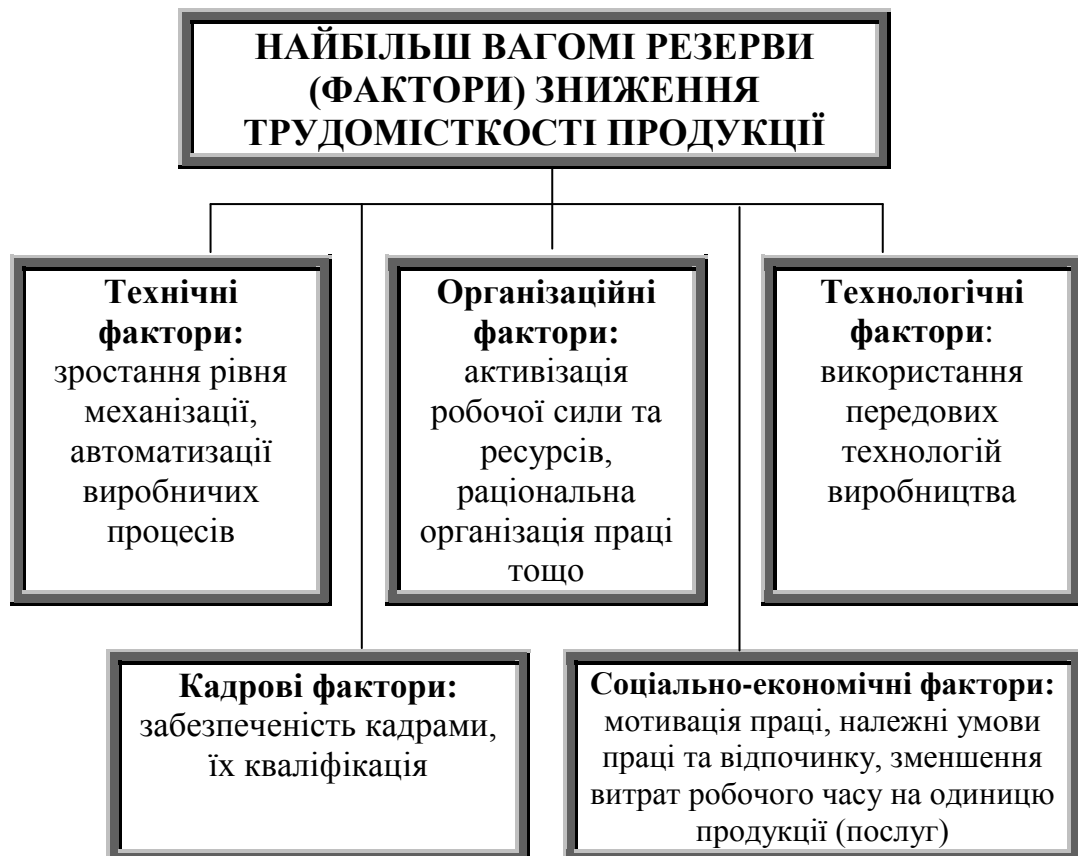
20.2. Класифікація факторів продуктивності праці



20.3. Резерви зростання продуктивності праці, їх класифікація



20.4. Резерви зниження трудомісткості продукції. Резерви ефективного використання робочого часу



Питання для самоконтролю

1. Які основні фактори впливають на рівень продуктивності праці?
2. Які існують резерви щодо зростання продуктивності праці на підприємстві?
3. У чому сутність техніко-технологічних та організаційних факторів продуктивності праці?
4. Від чого залежать соціально-економічні фактори продуктивності праці?
5. Охарактеризуйте основні резерви (напрями), що впливають на рівень продуктивності праці.
6. Обґрунтуйте значення проблеми зростання продуктивності праці на макрорівні.
7. Обґрунтуйте значення зростання продуктивності праці на підприємстві.
8. Розкрийте значення матеріальних стимулів у підвищенні темпів зростання продуктивності праці.

РОЗДІЛ 21 ВИДИ, ДЖЕРЕЛА І СТРУКТУРА ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ

21.1. Поняття доходів населення. Види і структура доходів населення.

21.2. Джерела формування доходів і напрями їх використання.

21.3. Номінальні і реальні доходи.

21.1. Поняття доходів населення. Види і структура доходів населення

Доходи населення – сума грошових коштів і матеріальних благ, які домашні господарства одержали за певний проміжок часу в натуральному вигляді для підтримання фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини

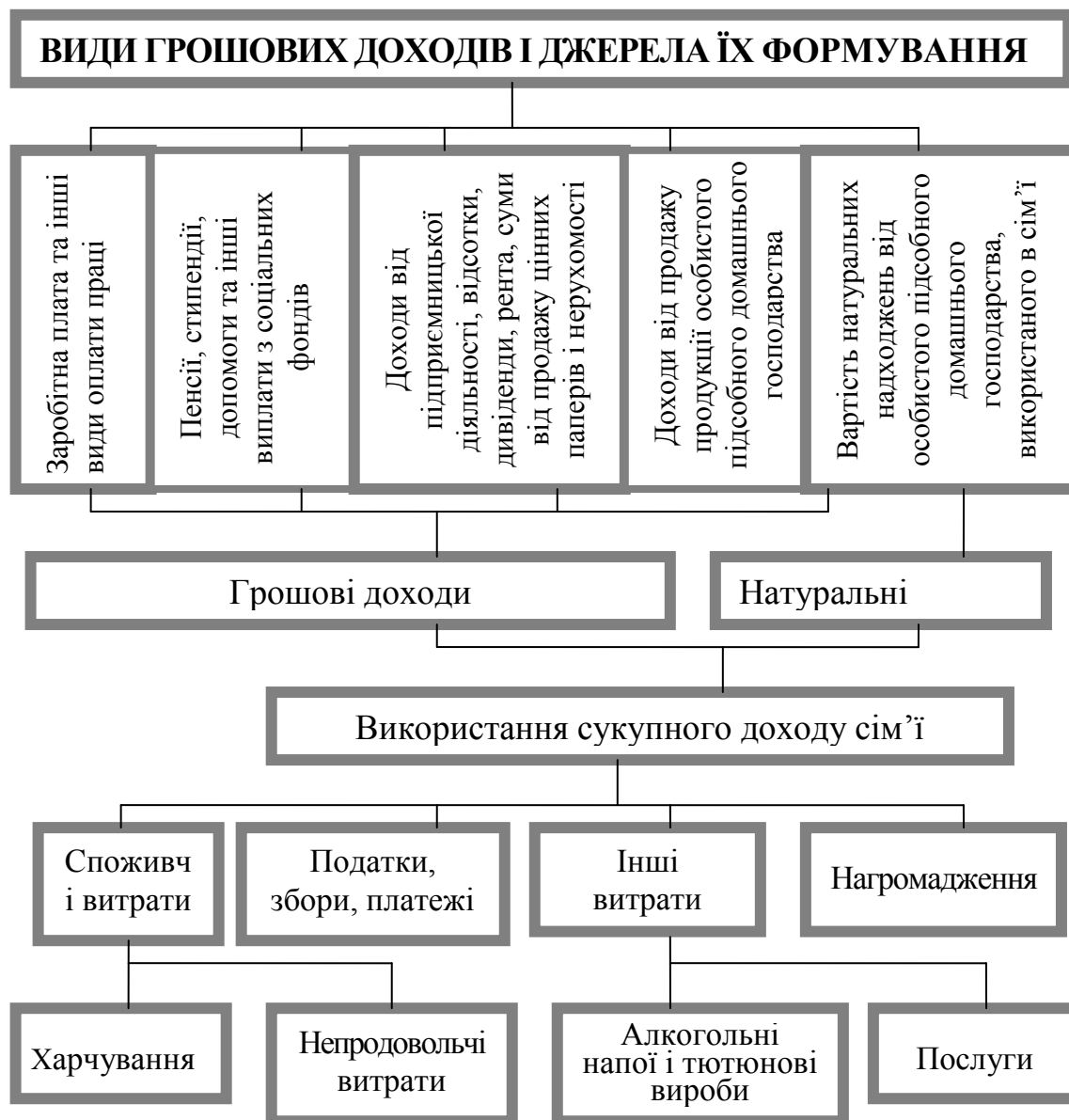
У ринковій економіці доходи виступають визначальною характеристикою матеріального становища сімей і можуть розглядатися як основний індикатор їх життєвого рівня

Доходи формують не тільки майнову, а й соціальну нерівність у суспільстві. Аналіз розподілу населення за середньоринковими доходами надає змогу визначити основні тенденції розшарування населення через визначення модальних* і медіанних** доходних груп

* модальний дохід – величина доходу, яку отримує найбільша частина населення;

**медіанний дохід – рівень доходу, який гарантовано отримує половина населення

21.2. Джерела формування доходів і напрями їх використання



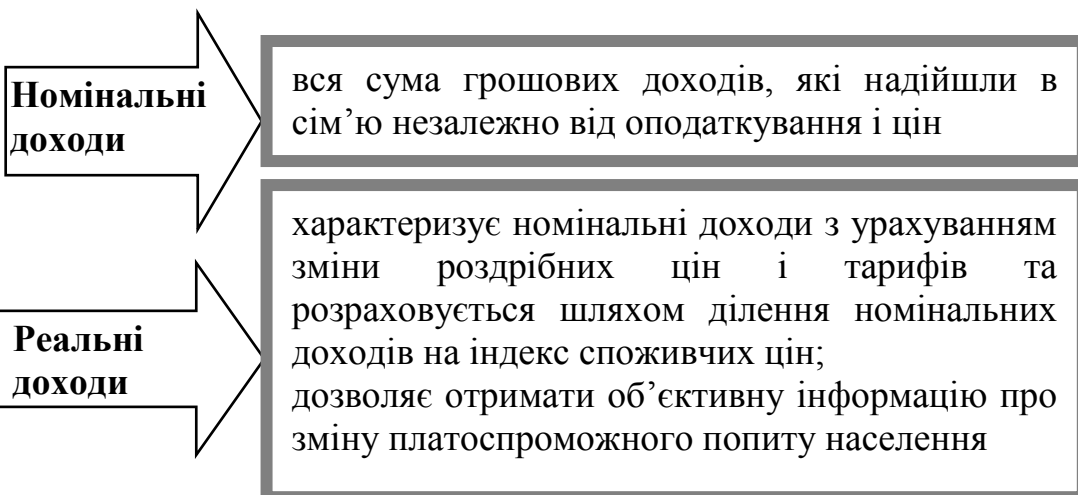
[19, с. 253]

**ЗА ДЖЕРЕЛАМИ ФОРМУВАННЯ ДОХОДИ
ПОДІЛЯЮТЬСЯ НА**

Трудові доходи – доходи, які отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як наймана робоча сила або у разі самостійної зайнятості

Нетрудові доходи – надходження від діяльності, що здійснюється з відхиленням від прийнятих у суспільстві державних правових норм, норм моралі та поведінки громадян

21.3. Номінальні і реальні доходи



Номінальні і реальні доходи, а також розміри й динаміка основних доходів окремих груп населення – заробітна плата, пенсії або стипендії – дають перше уявлення про рівень життя

Реальні доходи розраховуються за формулою: $D_p = \frac{D_n}{I_c}$,

де D_p – доходи реальні;
 D_n – доходи номінальні;
 I_c – індекс споживчих цін

Індекс споживчих цін – показник, за допомогою якого здійснюється оцінка зміни вартості життя

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність поняття «доходи населення»?
2. Назвіть основні джерела формування сукупного доходу сім'ї (домогосподарств) та фактори, які визначають його структуру.
3. Охарактеризуйте основні напрями і структуру використання сукупного доходу сім'ї (домогосподарств).
4. Що входить у поняття номінальних і реальних доходів населення?
5. Поясніть взаємозв'язок динаміки номінальних і реальних доходів та платоспроможного попиту (купівельної спроможності населення).

РОЗДІЛ 22. ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ: ПОНЯТТЯ, ФАКТОРИ, МЕТОДИ ВИМІРУ

22.1. Макроекономічний механізм регулювання доходів населення.

22.2. Визначення мінімального споживчого бюджету.

22.3. Установлення розміру мінімальної зарплати, інших державних норм і гарантій.

22.1. Макроекономічний механізм регулювання доходів населення

Диференціація доходів визначається дією економічних, демографічних і соціальних факторів, а саме, складається з окремих частин, що надходять з різних джерел і в подальшому розподіляються між членами сім'ї

Інформаційною базою для досліджень диференціації населення за матеріальною ознакою в Україні служить обстеження життя домогосподарств, що проводиться Держкомстатом України на постійній основі з 1999 року. Використання цієї інформаційної бази є найбільш виправданим, оскільки рівень матеріального стану окремої людини залежить від характеристик її домогосподарства. Крім того, можливості бази обстежень умов життя управлінських домогосподарств надають можливість здійснювати аналіз розшарування українського суспільства, застосовувати різні показники матеріального добробуту: рівень доходів, витрат, рівень забезпеченості майном тощо

Традиційний аналіз розшарування суспільства за матеріальною ознакою передбачає використання показника доходів як базового для поділу населення на групи за рівнем матеріальної забезпеченості. У міжнародній практиці для порівнянь також використовується показник **середньодушових доходів**

Диференціація доходів вимірюється співвідношенням рівня матеріальної забезпеченості 10% найбільш і 10% найменш забезпечених груп населення (**децильний коефіцієнт**)

Одним із показників диференціації населення за рівнем доходів у соціально-економічній статистиці є індекс концентрації доходів, або **коефіцієнт Джині**, який відображає характер розподілу всієї суми доходів населення між окремими його групами. Величина його може коливатися від 0 до 1. За рівномірного розподілу доходів коефіцієнт наближається до 0. Чим вище значення показника, тобто чим ближче до 1, тим нерівномірніше розподілені доходи в суспільстві

[25, с. 68]

ПОКАЗНИКИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ДОХОДІВ У СУСПІЛЬСТВІ

Децильний коефіцієнт диференціації доходів (витрат) - це співвідношення мінімального рівня доходів (витрат) 10% найбільш забезпеченого населення з максимальним рівнем доходів (витрат) 10% найменш забезпеченого населення

Коефіцієнт фондів – співвідношення сумарних доходів (витрат) населення у перших та останніх децилях

Коефіцієнт нерівності розподілу доходів (витрат) серед населення або коефіцієнт концентрації доходів (витрат) – індекс Джині, який відображає сутність відхилення фактичного розподілу доходів (витрат) за чисельно рівними групами населення від лінії їх рівномірного розподілу

Основою коефіцієнта Джині, який розраховується за допомогою кривої Лоренца, є ідея, що крайніми позиціями в розподілі доходів або благ між групами осіб є егалітарна (всі, хто бере участь у розподілі, отримують рівні частки) і антиегалітарна (один учасник розподілу отримує всі блага). У першому випадку маємо повну рівність, у другому - абсолютну нерівність у розподілі

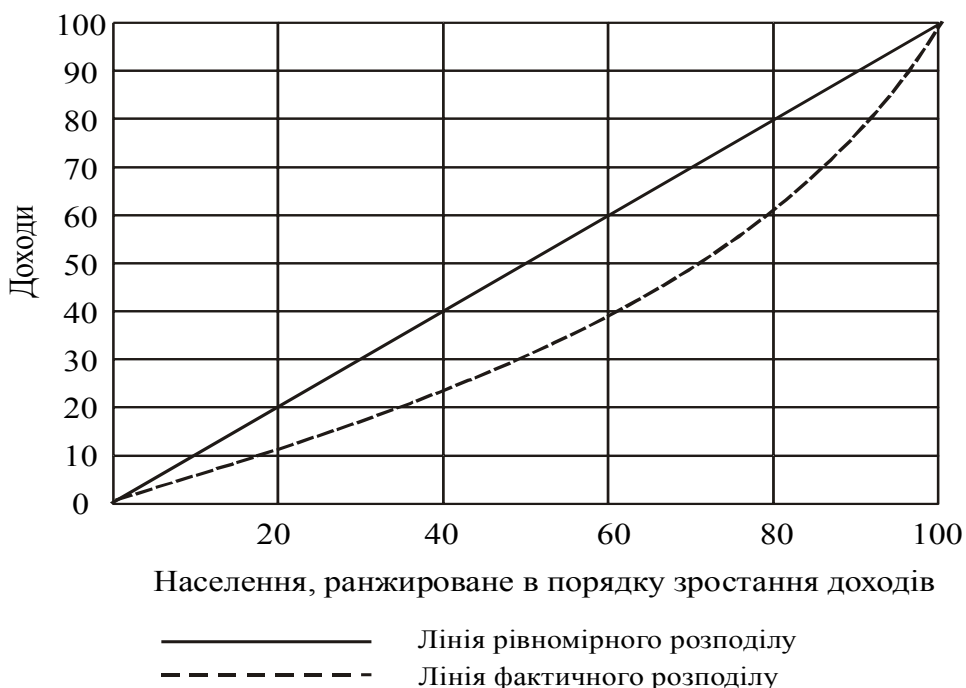
Розрахунок коефіцієнта Джині здійснюється на основі даних про розподіл домогосподарств (населення) за рівнем середнього на домогосподарство (члена домогосподарства) доходу.

Загальну кількість осіб, які отримують дохід, ділять на п'ять рівних квінтільних груп і визначають, якою часткою доходу володіє кожна група домогосподарств (населення). Потім за одержаними накопиченими результатами будується крива Лоренца (графічне зображення рівня концентрації явища).

Щоб зобразити криву Лоренца на осях координат із процентною шкалою від 0 до 100, відкладаються кумулятивні (накопичені) результати розподілів: на горизонтальній осі - квінтилі осіб, які отримують дохід, на вертикальній - квінтилі отриманих доходів. Крива Лоренца будується сполученням точок, що відповідають кумулятивним відсотковим часткам доходів, отриманих квінтільними групами населення.

За рівномірного розподілу доходів кожна 20-відсоткова група населення мала б п'яту частину доходів суспільства. На графіку це зображується діагоналлю квадрата і є лінією рівномірного розподілу. За нерівномірного розподілу «лінія концентрації» являє собою угнуту вниз криву. Чим більше відхилення кривої Лоренца від діагонали квадрата, тим нерівномірніше розподілені доходи в суспільстві.

Коефіцієнт Джині являє собою відношення площі сегмента, створеного кривою Лоренца, і лінії рівномірного розподілу до площі трикутника нижче лінії рівномірного розподілу

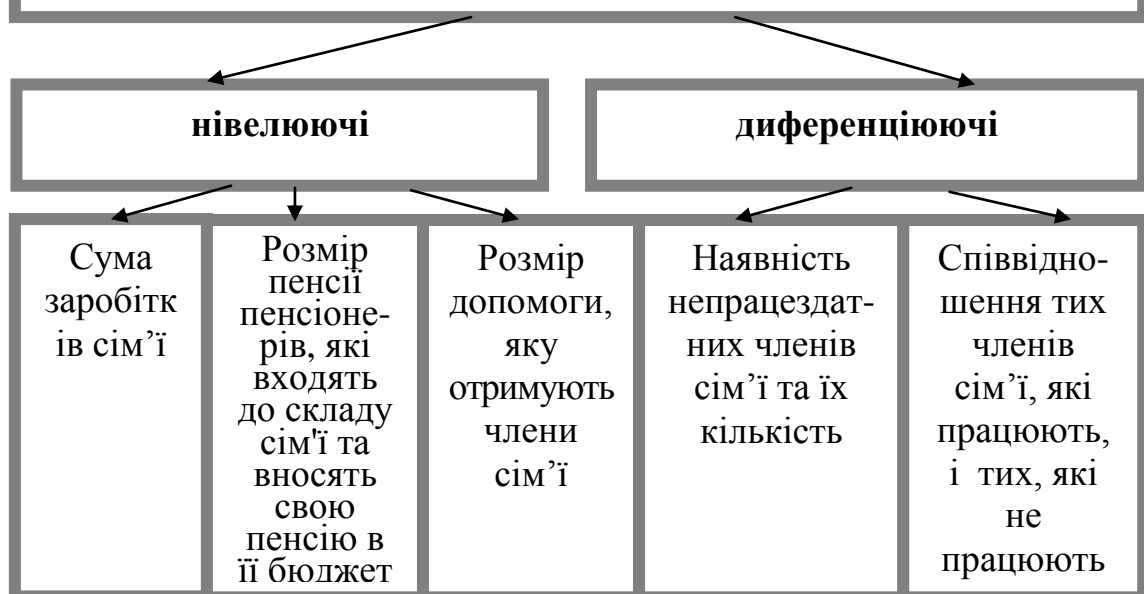


Величина доходів і різниця між ними обумовлені впливом таких факторів:

- соціально-політичних;
- соціально-демографічних (стать, вік, наявність таланту і здібностей тощо);
- соціально-професійних (професія, спеціальність, освіта, кваліфікація, досвід тощо);
- соціально-статусних (зайнята або незайнята суспільно корисною діяльністю особа, дитина, молодь, яка навчається, найманий працівник, власник майна, підприємець, фермер, пенсіонер, інвалід та ін.);
- соціально-економічних (вид занять або діяльності, вид виробництва, умови праці тощо);
- соціально-географічних (природно-кліматичні особливості місця проживання, щільність і характер розселення, національні особливості)

В усіх економічних системах здійснюється регулювання доходів, що являє собою складову соціальної (економічної) політики суспільства. Політика доходів впливає на зацікавленість найманих працівників і підприємців у поліпшенні результатів праці з метою розвитку економіки в цілому

НА ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ, ЇХ ВЕЛИЧИНУ ВПЛИВАЮТЬ НІВЕЛЮЮЧІ ТА ДИФЕРЕНЦІЮЮЧІ ФАКТОРИ



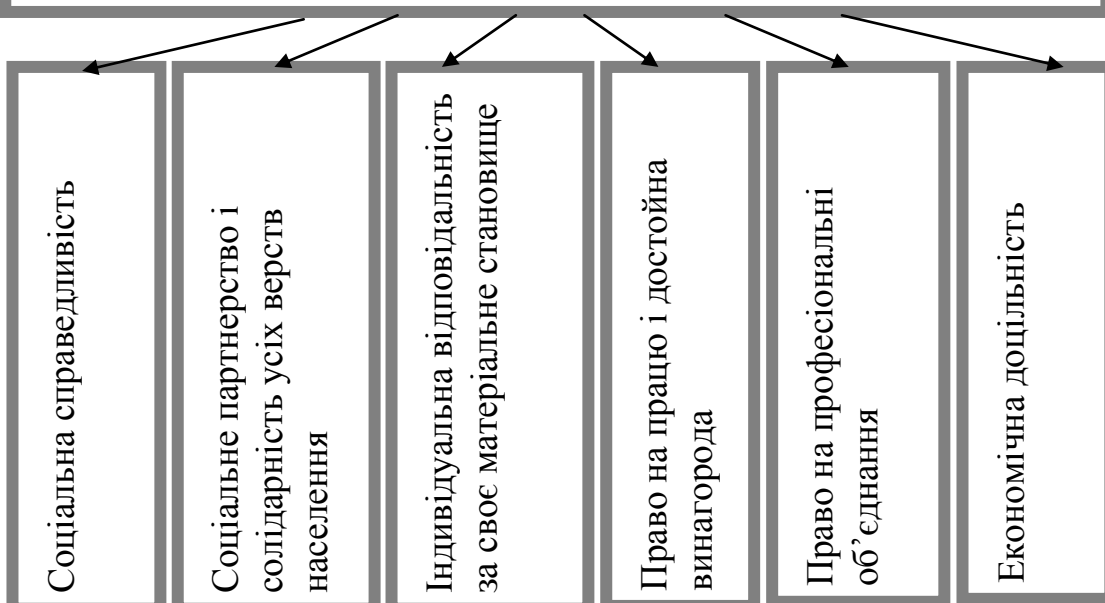
Державне регулювання доходів являє собою систему заходів і норм законодавчого, виконавчого і контролюючого характеру. Воно спрямоване на створення умов, які сприяють нормальному відтворенню робочої сили та її розвитку, послабленню соціальної напруженості.

Державне регулювання доходів полягає в перерозподілі їх через державний бюджет за допомогою диференційованого оподаткування різних груп одержувачів доходів і соціальних виплат. Таке регулювання сприяє підвищенню доходів незаможних, створює умови для нормального відтворення їх робочої сили, усунення диспропорцій, пов'язаних з неоднаковими виробничими факторами (земля, капітал, праця, підприємницька здатність), регулювання зайнятості, зниження соціальної напруженості тощо

Ступінь впливу держави на процес перерозподілу доходів визначається обсягом соціальних витрат із державного і місцевих бюджетів.

Розміри соціальних виплат залежать від фінансових (економічних) можливостей держави. Перевищення величини соціальних виплат над податковими надходженнями призводить до бюджетного дефіциту та інфляції

ПРИНЦИПИ, НА ЯКИХ ГРУНТУЄТЬСЯ ПОЛІТИКА ДОХОДІВ



МЕТОДИ, ПОКЛАДЕНІ В ОСНОВУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОХОДІВ І СПОЖИВАННЯ

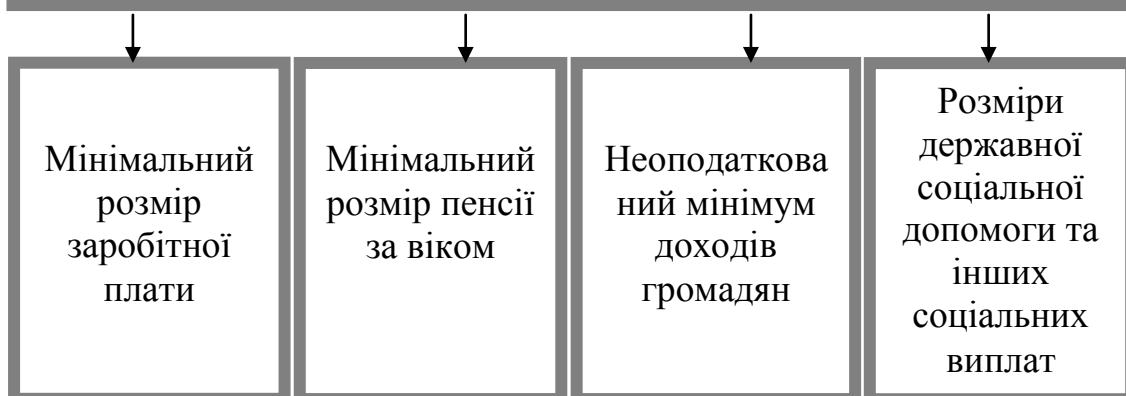
<p>Законодавчі полягають у розробленні законодавчої і нормативної бази регулювання доходів. Нормативи використовуються для розрахунків нормативних споживчих бюджетів, ставки податків - для утримання прибуткового податку, податків з юридичних осіб, включаючи і соціальні податки тощо</p>	<p>Економічні полягають у визначенні мінімальної оплати, податкової політики, регулюванні цін, зайнятості, оплати праці працівників тощо</p>	<p>Адміністративні охоплюють такі заходи: прямий державний контроль над монопольними ринками; розроблення стандартів, контроль за їх додержанням; визначення і підтримання мінімально допустимих параметрів життя населення (установлення мінімуму заробітної плати, пенсій, допомоги на випадок безробіття); захист інтересів нації - ліцензування експорту або державний контроль над імпортом</p>	<p>Погоджувальні (соціальне партнерство). Ці методи в багатьох країнах досить поширені і вважаються найбільш економічними і «безкровними». Соціальне партнерство являє собою узгодження дій уряду, підприємців щодо динаміки оплати праці і соціальних трансфертів</p>
---	---	---	---

22.2. Визначення мінімального споживчого бюджету

Об'єктивною характеристикою рівня грошових доходів є відповідність їх прожитковому мінімуму

Прожитковий мінімум являє собою показник обсягу і структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримування активного фізичного стану різних соціально-демографічних груп населення

ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ Є БАЗОВИМ ДЕРЖАВНИМ СОЦІАЛЬНИМ СТАНДАРТОМ, НА ОСНОВІ ЯКОГО ВИЗНАЧАЮТЬСЯ ОСНОВНІ ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ



На розмір прожиткового мінімуму впливають потреби населення, які залежать від природно-кліматичних умов і національних традицій, статевого складу і щільності населення, розміру і структури сімей, характеру поселення, економічного розвитку території, співвідношення різних галузевих і професійних груп працівників, рівня регіональних цін тощо.

Для установлення вартісного показника прожиткового мінімуму вводиться поняття бюджету прожиткового мінімуму

Бюджет прожиткового мінімуму являє собою вартісну оцінку натурального набору прожиткового мінімуму, а також включає всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі

ДО ПОБУДОВИ БЮДЖЕТУ ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ ДВА ПІДХОДИ

Нормативний – ґрунтується на концепції споживання на науково обґрунтованому мінімально необхідному рівні

Статистичний - ґрунтується на аналізі закономірностей споживання, що реально склалися, відображенні його поточних особливостей

РОЗРАХУНОК БЮДЖЕТУ ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ТАКИМ ЧИНОМ:

- визначається споживання продуктів харчування в середньому на одного члена сім'ї з урахуванням статеві структури населення

- розраховується загальний обсяг мінімально необхідних витрат на придбання продуктів харчування на одного члена сім'ї

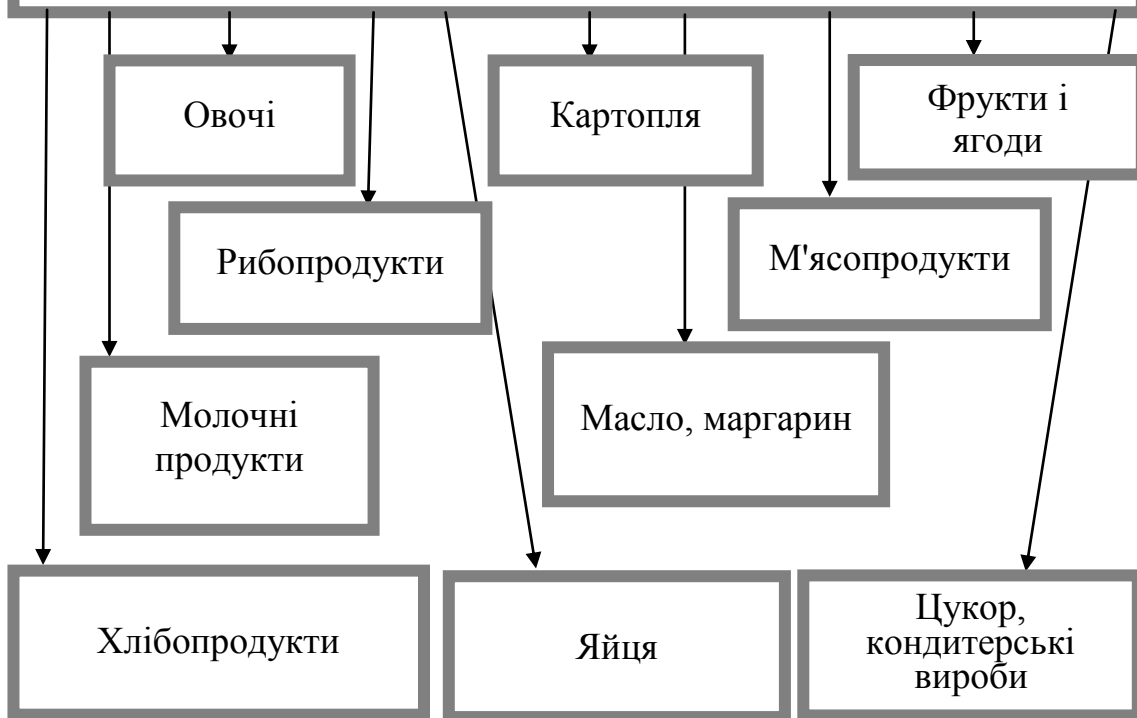
- визначається вартісна оцінка бюджету прожиткового мінімуму в регіоні

Прожитковий мінімум і величина його вартості для громадян працездатного віку є інструментами соціальної політики. Вони мають використовуватися як орієнтири під час регулювання доходів і витрат різних груп населення; для обґрунтування розмірів оплати праці, а також регулювання міжгалузевого підвищення заробітної плати, співвідношення в оплаті праці за галузями; для оцінювання матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм на рівні регіону, підприємства

Профспілками України розроблено методичні підходи до розрахунку прожиткового мінімуму. Згідно з ними визначаються мінімальний асортимент і вартісна величина «споживчого кошика» на продукти харчування, а також витрати на житлово-комунальні послуги, непродовольчі товари, транспортні послуги тощо. Мінімальні норми, а також розраховані на їхній основі «споживчі кошики», структура прожиткового мінімуму періодично мають уточнюватися й переглядатися. Вартісна оцінка «споживчих кошиків» формується за відповідними цінами і тарифами. Необхідно використовувати середні ціни купівлі відповідних товарів і послуг з урахуванням усіх видів торгівлі

«Споживчий кошик» має визначатися не рідше одного разу на п'ять років

НАБІР ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ ВКЛЮЧАЄ ПРОДОВОЛЬЧІ ТОВАРИ, ОБ'ЄДНАНІ В УКРУПНЕНІ ГРУПИ

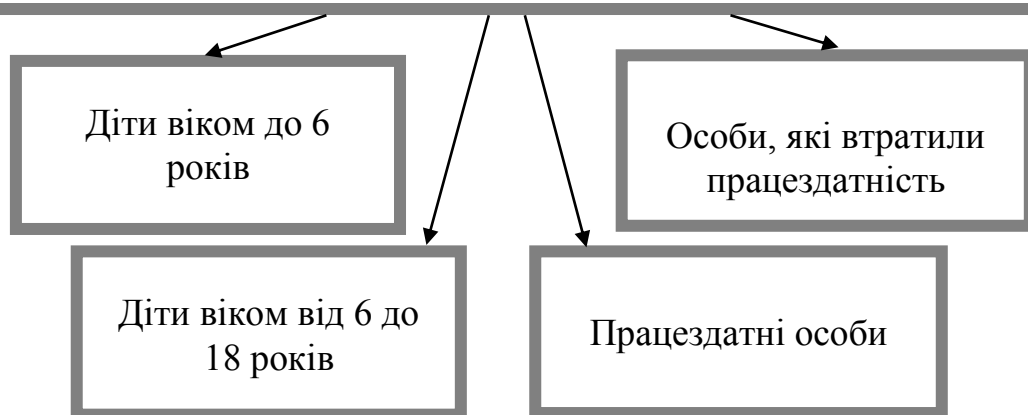


Цей набір розрахований на основі мінімальних розмірів споживання продуктів харчування для різних категорій населення, розроблених науково-дослідним інститутом харчування МОЗ України. Розрахунки набору продуктів харчування ґрунтуються на нормах фізіологічних потреб у харчових продуктах для дорослого населення України і рекомендацій про потреби людини в енергії і білках, відомостей про хімічний склад основних продуктів харчування і витрат речовин у процесі виготовлення продукції

Витрати на оплату житлово-комунальних послуг визначаються на основі норм загальної площі житла і нормативів споживання основних видів комунальних послуг (вода, тепло, газ, каналізація, електроенергія, радіо, телефон, телеантена) на одну людину

Визначення частки витрат прожиткового мінімуму, які використовуються на придбання непродовольчих товарів, послуг (без урахування житлово-комунальних), виплату податків та інших обов'язкових платежів ґрунтується на використанні фактичного співвідношення між цими витратами й витратами на харчування, яке склалося в базовому періоді (за матеріалами бюджетних обстежень)

ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ РОЗРАХОВУЄТЬСЯ НА ОДНУ ОСОБУ ДЛЯ ТАКИХ СОЦІАЛЬНИХ І ДЕМОГРАФІЧНИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ



Розрахунок прожиткового мінімуму для окремих соціальних та демографічних груп населення дає змогу диференційовано оцінювати вартість відтворення, а відтак і визначати мінімально необхідні рівні доходів для різних за складом типів сімей: подружньої пари з дітьми і без дітей, одиноких працівників, неповних сімей, пенсіонерів

На життєвий рівень населення негативно впливає інфляція. Тому в умовах інфляційних процесів розбалансованості ринку товарів і послуг, порушення господарських пропорцій в економіці важлива роль належить державі щодо регулювання доходів населення, тобто індексації всіх видів доходів з метою компенсації збитків населення від зростання споживчих цін

Більш правомірною та науково обґрунтованою категорією є **мінімальний споживчий бюджет (МСБ)**, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили працездатних і нормальну життєдіяльність непрацездатних громадян

МСБ - це законодавчо встановлена в державі середньодушова місячна вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, оплати необхідних послуг, ліків, предметів побуту, в тому числі й довготривалого користування, задоволення в установлених межах культурних потреб, розрахованих на підставі науково обґрунтованих норм і нормативів з урахуванням національних особливостей

Методи розрахунку МСБ аналогічні методам розрахунку прожиткового мінімуму, однак він формується на основі більш високих норм споживання

22.3. Установлення розміру мінімальної зарплати, інших державних норм і гарантій

Дієвим засобом підвищення рівня життя трудящих є впровадження у різні сфери соціально-економічних відносин, пов'язаних із забезпеченням закріплених Конституцією та законами України основних соціальних гарантій, системи державних соціальних стандартів

Державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних соціальних гарантій

Для вирішення проблем у сфері споживання з метою забезпечення мінімальних державних гарантій громадянам використовуються головним чином **мінімальні соціальні стандарти**. Однак для регулювання відносин в економічній сфері самих лише мінімальних соціальних стандартів недостатньо, оскільки вони не дають необхідних стимулів для ефективного економічного розвитку. При формуванні бюджетів різних рівнів використовується система соціальних норм і нормативів, які стосуються широкого кола показників

Соціальні норми і нормативи - показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами

Значна частина законодавчо встановлених чи закріплених іншими правовими актами соціальних норм визначає мінімальні державні гарантії та регулює головним чином сферу доходів, заробітної плати, зайнятості, соціального забезпечення населення

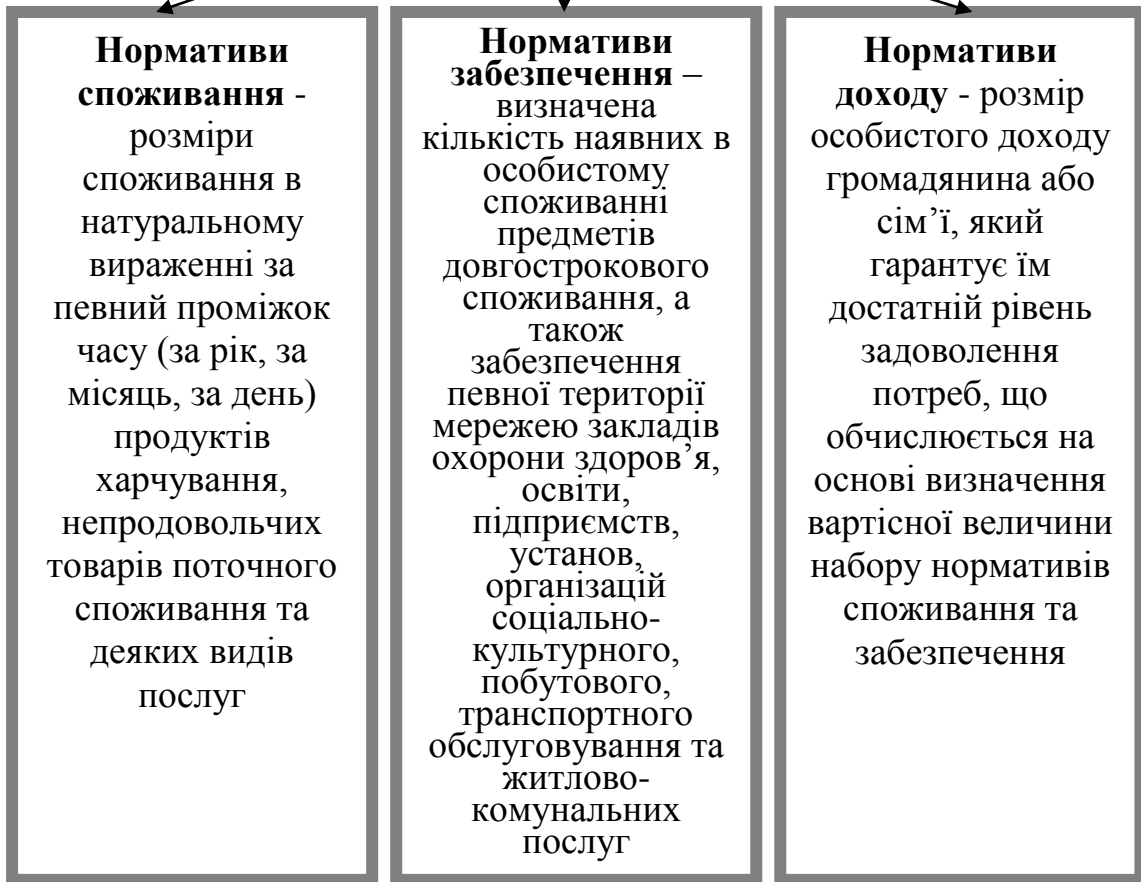
ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ І НОРМАТИВИ ВСТАНОВЛЮЮТЬСЯ З МЕТОЮ ВИЗНАЧЕННЯ

Механізму реалізації записаних у Конституції України соціальних прав та державних соціальних гарантій громадян

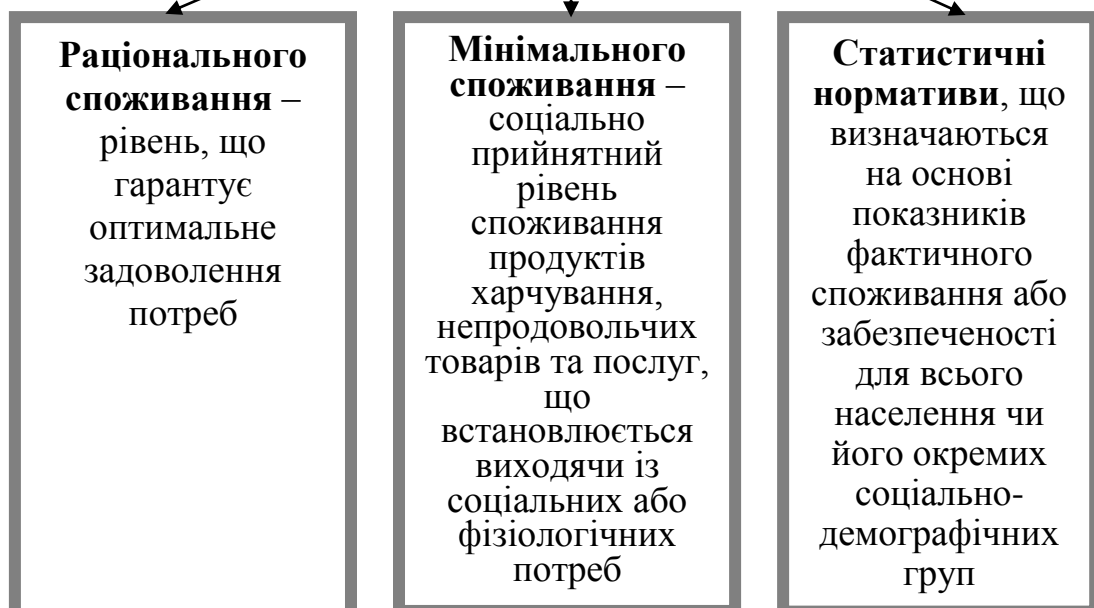
Пріоритетів державної соціальної політики у забезпеченні потреб людини в матеріальних благах і послугах, а також фінансових ресурсів для їх реалізації

Обґрунтування розмірів видатків Державного бюджету України, бюджету Автономної Республіки Крим та місцевих бюджетів, соціальних фондів на соціальний захист і забезпечення населення та утримання соціальної сфери

**ЗА ХАРАКТЕРОМ ЗАДОВОЛЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОТРЕБ
СОЦІАЛЬНІ НОРМАТИВИ ПОДІЛЯЮТЬСЯ НА:**



**ЗА РІВНЕМ ЗАДОВОЛЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОТРЕБ
СОЦІАЛЬНІ НОРМАТИВИ ПОДІЛЯЮТЬСЯ НА**



Державні соціальні гарантії – встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму

Базовим державним соціальним стандартом відповідно до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначено **прожитковий мінімум**, на основі якого визначаються основні державні соціальні гарантії, зокрема мінімальний розмір заробітної плати, мінімальний розмір пенсії за віком, неоподаткований мінімум доходів громадян, розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат. Найважливіші державні соціальні гарантії, які є джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму, встановленого законом

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік у Законі України про Державний бюджет України на відповідний рік з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної угоди

РОЗМІР МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ВИЗНАЧАЄТЬСЯ З УРАХУВАННЯМ:

вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим збільшенням рівнів цих показників по мірі стабілізації та розвитку економіки

загального рівня середньої заробітної плати

продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов

Питання для самоконтролю

1. Як вимірюється рівень диференціації доходів?
2. Назвіть показники нерівності розподілу доходів у суспільстві за рівнем матеріального добробуту.
3. Що є інформаційною базою для дослідження диференціації населення за матеріальною ознакою в Україні?
4. Які фактори впливають на формування доходів та на їх величину?
5. У чому полягає сутність державного регулювання доходів?
6. Що являє собою прожитковий мінімум? Які методи його формування і розрахунку?
7. Для яких соціальних та демографічних груп населення розраховується прожитковий мінімум?
8. Що являє собою мінімальний споживчий бюджет? У чому полягає його відмінність від прожиткового мінімуму і які його переваги?
9. Розкрийте сутність встановлення державних соціальних стандартів і нормативів.

РОЗДІЛ 23. РІВЕНЬ І ЯКІСТЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

23.1. Рівень і якість життя населення: поняття, основні елементи.

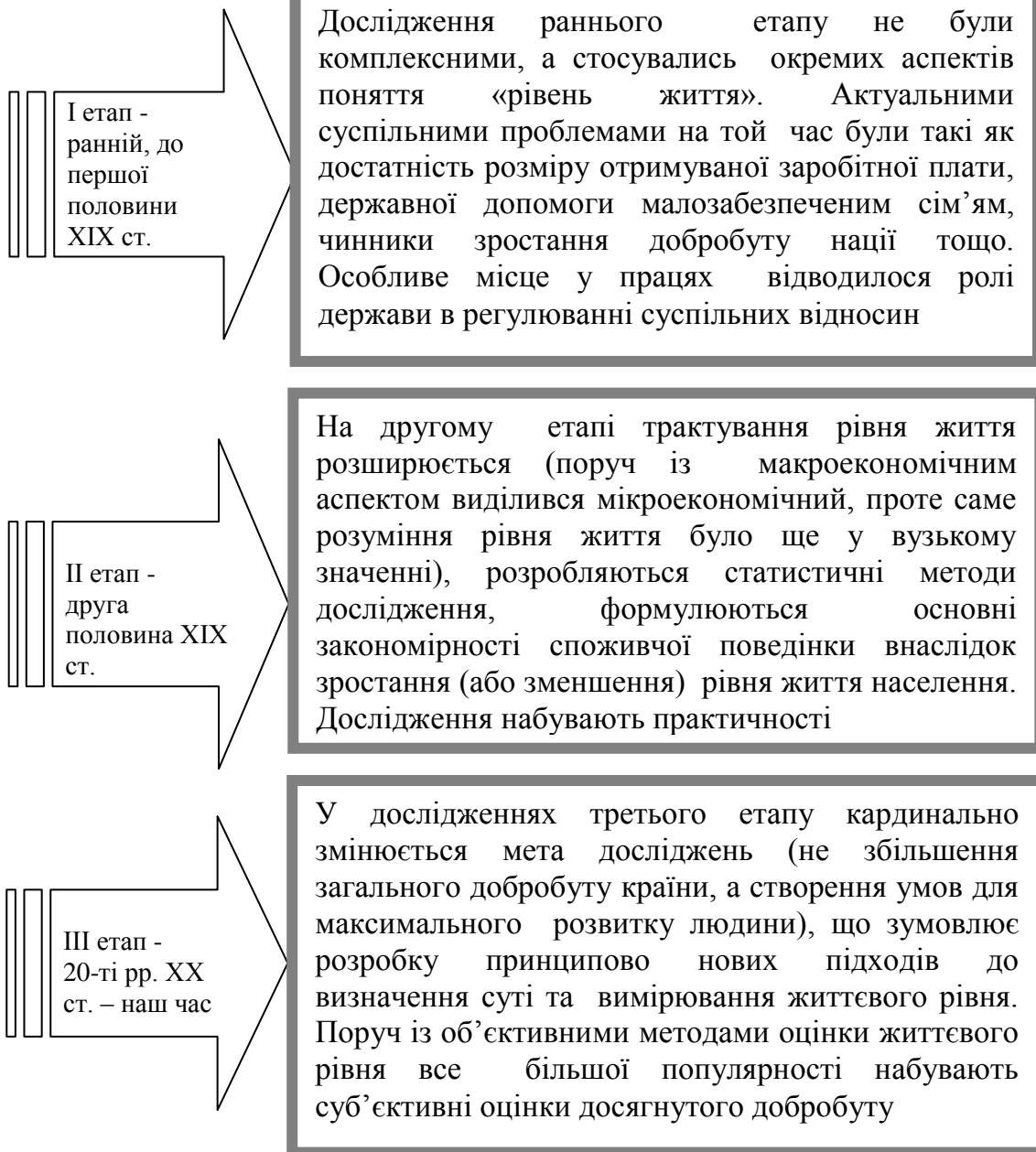
23.2. Показники рівня життя населення.

23.3. Якість трудового життя як критерій оцінки соціально-трудоких відносин.

23.1. Рівень і якість життя населення: поняття, основні елементи

Рівень життя – це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їхнього задоволення й умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб

Рівень життя є динамічною категорією і залежить від конкретних умов розвитку певного суспільства. Окремі його аспекти досліджувалися на кожному етапі розвитку економічної думки



[60, с. 8]

Якість життя – задоволеність населення життям з точки зору різних потреб та інтересів. У широкому розумінні в його зміст включають характеристики й індикатори рівня життя, умови праці та відпочинку, житлові умови, соціальне забезпечення, екологію, суб'єктивні оцінки тощо.

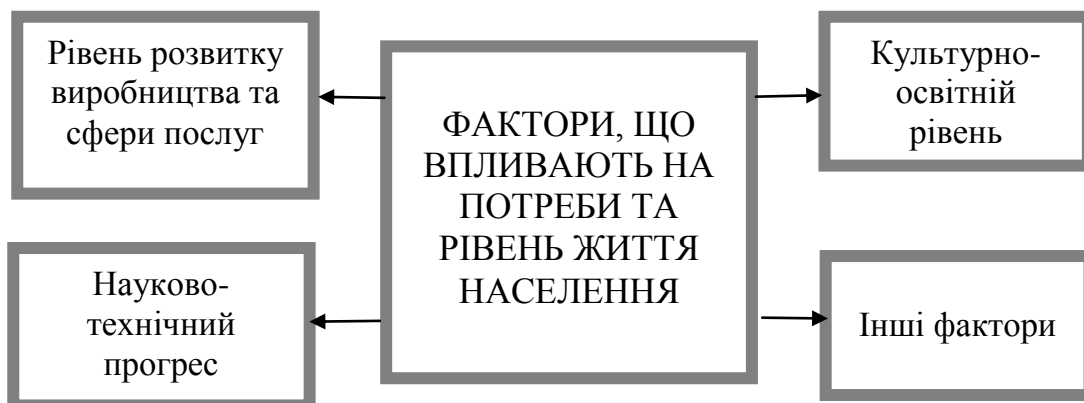
Дослідження якості життя в зарубіжних країнах проводяться на базі об'єктивних умов життя та суб'єктивних оцінок населення

**НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ДОСЛІДЖЕНЬ У ВІТЧИЗНЯНІЙ
ТА ЗАРУБІЖНІЙ ПРАКТИЦІ ВИОКРЕМЛЮЮТЬ ДВІ КОНЦЕПЦІЇ
ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ**

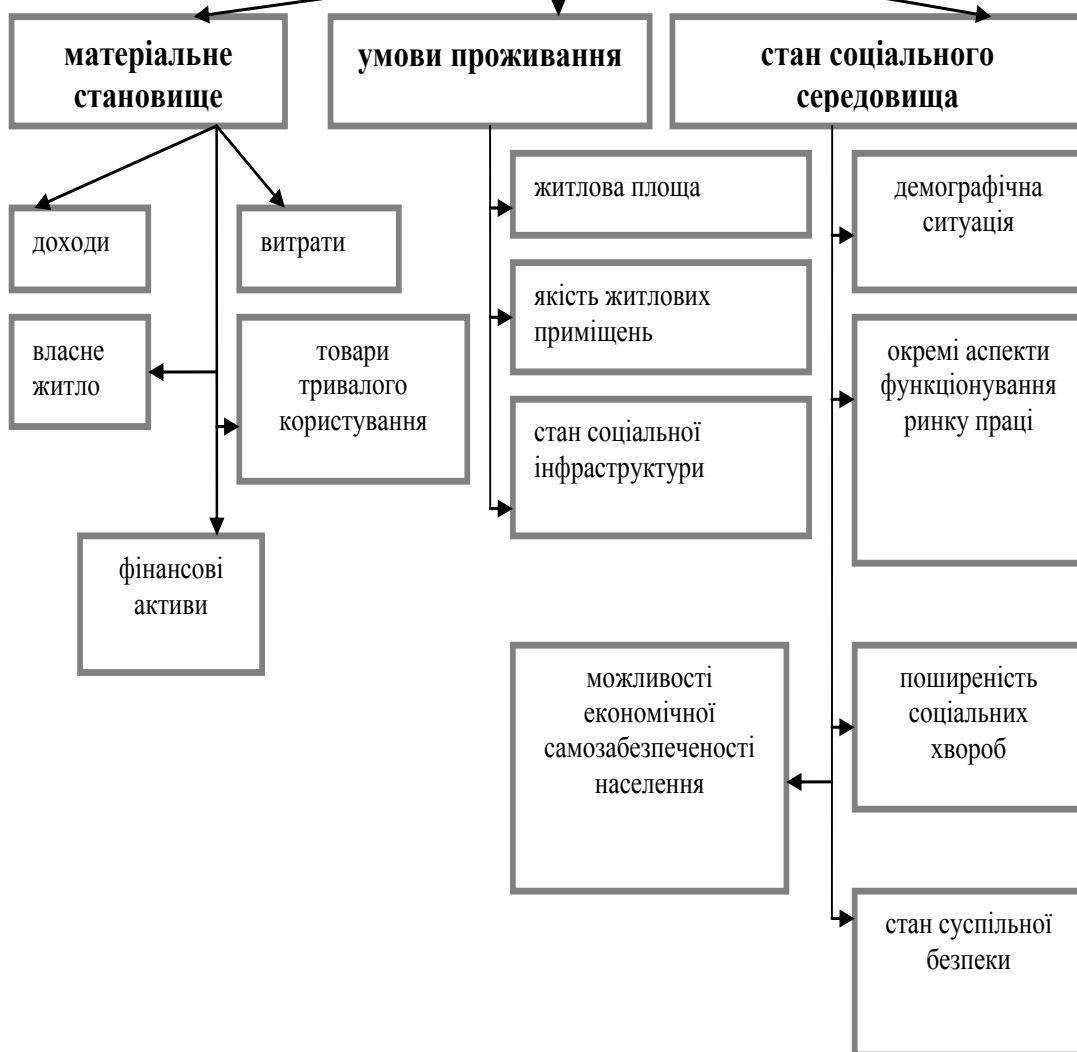
Перша концепція розглядає рівень життя як **матеріальне становище населення** (у розумінні наявності необхідних матеріальних благ у вигляді доходу для підтримання основних життєвих потреб, забезпеченості певним рухомим та нерухомим майном тощо). Основна увага приділяється питанням визначення раціональних норм споживання та відповідності реального споживання цим нормам, рівня та купівельної спроможності доходів, обґрунтуванню їх диференціації в суспільстві, встановленню соціальних стандартів. Добробут окремої особи розглядається через призму загальнонаціонального добробуту.

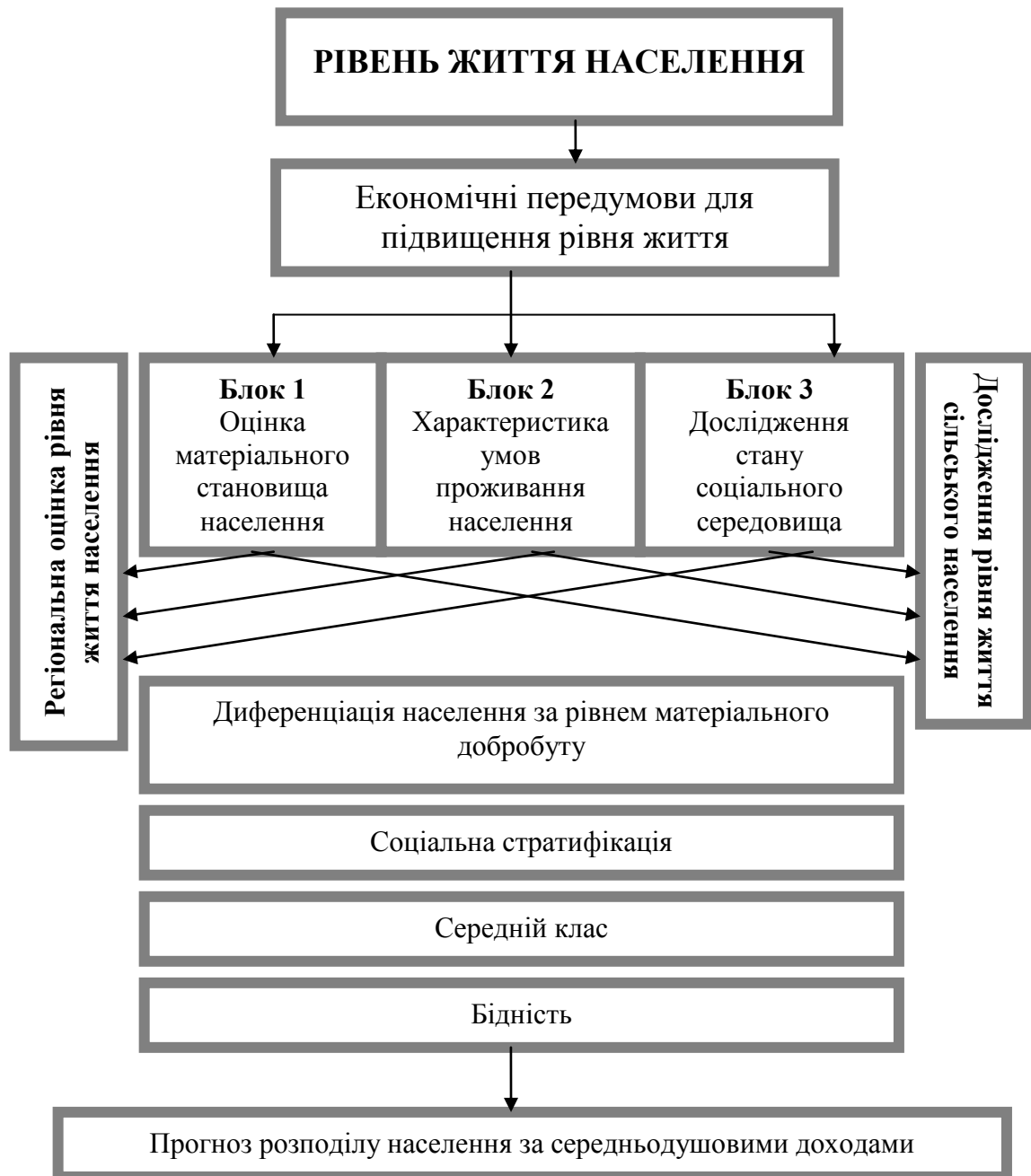
Друга концепція (якості життя) базується на визнанні необхідності **задоволення потреб людини не тільки в матеріальних благах, а також в умовах для розвитку й життєдіяльності**, та означає частковий перехід від макроекономічного до мікроекономічного розуміння. Основна стратегічна мета – створення умов для якісного життя та всебічного розвитку людини.

Відповідно до конвенцій МОП кожна людина має право на такий життєвий рівень, який необхідний для підтримання здоров'я і добробуту її та її родини, а також право на забезпечення у випадку безробіття, непрацездатності, втрати годувальника і т.ін.



**ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ НА
СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ВІДБУВАЄТЬСЯ ЗА ТРЬОМА
ОСНОВНИМИ СКЛАДОВИМИ**





[60 с.29]

ОСНОВНІ ІНДИКАТОРИ СТАНУ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ УМОВИ ФОРМУВАННЯ РІВНЯ ЖИТТЯ В КРАЇНІ

величина валового внутрішнього продукту на душу населення, тис. грн.

у фактичних цінах

у зіставних цінах

розмір фонду оплати праці в розрахунку на одного працівника, тис. грн.

номінальний

реальний

індекс споживчих цін, %

питома вага оплати праці найманих працівників у ВВП, %

обсяг роздрібного товарообігу (у розрахунку на одну особу), тис. грн.

співвідношення продовольчих і непродовольчих товарів у роздрібному товарообігу, %

питома вага кінцевих споживчих витрат домогосподарств у ВВП, %

рівень економічної активності населення, %

коефіцієнт демооекономічного навантаження,

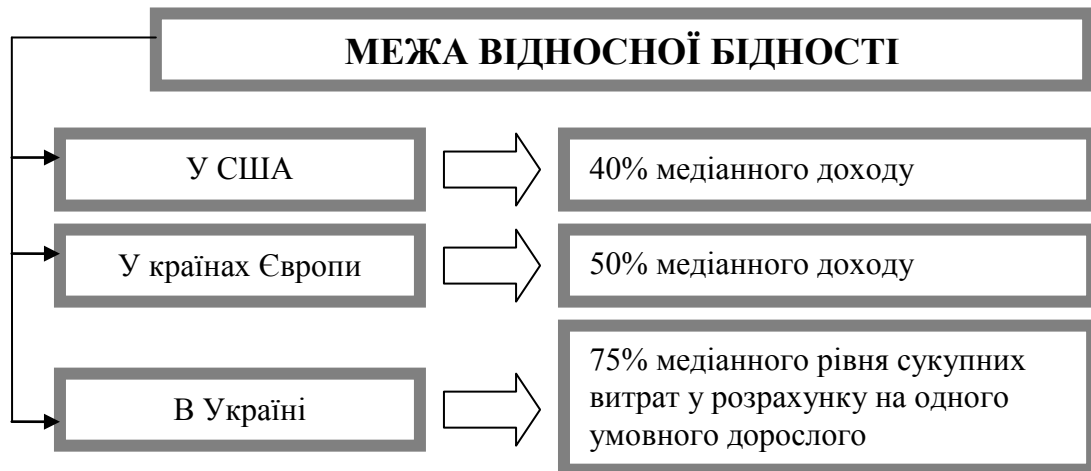
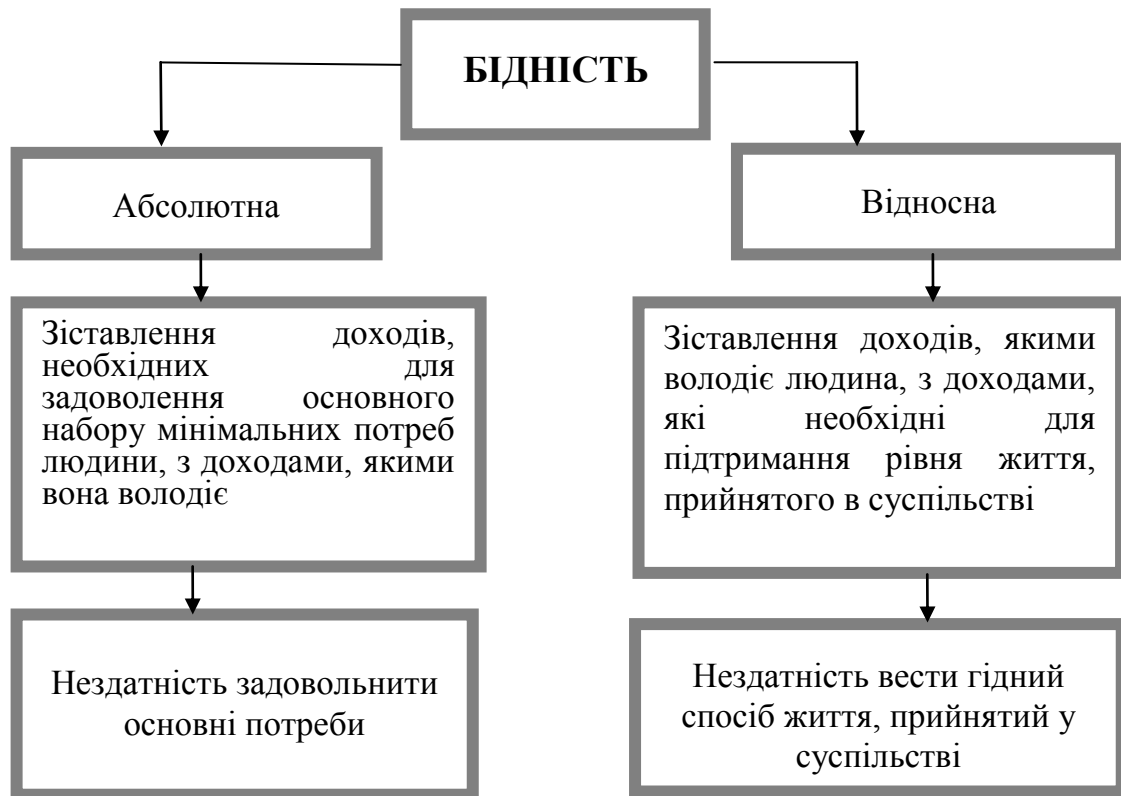
співвідношення розмірів мінімальної пенсії та мінімальної заробітної плати працівників, зайнятих в економіці, %

кількість малих підприємств (на 10 тис. наявного населення)

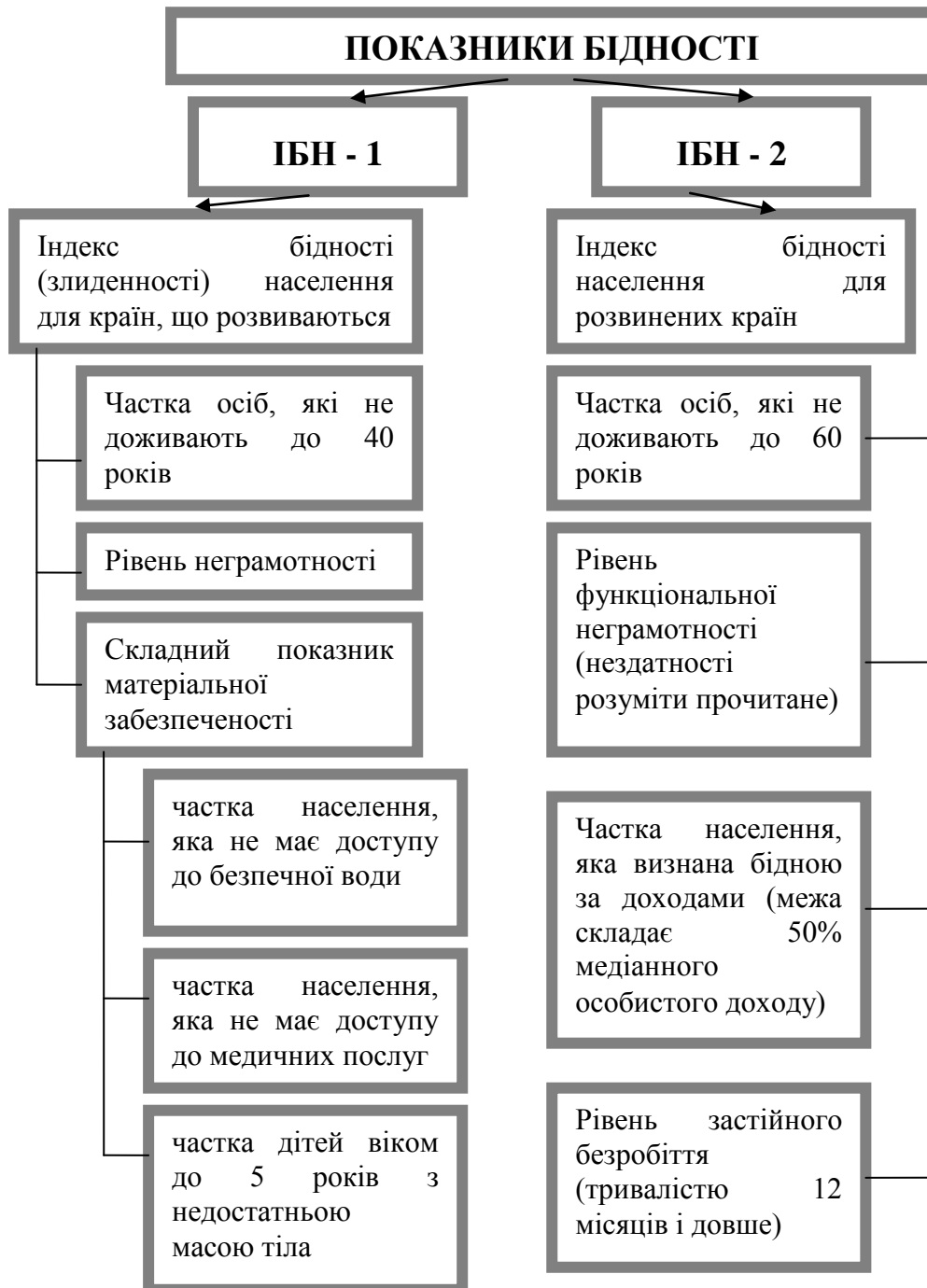
зобов'язання банків за коштами, залученими на рахунки фізичних осіб, млн. грн.

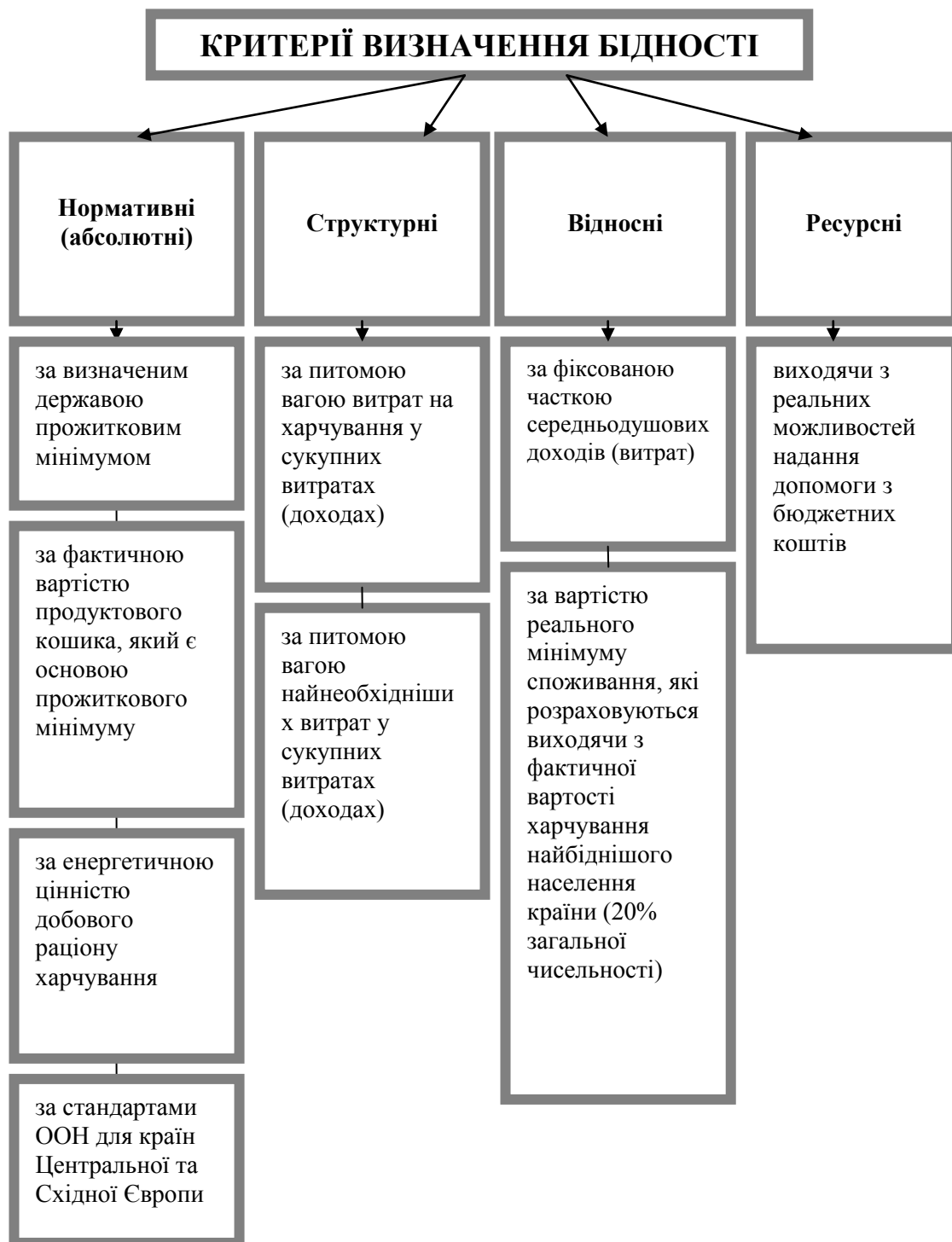
рівень безробіття (за методологією МОП), %

облікова ставка НБУ, %



23.2. Показники рівня життя населення





СТРАТЕГІЯ ПОДОЛАННЯ БІДНОСТІ, РОЗРОБЛЕНА НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ

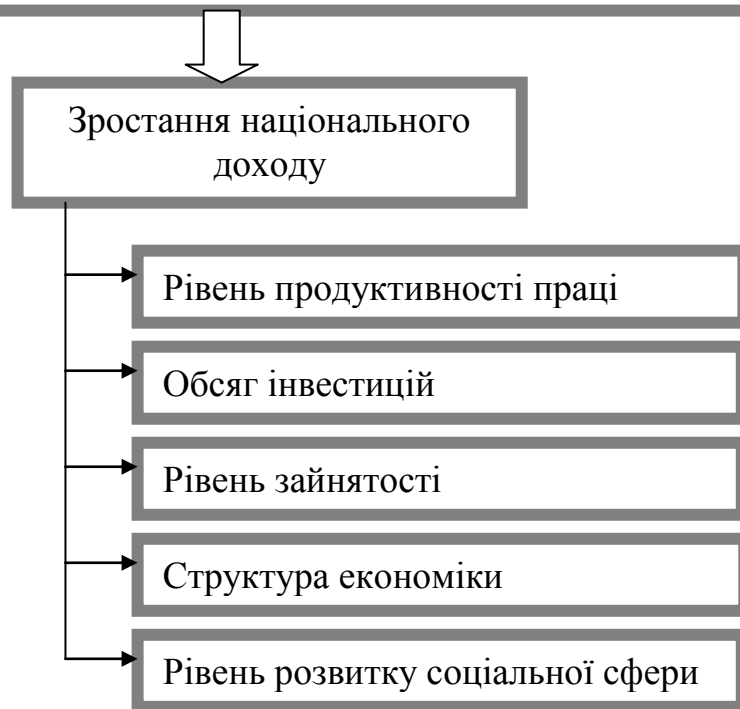


Повинна забезпечити підвищення рівня і якості життя

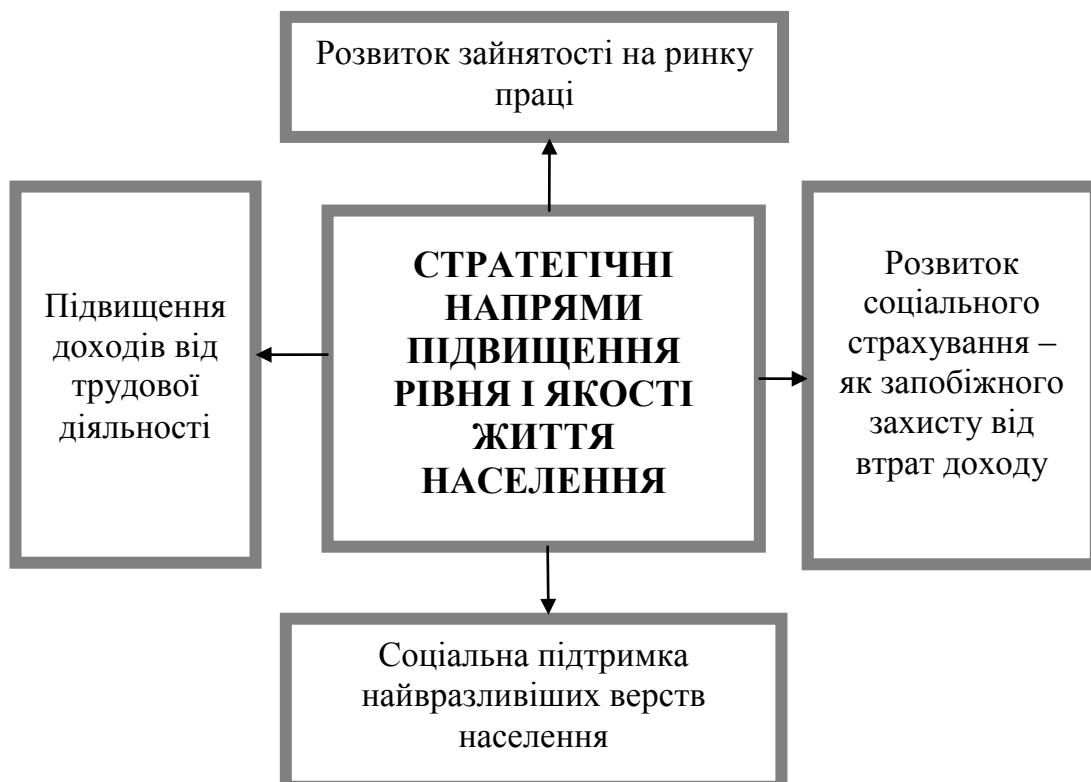
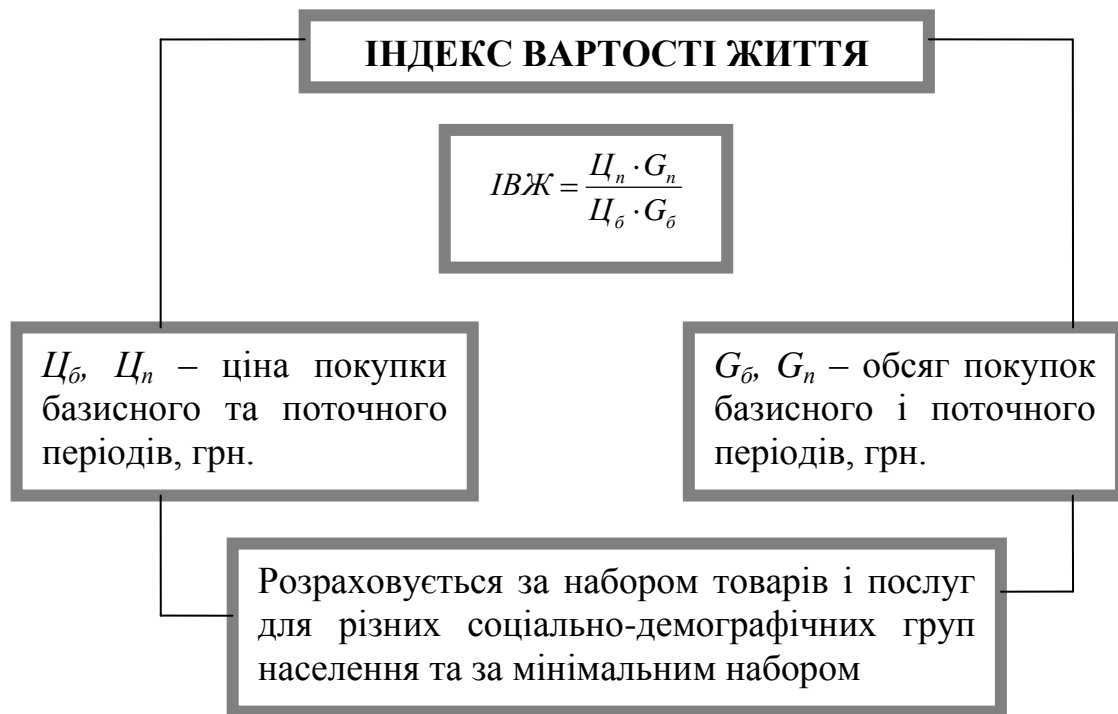
23.3. Якість трудового життя як критерій оцінки соціально-трудових відносин



ДЖЕРЕЛО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ТА ЯКОСТІ ЖИТТЯ



Недостатній обсяг фонду споживання або недоліки в його розподілі призводять до **бідності** певної частини населення



Питання для самоконтролю

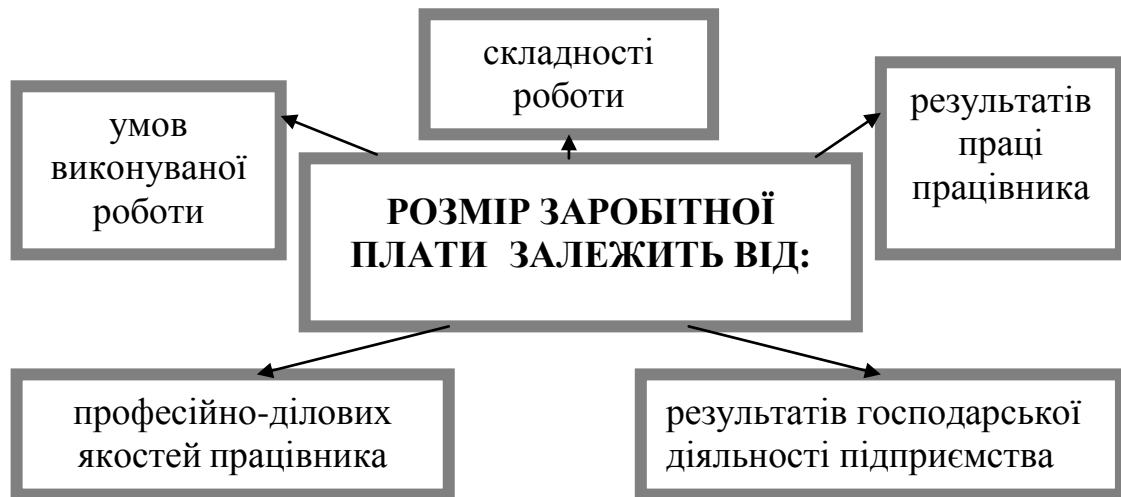
1. Чому не існує єдиного підходу до визначення поняття «рівень життя населення»?
2. Розкрийте сутність поняття «життєві стандарти населення».
3. Наведіть назви трьох основних блоків схеми дослідження рівня життя населення.
4. Назвіть показники матеріального становища, умов проживання та соціального середовища для населення країни.
5. Назвіть ознаки середнього класу, запропоновані вітчизняними вченими для українського суспільства.
6. Розкрийте сутність понять «рівень життя» та «якість життя».
7. Перелічіть економічні індикатори життєвого рівня населення.
8. Перелічіть соціальні індикатори життєвого рівня населення.
9. Перелічіть демографічні індикатори життєвого рівня населення.
10. Розкрийте поняття «рівень бідності».
11. У чому полягає комплексна методика оцінки бідності в країні?
12. Що таке споживчий кошик і як він розраховується?

РОЗДІЛ 24. ЗАРОБІТНА ПЛАТА В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ. ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

- 24.1. Соціально-економічна сутність заробітної плати.
- 24.2. Елементи організації заробітної плати в умовах ринку.
- 24.3. Форми і системи оплати праці.
- 24.4. Механізм регулювання заробітної плати в Україні.

24.1. Соціально-економічна сутність заробітної плати





За теорією заробітна плата має виконувати такі функції:

- відтворювальну;
- стимулюючу;
- оптимізаційну;
- регулюючу;
- соціальну

Відтворювальна функція

забезпечення працівників та членів їх родин необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення покоління

забезпечується встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму

Стимулююча функція заробітної плати

полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого внеску працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Ця залежність повинна постійно стимулювати працівника в покращанні результатів своєї діяльності

реалізація цієї функції забезпечується розробкою на підприємстві ефективних систем оплати та преміювання праці, залученням працівників до управління підприємством та ін.

Оптимізаційна функція

забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці: випереджаюче зростання продуктивності праці над зростанням заробітної плати

реалізація цієї функції здійснюється запровадженням заходів, які забезпечують зниження заробітної плати в розрахунку на одиницю продукції

Регулююча функція

полягає у впливі заробітної плати на співвідношення між попитом і пропозицією, на формування персоналу підприємств, рівень його зайнятості та на галузеву і регіональну диференціацію заробітної плати

реалізація цієї функції забезпечується диференціацією рівня заробітної плати за окремими сегментами (субринками), тобто групами працівників, які різняться за пріоритетністю сфери діяльності, станом попиту на зовнішньому і внутрішньому ринках праці

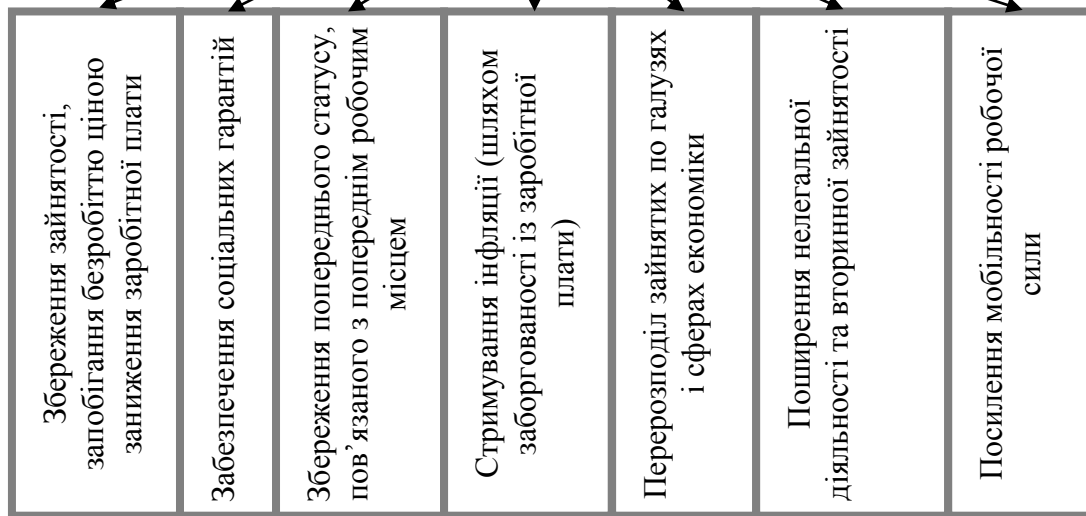
Соціальна функція

покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці

реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірної регулювання заробітної плати

У сучасних умовах в Україні заробітна плата не виконує названі функції. Її рівень забезпечує тільки 20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих витрат праці і не викликає зацікавленості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності

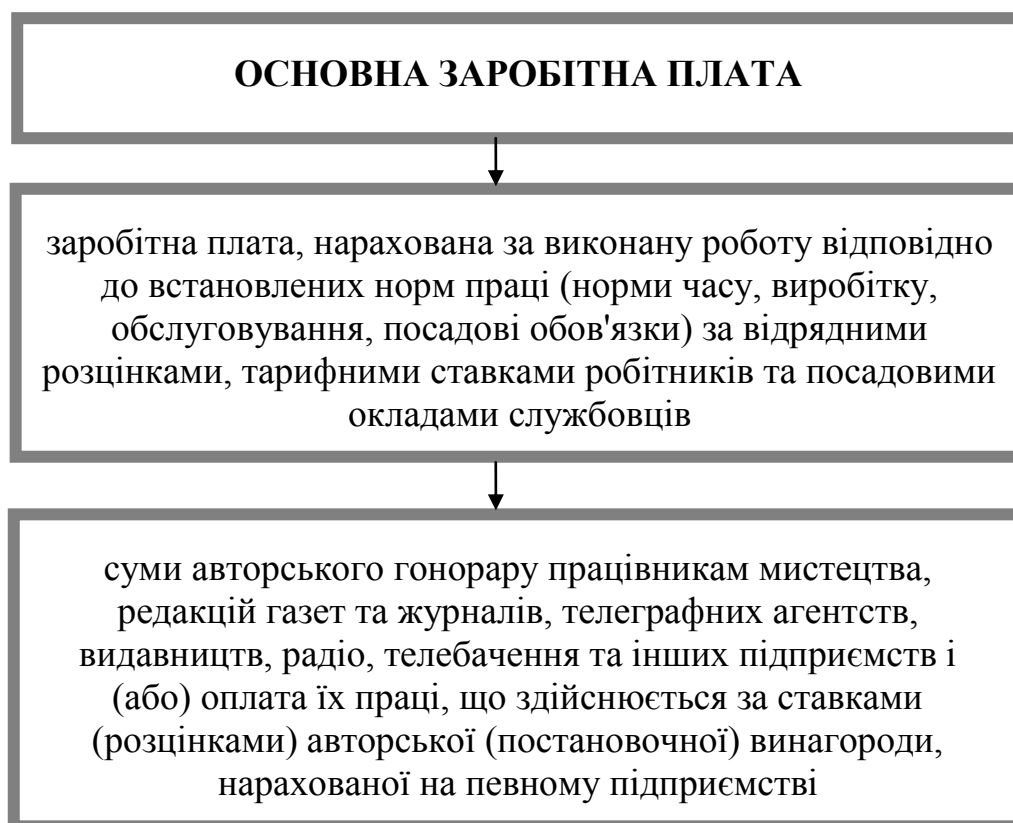
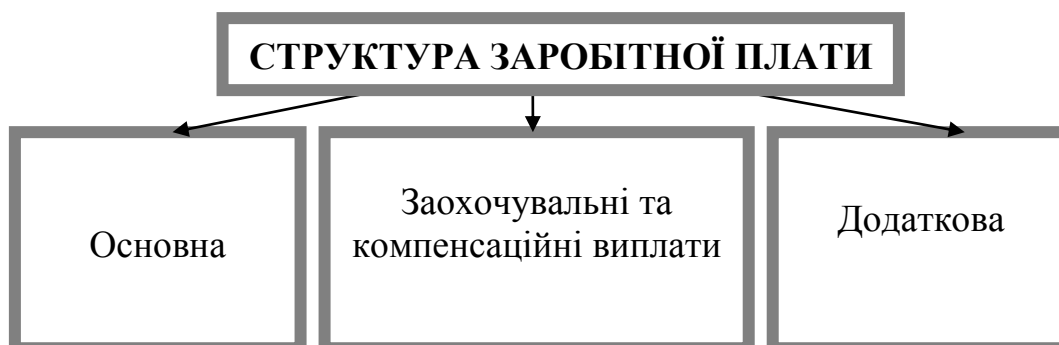
У СУЧАСНИХ УМОВАХ ЗАРОБІТНА ПЛАТА ВИКОНУЄ ТАКІ ФУНКЦІЇ

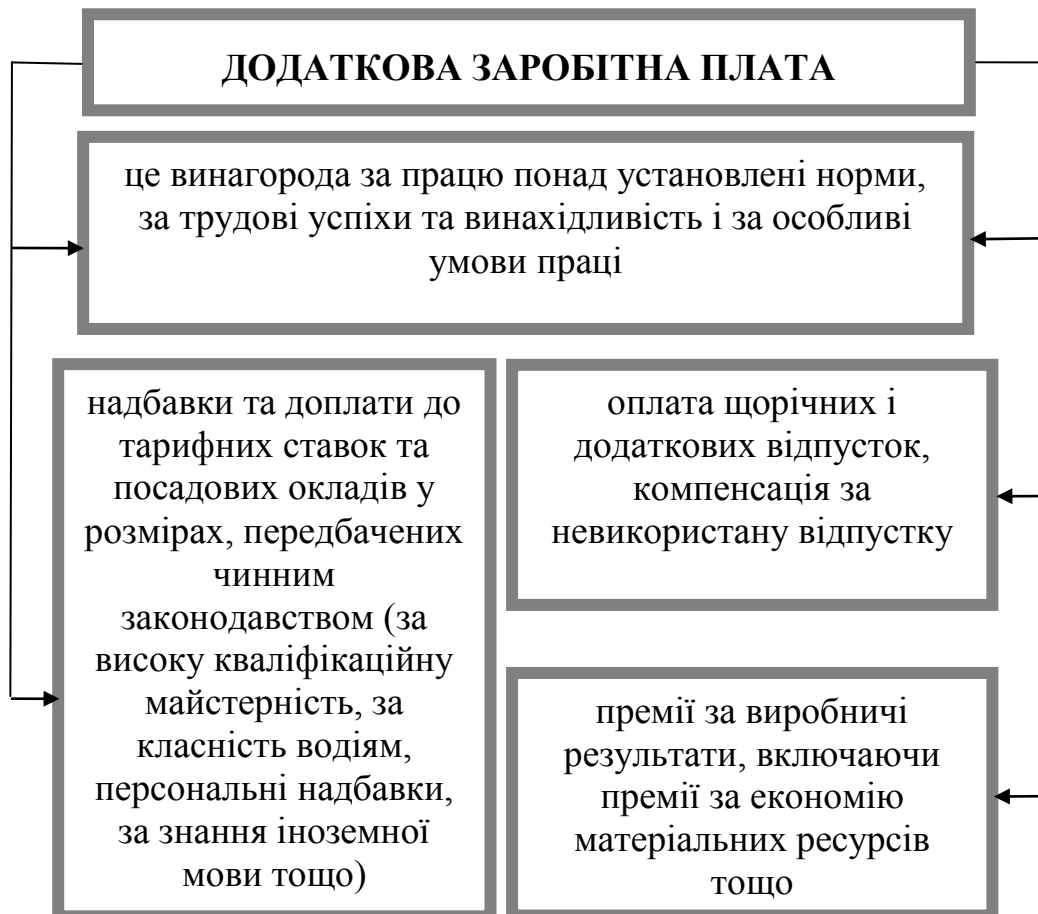


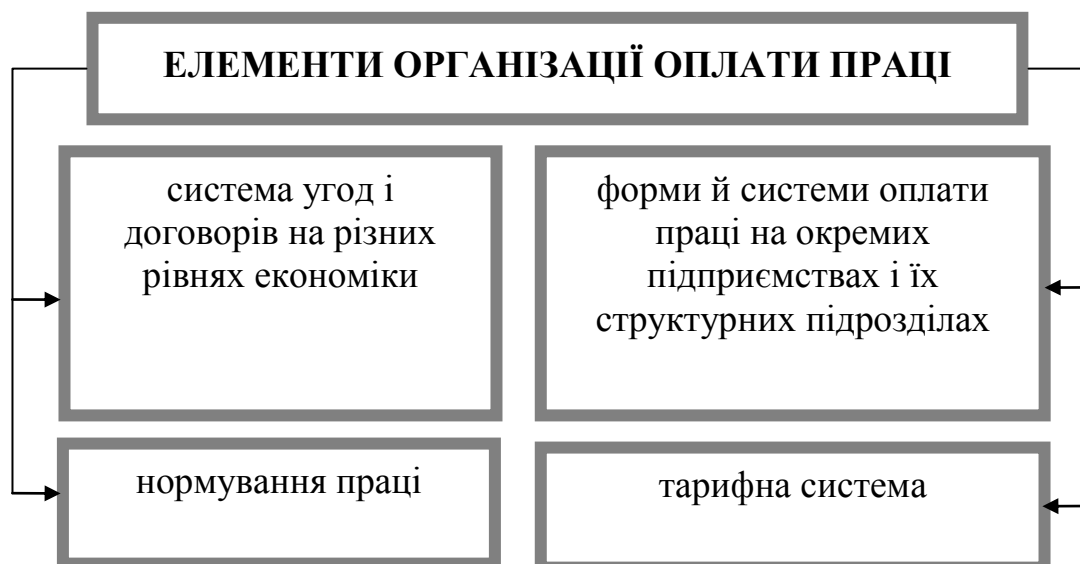
ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ



24.2. Елементи організації заробітної плати в умовах ринку







24.3. *Форми і системи оплати праці*

Форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами





ВІДРЯДНО-ПРЕМІАЛЬНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

окрім заробітку за прямою відрядною системою, працівникові нараховується **премія** за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників

розмір премії встановлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками

$$З_{вз} = З_{в} + \frac{З_{в}(П_1 + П_2 \cdot П_{nl})}{100},$$

де $З_{в}$ - заробіток за відрядними розцінками, грн.;
 $П_1, П_2$ - відсоток премії за виконання плану і технічно обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм;
 $П_{nl}$ - відсоток перевиконання плану виробництва або норм

ВІДРЯДНО-ПРОГРЕСИВНА СИСТЕМА

виріток робітників у межах завдання виплачується за твердими нормами (розцінками), а виріток понад завдання - за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання

$$З_{в\ прог} = N_{вб} \cdot P_{зв} + (N_{ф} - N_{вб}) \cdot P_{підв},$$

$N_{вб}$ - вихідна база для нарахування доплат, шт./міс;
 $P_{зв}$ - звичайна розцінка за один виріб, грн./шт.;
 $P_{підв}$ - підвищена розцінка за один виріб, грн./шт.

$$P_{підв} = P_{зв} * \left(1 + \frac{\% \text{ зростання розцінки}}{100}\right)$$

НЕПРЯМА ВІДРЯДНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників

заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують

зацікавлює допоміжних робітників у поліпшенні обслуговування верстатів, агрегатів автоматичних ліній для безперебійної і ритмічної їх роботи

Загальний заробіток може визначатися двома способами

множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування

$$Z_{н.в.} = P_{нві} \cdot B_{\phi}$$

$$Z_{н.в.доп} = T_{\phi} \cdot C_2 \cdot K_{вн}$$

де $C_{зм}$ – змінна тарифна ставка підсобника, грн./зміню;
 $N_{плі}$ – плановий випуск продукції i -тим робітником, шт./зміню

множенням тарифної ставки допоміжного робітника на середній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він обслуговує за даний період часу

$$Z_{н.в.доп} = T_{\phi} \cdot C_2 \cdot K_{вн}$$

де T_{ϕ} – фактично відпрацьований допоміжним працівником час, год/міс;

C_2 – годинна тарифна ставка допоміжного робітника, грн./год;

$K_{вн}$ – середній коефіцієнт виконання норм на дільниці, яку обслуговує допоміжний робітник

АКОРДНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи з діючих норм часу і розцінок

заздалегідь визначено обсяг робіт і строк їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання

зацікавлює робітників у скороченні строків роботи проти встановлених норм

КОЛЕКТИВНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ (БРИГАДНА)

Спочатку розраховується заробіток всієї бригади як при прямій відрядній системі, використовуючи бригадний розцінок. Після цього загальний заробіток бригади розподіляється між членами бригади

СИСТЕМИ ПОГОДИННОЇ ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Проста погодинна

Погодинно-преміальна

Система посадових
окладів

ПРОСТА ПОГОДИННА

розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу

за способом нарахування заробітної плати буває годинна, денна, місячна

$$Z_{nn} = C_z \cdot T_{\phi}$$

де C_z – годинна тарифна ставка по розряду робітника, грн.;
 T_{ϕ} – фактично відпрацьований за місяць час, год/міс.



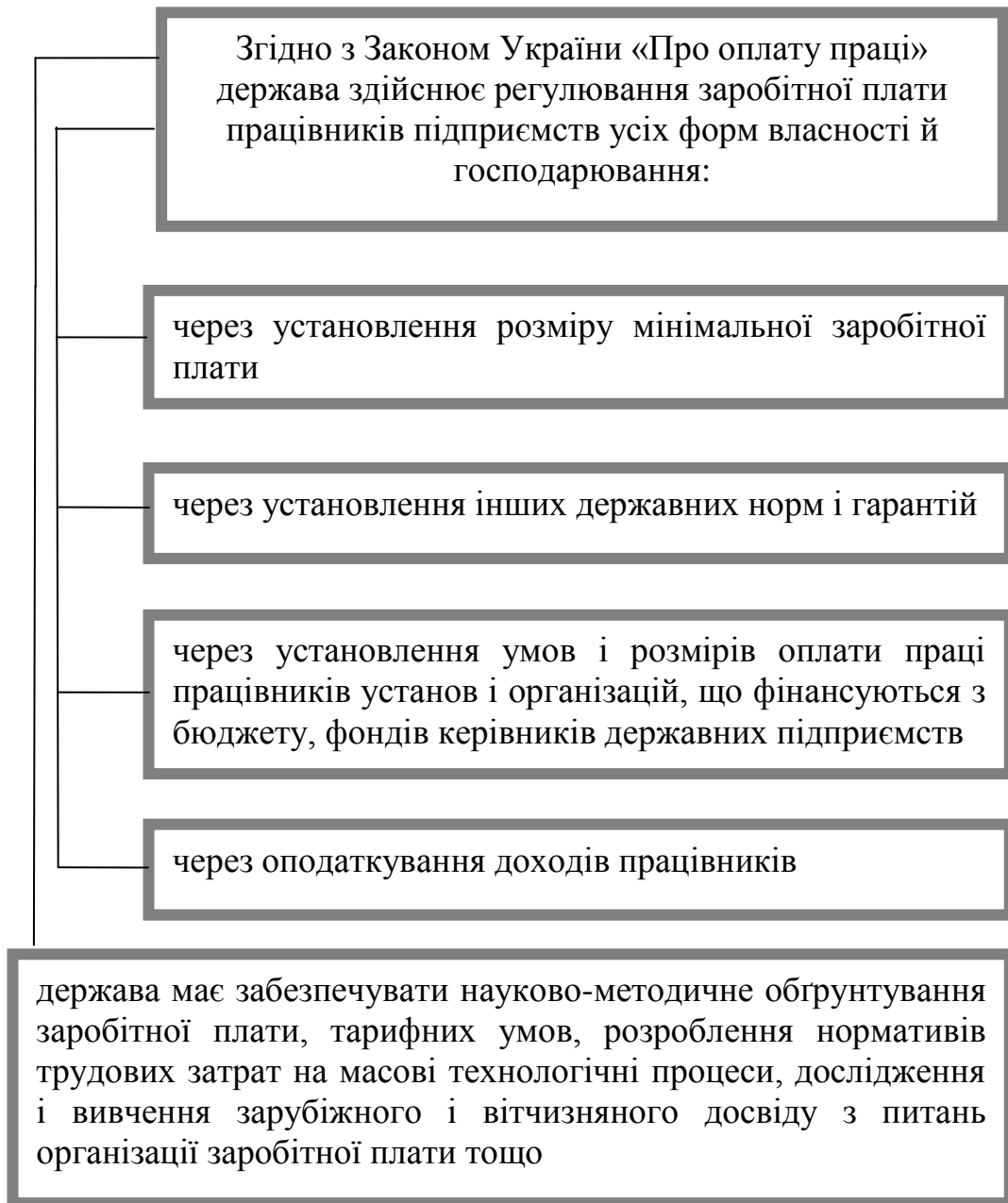
$$Z_{n-np} = Z_{тар} + P_p$$

де $Z_{тар}$ - сума заробітку, нарахованого за прямою погодинною системою оплати праці, грн.;

P_p - сума преміальних доплат за досягнення певних якісних або кількісних показників, грн.

регулювання заробітної плати працівників підприємств усіх форм власності й господарювання

24.4. Механізм регулювання заробітної плати в Україні



**РОЗМІР МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
ВИЗНАЧАЄТЬСЯ З УРАХУВАННЯМ:**

вартісної величини
мінімального
споживчого бюджету
з поступовим
зближенням рівнів
цих показників у міру
стабілізації та
розвитку економіки
країни

загального рівня середньої
заробітної плати

продуктивності праці

рівня зайнятості

інших економічних умов

Мета встановлення
мінімальної заробітної
плати

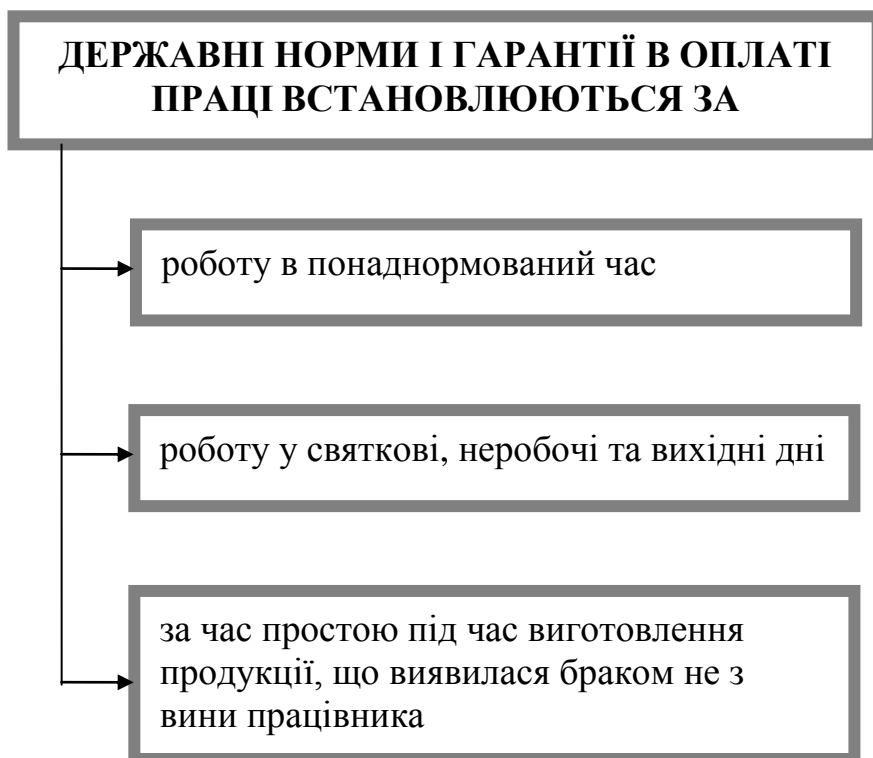
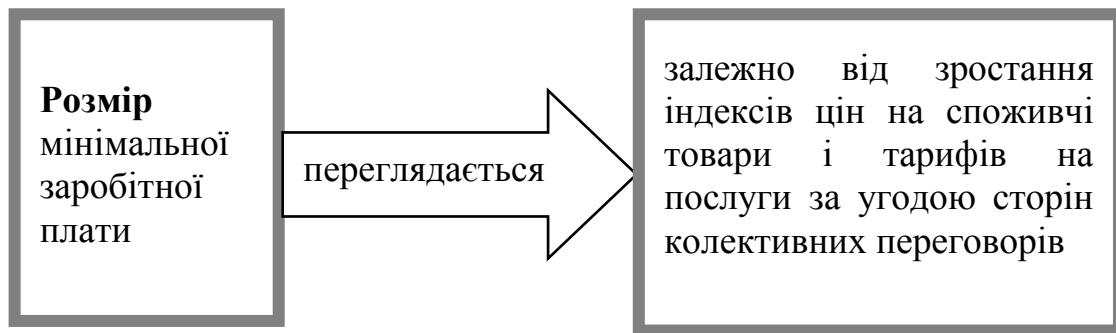
фіксування нижньої межі
розмірів оплати праці

**РОЗМІР МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
ВСТАНОВЛЮЄТЬСЯ**

Верховною Радою України за поданням Кабінету
Міністрів України

один раз на рік під час затвердження Державного
бюджету України

з урахуванням пропозицій, вироблених у процесі
переговорів представників професійних спілок,
власників або уповноважених ними органів



ДЕРЖАВА ВИЗНАЧАЄ НОРМИ І ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ



ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ НА ОСНОВІ



системи тарифних угод на всіх рівнях управління, що досягаються в результаті колективних переговорів



Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте сутність і структуру заробітної плати.
2. Які основні функції має виконувати заробітна плата? Чи виконуються дані функції у сучасних умовах?
3. Які функції реально виконує заробітна плата на даному етапі розвитку економіки країни?
4. Яких принципів слід дотримуватися при організації заробітної плати?
5. Поясніть структуру заробітної плати.
6. Які форми і системи оплати праці ви знаєте?
7. Поясніть різницю між відрядною, відрядно-преміальною та відрядно-прогресивною системами оплати праці.
8. Які форми і системи заробітної плати застосовують для оплати праці керівників, спеціалістів та службовців?
9. Яка роль держави у регулюванні оплати праці?
10. Розкрийте сутність поняття мінімальної заробітної плати, її значення в економіці країни.
11. Поясніть суть договірної регуляції оплати праці.
12. Які ви могли б дати обґрунтовані пропозиції щодо покращання організації заробітної плати в Україні в сучасних умовах?

РОЗДІЛ 25. ТАРИФНЕ НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ. СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ

- 25.1. Зміст та призначення тарифної системи оплати праці.
- 25.2. Основні елементи тарифної системи оплати праці.
- 25.3. Сутність та необхідність доплат і надбавок.
- 25.4. Сутність безтарифної системи оплати праці.

25.1. Зміст та призначення тарифної системи оплати праці

Тарифна система – сукупність нормативних матеріалів, за якими здійснюється державне планування і регулювання диференціації рівня заробітної плати окремих категорій промислово-виробничого й управлінського персоналу в різних галузях економіки, на підприємствах і виробничих ділянках залежно від якісних характеристик праці

Тарифна система

- використовується для диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, складності, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів;
- відображає поділ працівників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією;
- є основою для встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньою заробітною платою працівників;
- є сполучною ланкою між нормуванням та системами заробітної плати

25.2. Основні елементи тарифної системи оплати праці

Основні елементи тарифної системи:

- тарифікація робіт;
- тарифікація працівників;
- довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників;
- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- схеми посадових окладів або єдина тарифна сітка

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників — це систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведені у Класифікаторі професій

Професійні групи працівників згідно з Класифікатором професій:

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники.
2. Професіонали.
3. Фахівці.
4. Технічні службовці.
5. Працівники сфери торгівлі та побутових послуг.
6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.
7. Кваліфіковані робітники з інструментом.
8. Оператори та складальники устаткування і машин.
9. Найпростіші професії

Застосування Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників на підприємстві:

- розробка та затвердження керівником посадових інструкцій для керівників, професіоналів та фахівців;
- розробка та затвердження керівником робочих інструкцій для технічних службовців і робітників (у разі необхідності)

Розділи кваліфікаційної характеристики професій:

«Завдання та обов'язки»;
«Повинен знати»;
«Кваліфікаційні вимоги»;
«Спеціалізація»;
«Приклади робіт»

Розділи посадової інструкції для керівників, професіоналів та фахівців:

«Загальні положення»;
«Завдання та обов'язки»;
«Права»;
«Відповідальність»;
«Повинен знати»;
«Кваліфікаційні вимоги»;
«Взаємовідносини (зв'язки) за професією, посадою»

Тарифно-кваліфікаційні характеристики можуть розроблятися за допомогою двох методів оцінки складності праці:	
аналітичного	експертного
визначається ступінь складності лише подібних за технологією робіт	застосовується при існуванні значних відмінностей у виконанні робіт, а також для перевірки, уточнення аналітичної оцінки

Спрощена оцінка складності робіт за функціями аналітичним методом

Функція	Оцінка складності робіт за розрядами					
	1	2	3	4	5	6
Розрахункова	Проста	Проста	Середня	Середня	Складна	Складна
Підготовча	Проста	Проста	Проста	Проста або середня	Середня	Середня або складна
Виконавча	Проста	Проста	Середня	Середня	Складна	Складна
Обслуговування	Проста	Проста	Проста	Проста або середня	Середня	Середня або складна
Фактор надійності	Незначна	Незначна	Значна	Значна	Дуже значна	Дуже значна

Аналітична оцінка робіт за розрядами, бали

Оцінка	Розряд					
	1	2	3	4	5	6
Мінімальна	—	201	227	259	297	345
Максимальна	200	226	258	296	344	400

Приклад тарифної сітки за мінімальної зарплати 869 грн. станом на 01.01.2010 р. та середньомісячного фонду робочого часу 169,2 год.

Умови праці	Форми оплати праці	Тарифні коефіцієнти по розрядах					
		I	II	III	IV	V	VI
		1,00	1,09	1,20	1,33	1,50	1,72
Нормальні	Погодинники	1,00	1,09	1,20	1,33	1,50	1,72
	Відрядники	1,20	1,31	1,44	1,60	1,80	2,06
Важкі та шкідливі	Погодинники	1,25	1,36	1,50	1,66	1,88	2,15
	Відрядники	1,40	1,53	1,68	1,86	2,10	2,41
Особливо важкі та особливо шкідливі	Погодинники	1,50	1,64	1,80	1,99	2,25	2,58
	Відрядники	1,80	1,96	2,16	2,39	2,70	3,10
		Годинні тарифні ставки по розрядах, грн.					
		I	II	III	IV	V	VI
Нормальні	Погодинники	5,14	5,60	6,16	6,83	7,70	8,83
	Відрядники	6,16	6,73	7,40	8,22	9,24	10,58
Важкі та шкідливі	Погодинники	6,42	6,98	7,70	8,53	9,66	11,04
	Відрядники	7,19	7,86	8,63	9,55	10,79	12,38
Особливо важкі та особливо шкідливі	Погодинники	7,70	8,42	9,24	10,22	11,56	13,25
	Відрядники	9,24	10,07	11,09	12,27	13,87	15,92

Діапазон тарифної сітки – інтервал між тарифним коефіцієнтом першого розряду і тарифним коефіцієнтом останнього розряду тарифної сітки

Середній тарифний коефіцієнт групи робітників (K_c) обчислюється тільки в тому разі, якщо праця робітників даного цеху, дільниці, заводу оплачується по одній і тій самій тарифній сітці:

$$K_c = \frac{\sum K \cdot \mathcal{C}_p}{\sum \mathcal{C}_p},$$

де K - тарифний коефіцієнт відповідного розряду;
 \mathcal{C}_p - чисельність робітників того самого розряду;
 $\sum \mathcal{C}_p$ - загальна чисельність робітників

Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається як середня арифметична величина тарифних коефіцієнтів, зважених за обсягами робіт,

$$K_c = \sum K \cdot TP / \sum TP,$$

де K - тарифний коефіцієнт відповідного розряду;
 TP - трудомісткість робіт, віднесених до даного розряду, нормо-год;
 $\sum TP$ - сумарна трудомісткість робіт, нормо-год.

Середній тарифний коефіцієнт розраховується за формулами:

$$K_c = K_b - (K_b - K_m) \cdot (P_b - P_c)$$

або

$$K_c = K_m + (K_b - K_m) \cdot (P_c - P_m)$$

Середній тарифний розряд відбиває середню кваліфікацію робітників та **розраховується за формулами:**

$$P_c = P_m + (K_c - K_m) / (K_b - K_m)$$

або

$$P_c = P_b - (K_b - K_c) / (K_b - K_m),$$

де P_m, P_b - тарифні розряди, які відповідають меншому й більшому із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт;

K_m, K_b - менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт

Величини середнього розряду робітників і середнього розряду робіт в ідеалі мають відповідати один одному:

$$K_c^{\text{робітників}} = K_c^{\text{робіт}}$$

Якщо $K_c^{\text{робітників}} < K_c^{\text{робіт}}$

це призводить до несвоєчасності освоєння виробничих потужностей, втрат робочого часу, випуску бракованої продукції. У цьому разі необхідно посилити роботу щодо підвищення кваліфікації робітників

Якщо $K_c^{\text{робітників}} > K_c^{\text{робіт}}$

кваліфікована робоча сила недовикористовується, фонд заробітної плати перевитрачається

Ставка 1-го розряду — це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, тобто вона відбиває законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи)

Установлення тарифної ставки 1-го розряду залежить від:

- економічного стану підприємства, його фінансових можливостей на період дії колективного договору;
- рівня середньої заробітної плати, що склався на підприємстві на кінець поточного року;
- державної, галузевої і регіональної гарантії мінімальної заробітної плати

Тарифні ставки наступних розрядів розраховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт:

$$T_n = T_1 \cdot K_n$$

де T_1 — тарифна ставка 1-го розряду;
 K_n — тарифний коефіцієнт даного розряду

Середня тарифна ставка робітників (робіт) визначається як середня арифметична величина з тарифних ставок, зважена на кількість робітників (трудомісткості), які мають однакові тарифні ставки:

$$T_c = \frac{\sum T \cdot \chi_p}{\sum \chi_p}; \quad T_c = \frac{\sum T \cdot T_p}{\sum T_p},$$

де $\sum \chi_p$ - загальна чисельність робітників;

$\sum T$ - загальна сума тарифних ставок для всіх робітників;

$\sum T_p$ - загальна трудомісткість робіт, нормо-год.

Знаючи середній тарифний коефіцієнт або середній тарифний розряд, можна визначити середню тарифну ставку:

$$T_c = T_1 \cdot K_c,$$

де T_1 - тарифна ставка 1-го розряду для даної групи робітників (робіт);

K_c - середній тарифний коефіцієнт даної групи робітників (робіт).

$$T_c = T_m + (T_b - T_m) \cdot (P_c - P_m),$$

де T_b, T_m - тарифні ставки, які відповідають більшому і меншому із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній розряд;

P_c - середній тарифний розряд робітників (робіт);

P_m - менший із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний розряд

Змінна частина тарифної системи - доплати й надбавки

Доплати й надбавки:

- залежать від виробничих умов;
- встановлюються в колективному договорі;
- обмежені економічною та соціальною доцільністю та фінансовими можливостями підприємства

Фактори диференціації заробітної плати залежно від умов праці:

- компенсаційний;
- стимулюючий

Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються на основі **атестації робочих місць** і оцінювання фактичних умов зайнятості робітників на цих місцях

Доплата (додаткова оплата праці):

- за роботу в нічний час;
- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- за роботу у важких та шкідливих умовах праці;
- за інтенсивність праці робітників;
- на період освоєння нових норм трудових затрат;
- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- за керівництво бригадою (бригадирам, які не звільнені від основної роботи);
- за роботу в понаднормований час

Надбавки:

- за високу професійну майстерність;
- за класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів

25.3. Сутність та необхідність доплат і надбавок

Преміювання забезпечує зацікавленість працівників у результатах праці

Елементи організації преміювання:

- показники (основні й додаткові), умови і розміри преміювання;
- джерела виплати премій;
- періодичність преміювання;
- категорії персоналу, яким виплачують премії;
- порядок виплати премій

Преміальне положення:

- підстава для преміювання працівників;
- щорічно розробляється власником або уповноваженим органом;
- погоджується з профспілковим комітетом;
- включається до колективного договору як додаток

ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

індивідуальне

колективне

Показниками й умовами преміювання робітників, бригад, цехів і дільниць є:

- виконання і перевиконання особистих (бригадних) планів, нормованих завдань, технічно обґрунтованих норм;
- підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості продукції;
- підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності;
- бездефектне виготовлення продукції, економія пального, енергії, сировини, матеріалів, зменшення браку та ін.

Приклад шкали залежності розміру премій робітників від поліпшення використання устаткування і виконання норм виробітку

Коефіцієнт завантаження устаткування у розрізі професії, бригади, дільниці, цеху	Виконання середнього досягнутого виробітку, %									
	120 і вище	115-120	110-115	105-110	100-105	95-100	90-95	85-90	80-85	80 і нижче
	Розмір премії до відрядного заробітку або тарифної ставки, %									
0,7—0,75	20	18	16	14	12	10	8	6	4	2
0,75—0,8	22	20	18	16	14	12	10	8	6	4
0,8—0,85	26	24	22	20	18	16	14	12	10	8
0,85—0,9	30	28	26	24	22	20	18	16	14	12

Приклад шкали залежності розміру премії робітників від відсотка здавання продукції з першого подання

Відсоток здавання продукції з першого подання	Питома вага технічно обґрунтованих норм виробітку, %					У разі роботи за досвідно-статичними нормами
	100	90	80	70	60	
	Розмір премії до відрядного заробітку або тарифної ставки, %					
нижче 80	не нараховується					
80 і вище	20	18	16	14	12	12
85	22	20	18	16	14	14
90	24	22	20	18	16	16
95	26	24	22	20	18	18
98	30	26	24	22	20	20

Преміювання професіоналів, фахівців функціональних підрозділів (відділів) повинно враховувати:

- загальні показники роботи підприємства;
- результати діяльності відповідних підрозділів;
- внесок конкретних виконавців

В організації преміювання професіоналів, фахівців доцільно застосувати загальний коефіцієнт якості праці:

$$K_y = P_1 + P_2 + \dots + P_m$$

де P_1, P_2, \dots, P_m - величина (частка) кожного показника в загальному розмірі премії, нарахованої за виконання основних показників і умов преміювання, що коригується на досягнутий рівень коефіцієнта якості підрозділу (працівника);

$$K_y^{max} = 1, \text{ якщо виконані всі показники}$$

Форми участі працівників у прибутку:

- володіння акціями;
- аукціони акцій (підписка або продаж акцій за пільговими умовами, проте без права їх продажу протягом кількох років);
- виплата з прибутку бонусів (премій)

25.4. Сутність безтарифної системи оплати праці

Фактори, що впливають на величину зарплати працівника за безтарифної моделі:

- кінцеві результати діяльності колективу;
- кваліфікаційний рівень працівника;
- коефіцієнт трудової участі (КТУ);
- фактично відпрацьований час

Алгоритм розрахунку заробітної плати за безтарифної моделі:

1) визначається кількість балів, зароблених i -тим працівником (B_i):

$$B_i = K_i \cdot T_i \cdot KTV_i,$$

де K_i – кваліфікаційний рівень i -того працівника;

T_i – кількість відпрацьованих ним людино-годин;

KTV_i – коефіцієнт трудової участі i -того працівника.

2) визначається загальна сума балів, набраних усіма працівниками ($\sum B_i$);

3) розраховується частка фонду стимулювання праці (ФСП), що відповідає одному балу – «ціна балу» (b):

$$b = \frac{ФСП}{\sum B_i}$$

4) розраховується заробіток конкретних працівників як добуток набраних кожним із них балів на «ціну балу»

Приклад розрахунку заробітної плати за безтарифної моделі

Посада	Постійний коефіцієнт	Поточний коефіцієнт	Загальний коефіцієнт	Заробітна плата
Керівник	3,0	1,0	3,0	3903,61
Фахівець 1-ої категорії	2,5	0,9	2,25	2927,71
Фахівець 2-ої категорії	2,0	1,0	2,0	2602,41
Фахівець	1,5	0,7	1,05	1366,27
Разом			8,3	10800

Питання для самоконтролю

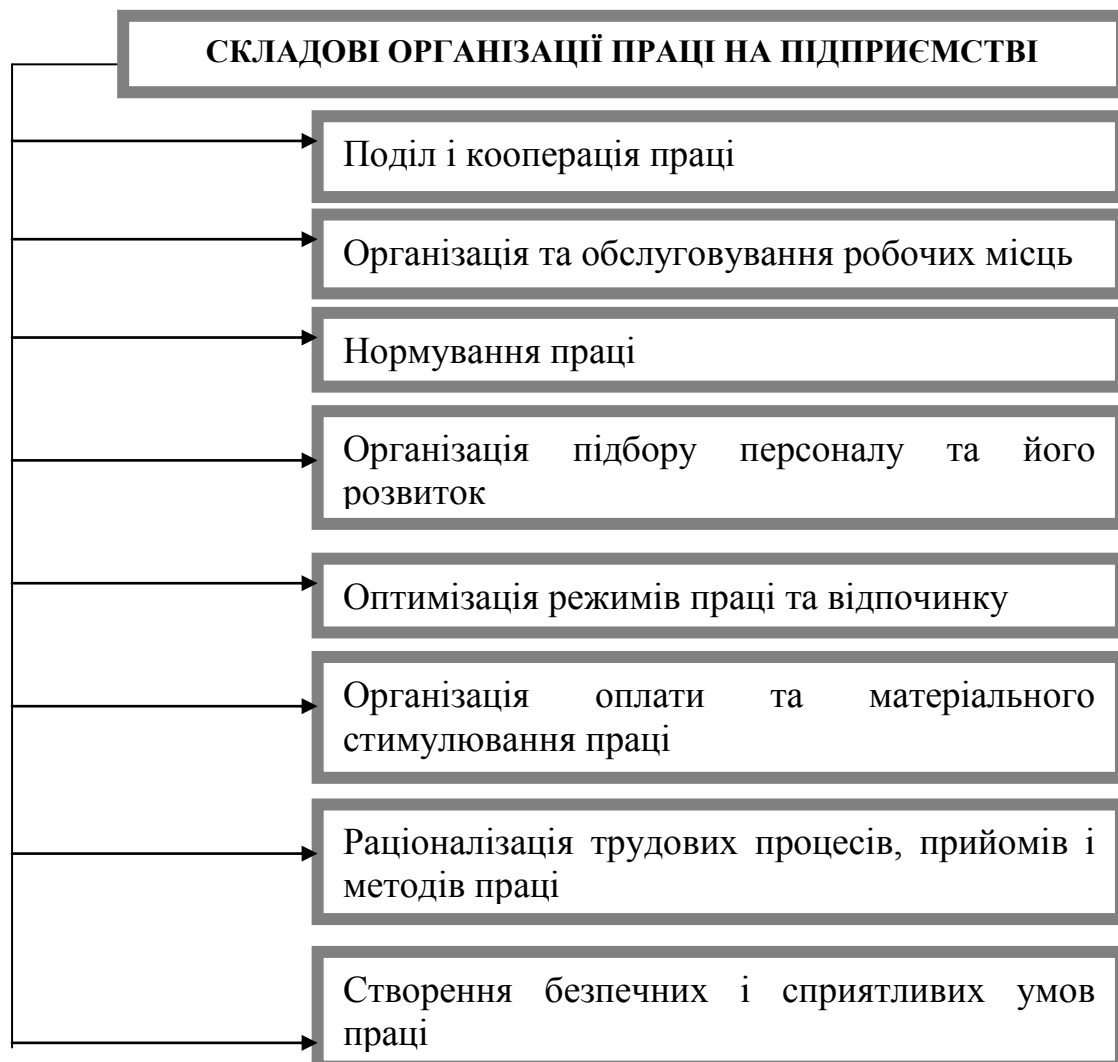
1. Чим зумовлена необхідність упровадження тарифікації праці?
2. Охарактеризуйте основні елементи тарифної системи оплати праці.
3. Для чого використовується Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників?
4. За якими розділами подаються характеристики кожного розряду певної професії?
5. Охарактеризуйте методи оцінювання складності праці.
6. Сутність тарифної сітки. З якою метою на підприємстві зіставляють середній розряд робітників і робіт?
7. Як обчислюється середня тарифна ставка і середній тарифний коефіцієнт?
8. Що визначає тарифна ставка? Чому питома вага тарифної частини заробітку має бути максимальною?
9. Як встановлюється посадовий оклад керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців?
10. Які застосовуються доплати й надбавки?
11. Що являє собою єдина тарифна сітка?
12. У чому полягає організаційна сутність безтарифної системи оплати праці?
13. У якій послідовності здійснюється розрахунок заробітної плати при безтарифній моделі оплати праці?
14. Чому безтарифна система оплати праці забезпечує оптимальне поєднання індивідуальної і колективної зацікавленості працівників у поліпшенні результатів роботи? Поясніть.
15. Які принципи побудови єдиної тарифної сітки?
16. Які функції виконує преміювання?
17. Які відмінності преміювання робітників і керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців?
18. У чому сутність участі працівників у прибутках?
19. Як здійснюється розподіл певної частини прибутку між працівниками?

РОЗДІЛ 26 ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

- 26.1. Поняття, зміст і завдання організації праці.
- 26.2. Поділ і кооперування праці.
- 26.3. Організація і обслуговування робочих місць.
- 26.4. Раціоналізація трудових процесів.
- 26.5. Умови праці і фактори їх формування. Державна система охорони праці в Україні.

26.1. Поняття, зміст і завдання організації праці

Організація праці на підприємстві – визначений порядок побудови й здійснення трудового процесу, що складається з раціонального розподілу праці між працівниками та з системи їх виробничої взаємодії і взаємозв'язку.



ЗАВДАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ





26.2. Поділ і кооперування праці

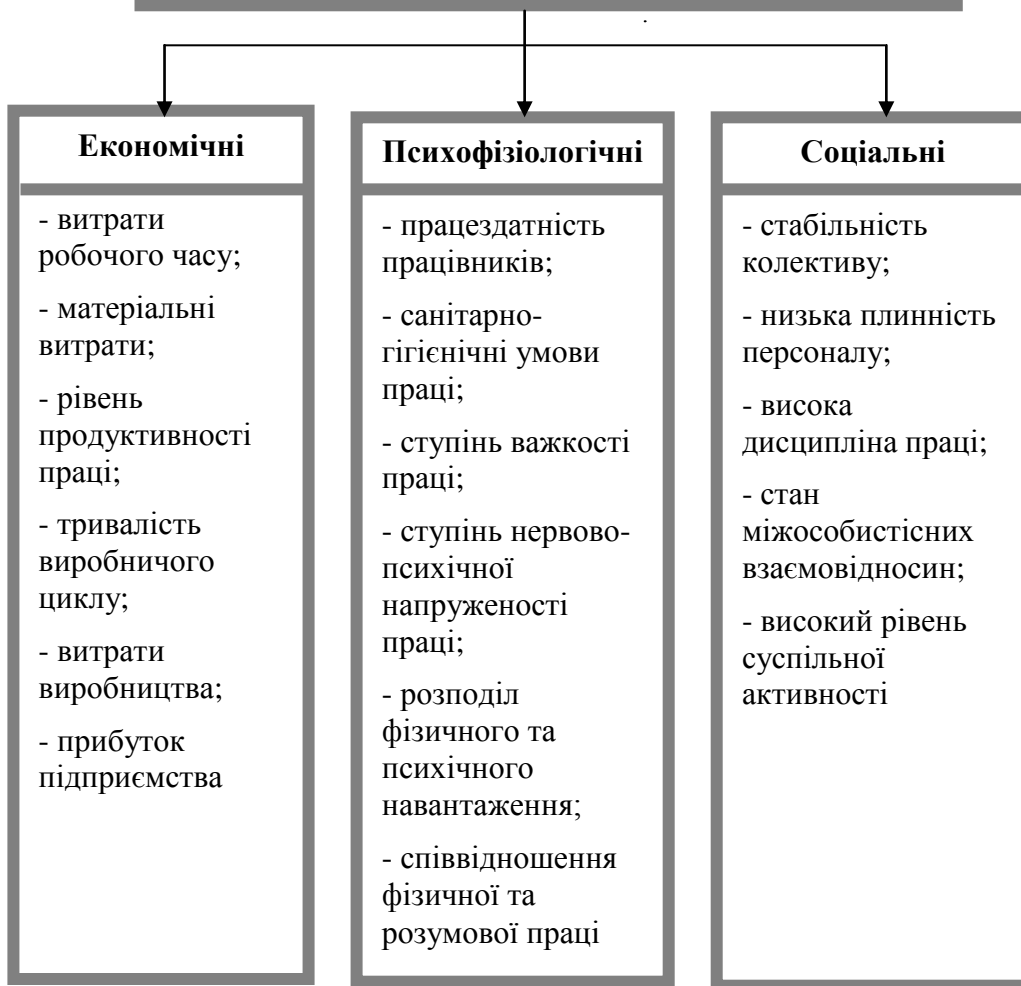
Поділ праці – відокремлення різних видів трудової діяльності від загального цілого та закріплення їх за певними групами людей

Метою поділу праці на підприємстві є скорочення виробничого циклу за рахунок одночасного виконання різних робіт, а також підвищення продуктивності праці за рахунок спеціалізації робіт

ВИДИ ПОДІЛУ ПРАЦІ

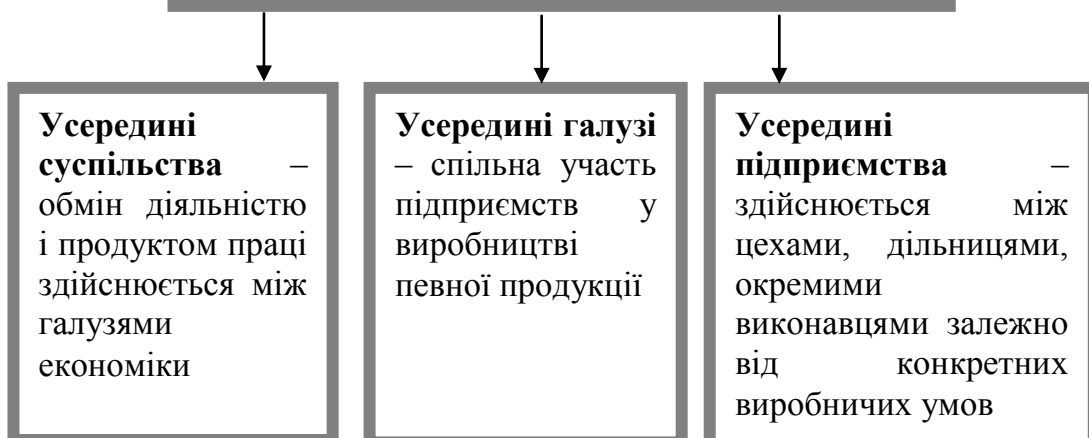


КРИТЕРІЇ РІВНЯ РОЗПОДІЛУ ПРАЦІ



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

ФОРМИ КООПЕРУВАННЯ ПРАЦІ



26.3. Організація і обслуговування робочих місць

Робоче місце – первинна ланка виробництва, де відбувається об'єднання робочої сили з предметами і засобами праці. Крім того, робоче місце є основним елементом управління персоналом при плануванні, аналізі ринку праці, а також забезпеченості зайнятості.

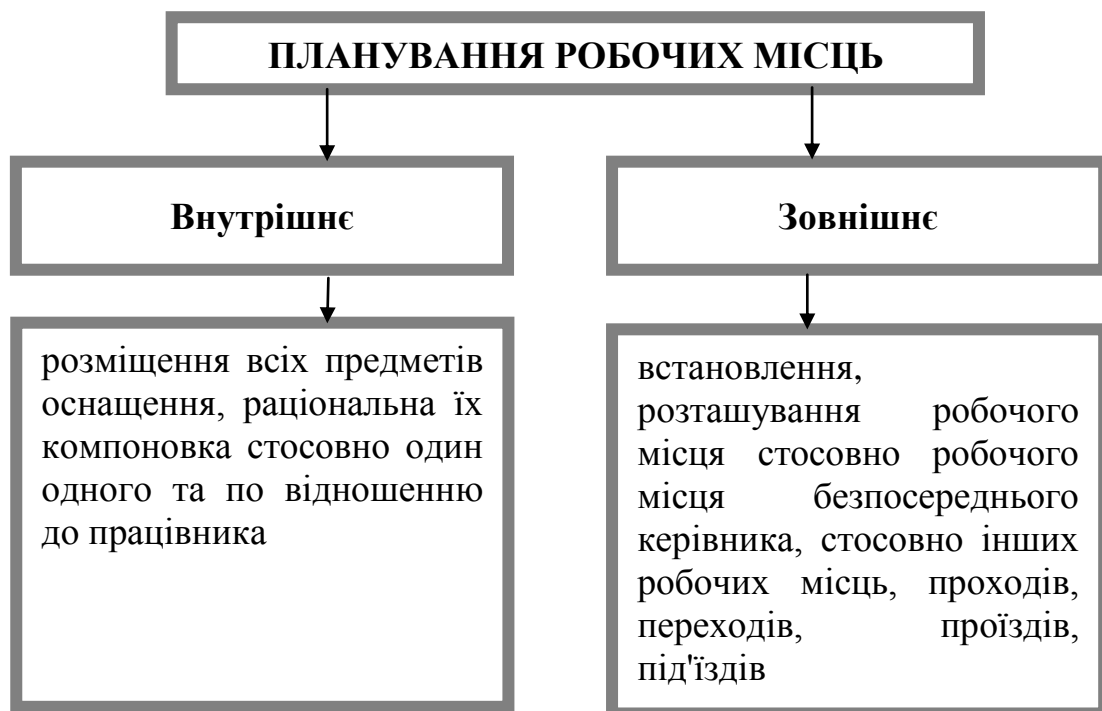
Робоче місце – зона трудової діяльності одного або кількох виконавців, забезпечених необхідними засобами для виконання виробничих завдань.

Робоче місце – просторова зона, що оснащена технічними засобами та у якій здійснюється трудова діяльність працівників

Організація робочого місця – сукупність заходів щодо оснащення робочого місця засобами та предметами праці та їх розміщення у визначеному порядку

№ з/п	Класифікаційна ознака	Вид робочого місця
1	2	3
1	Залежно від функцій, які виконує працівник	Робочі місця керівників, фахівців, службовців, робітників, молодшого обслуговуючого персоналу і т.ін.
2	За професією	Робоче місце бухгалтера, інженера, кондитера
3	За кількістю виконавців	Індивідуальні й колективні робочі місця
4	За видом виробництва	Робочі місця основного і допоміжного виробництв
5	За типом виробництва	Робочі місця масового, серійного й одиничного виробництв
6	За ступенем спеціалізації	Універсальні, спеціалізовані, спеціальні
7	За рівнем механізації	Механізовані, автоматизовані, для ручної роботи, напівавтоматизовані
8	За кількістю обладнання	Одноверстатні, багатостатні, без обладнання
9	За ступенем рухливості	Стаціонарні й пересувні
10	За місцем розташування	В приміщенні, просто неба, під землею, на височині
11	За кількістю змін	Одно-, дво-, три-, чотиризмінні

1	2	3
12	За умовами праці	З нормальними умовами, з важкою фізичною працею, зі шкідливими умовами, з особливо важкою фізичною працею, з особливо шкідливими умовами, з високою нервово-психічною напруженістю, з монотонною працею
13	За терміном використання	Постійні, тимчасові, сезонні
14	За характером використання	Функціонуючі, не функціонуючі, вакантні, резервні



Вимоги до організації робочих місць
<ul style="list-style-type: none"> • Основне і допоміжне обладнання • Технологічне й організаційне оснащення • Засоби зв'язку та сигналізації • Інструкції з експлуатації та техніки безпеки • Повний комплект документації, інструментів і пристосувань, які постійно використовуються при виконанні роботи • Раціональне планування та інтер'єр робочого місця

Оснащення робочого місця - забезпечення його всіма необхідними засобами для ефективного виконання працівником своїх професійних обов'язків

ВИДИ ОСНАЩЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ

Основне технологічне обладнання

Допоміжне обладнання

Технологічне оснащення

Робоча документація і спеціальна література

Організаційне оснащення

Засоби безпеки

Засоби освітлення

Засоби зв'язку

Засоби сигналізації

Робоча тара

Засоби для прибирання робочого місця та догляду за обладнанням

Засоби для створення нормального мікроклімату

26.4. Раціоналізація трудових процесів

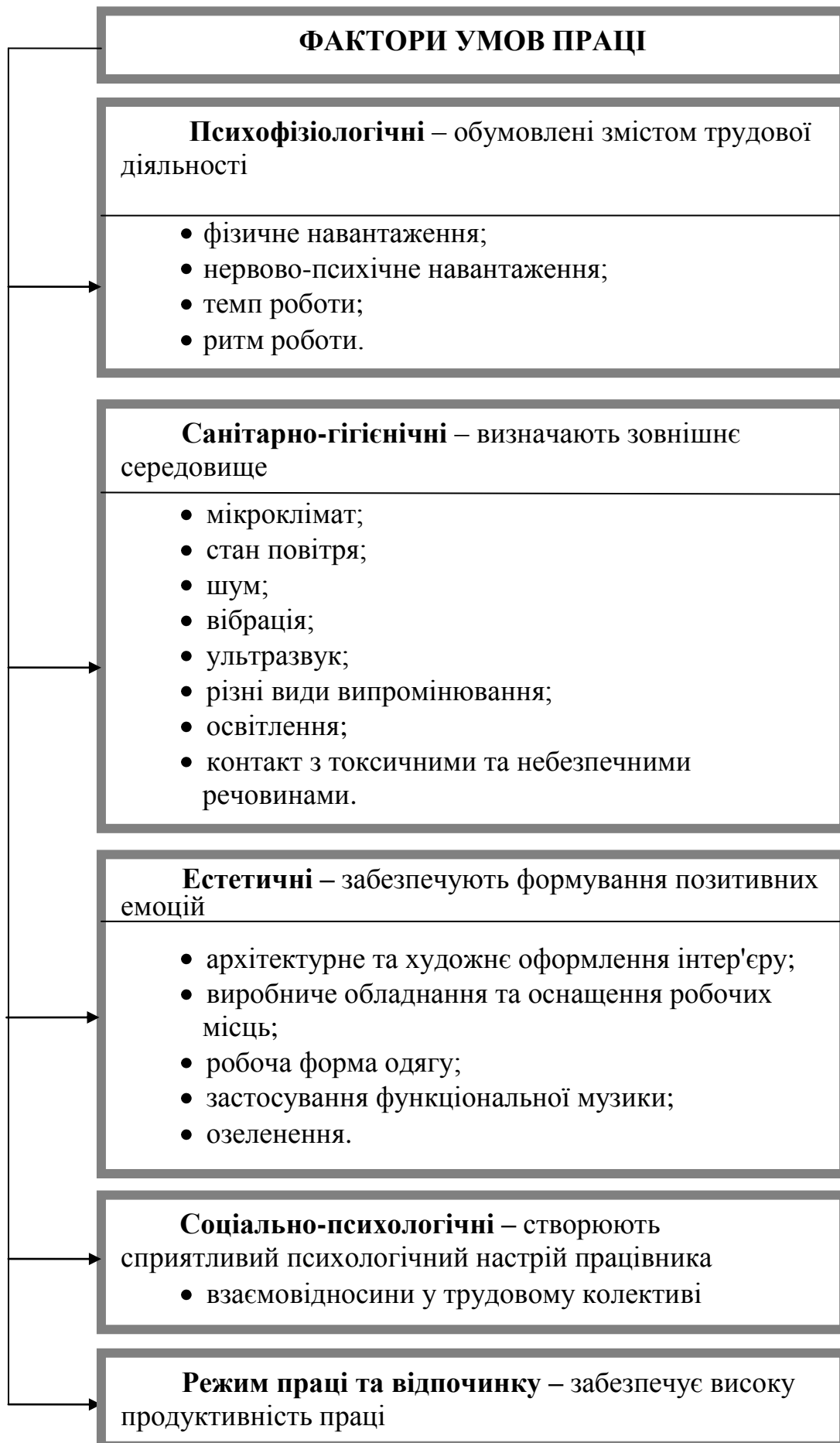
Трудовий процес - сукупність трудових дій та рухів виконавця, спрямованих на забезпечення якісного виконання виробничих операцій з мінімальними витратами робочого часу

Класифікаційна ознака	Трудові процеси	
	для робітників	для спеціалістів та керівників
Характер предмета і продукту праці	енергетичні та речові трудові процеси	інформаційні трудові процеси
Предмет і продукт праці	<ul style="list-style-type: none"> • сировина; • матеріали; • напівфабрикати; • деталі; • вузли; • механізми; • машини; • усі види енергії 	<ul style="list-style-type: none"> • економічна інформація; • технологічна інформація; • спеціальна інформація
Функціональні обов'язки	<ul style="list-style-type: none"> • випуск продукції основних та допоміжних цехів; • обслуговування обладнання; • обслуговування робочих місць 	<ul style="list-style-type: none"> • отримання, переробка, передача інформації; • організація виробничих та трудових процесів; • науково-інформаційні розробки; • прийняття управлінських рішень
Характер впливу працівників на предмет праці	<ul style="list-style-type: none"> • ручні трудові процеси (за допомогою ручного інструменту); • машинно-ручні (частина роботи - ручна, інша - машинна); • машинні (тільки за допомогою механізмів); • автоматизовані (функції працівника - створення програми роботи машини, контроль) 	<ul style="list-style-type: none"> - ручні; - машинно-ручні; - автоматизовані

26.5. Умови праці і фактори їх формування. Державна система охорони праці в Україні

Умови праці – сукупність факторів трудового й виробничого середовища, в якому здійснюється діяльність людини





Питання для самоконтролю

1. У чому полягають сутність і завдання організації праці?
2. Визначте особливості кожної з форм організації праці на підприємстві.
3. Яким чином класифікуються показники, що визначають характер розподілу і кооперації праці?
4. Назвіть форми кооперації праці. Які передумови визначають її розвиток?
5. Які переваги та недоліки застосування кооперації праці?
6. Що являє собою робоче місце? За якими параметрами класифікуються робочі місця?
7. Що являє собою система планування робочого місця? Охарактеризуйте її складові.
8. Проаналізуйте основні вимоги до організації робочих місць.
9. Назвіть основні особливості трудового процесу.
10. Що включає в себе поняття «раціоналізація трудових процесів»? Наведіть приклади раціоналізації трудових процесів.
11. Визначте поняття «умови праці».
12. Яким чином здійснюється вдосконалення умов праці на підприємстві?
13. Визначте вплив факторів умов праці на працездатність працівників.
14. Яким чином держава здійснює контроль за дотриманням вимог щодо охорони праці?

РОЗДІЛ 27. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

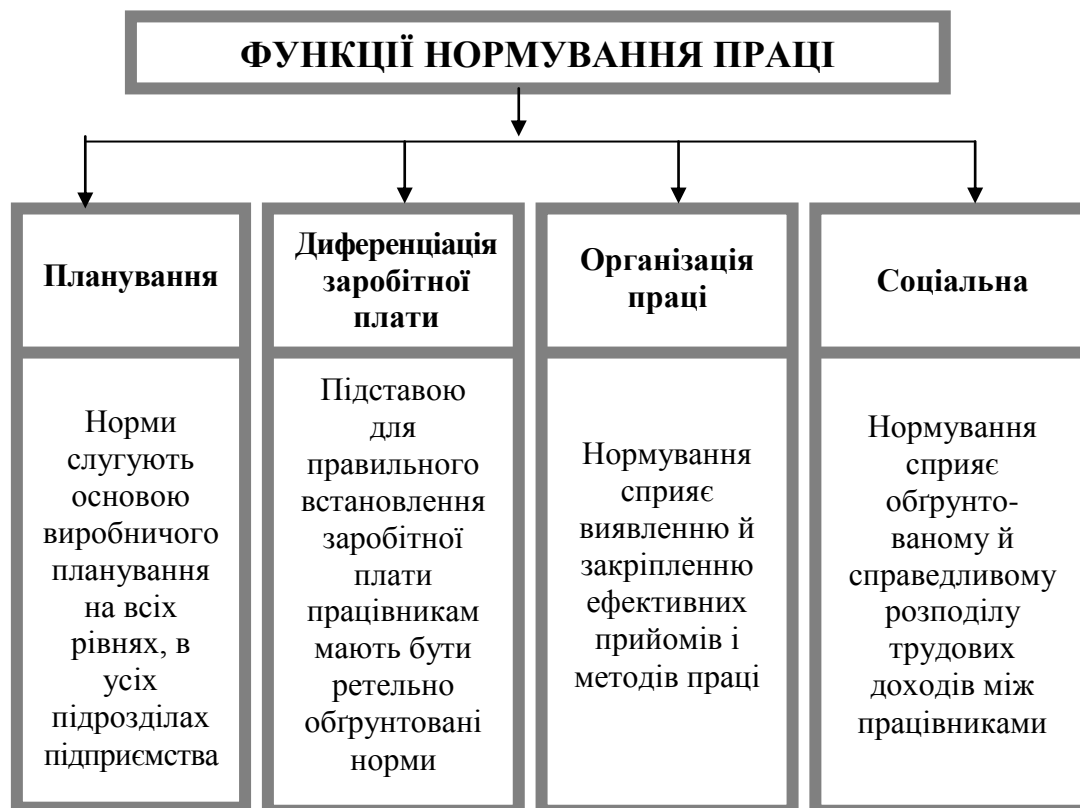
- 27.1. Суть і значення нормування праці.
- 27.2. Об'єкти нормування праці.
- 27.3. Робочий час, його склад і структура.
- 27.4. Призначення та класифікація нормативів із праці. Методи нормування і способи вдосконалення норм.

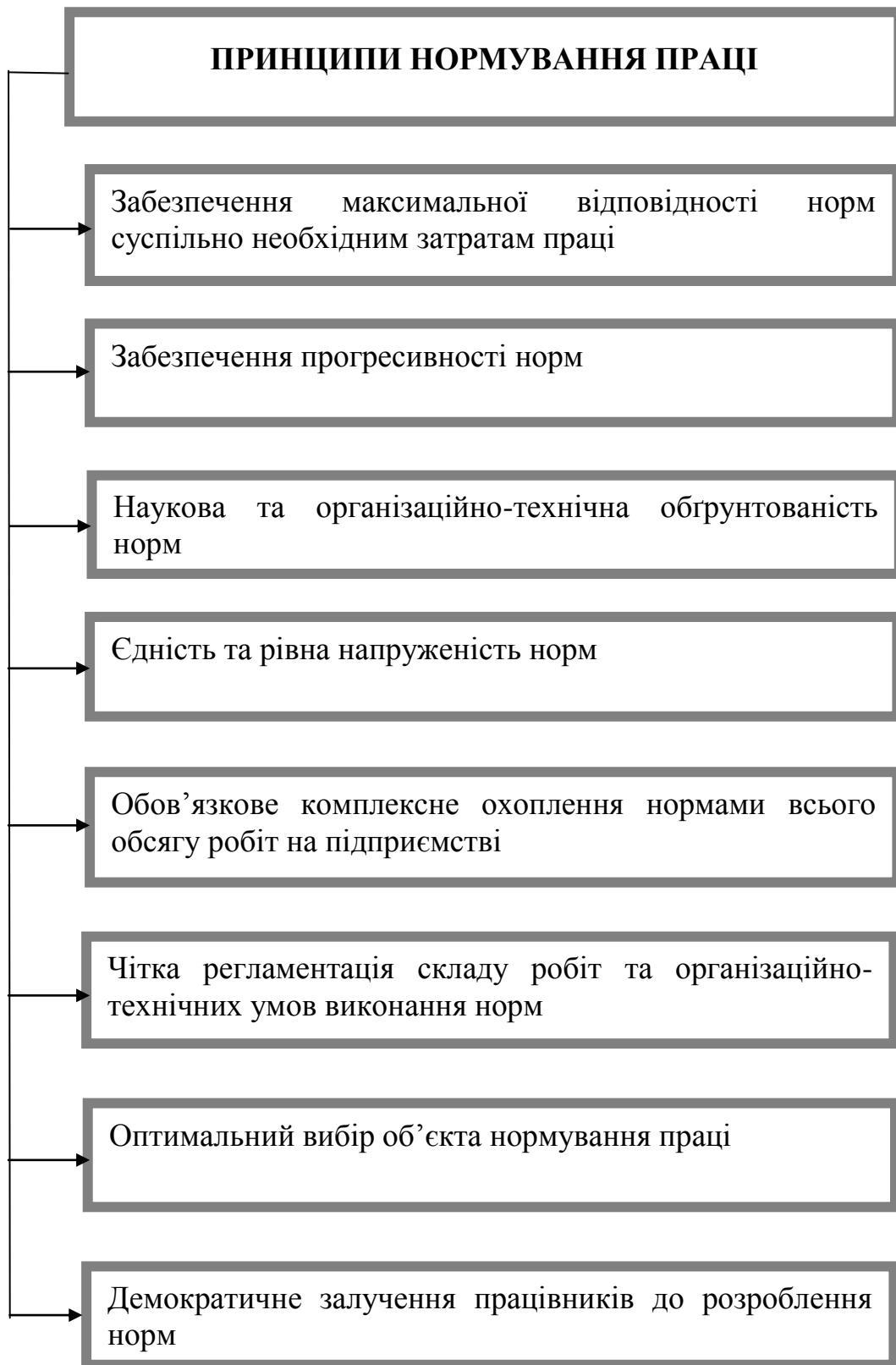
27.1. Суть і значення нормування праці

Нормування праці – встановлення кількості та якості праці, необхідної для виконання конкретної роботи, виготовлення конкретної продукції у певних організаційно-технічних умовах виробництва

Мета нормування праці – скорочення витрат на виготовлення продукції (послуг), підвищення продуктивності та якості праці, сприяння розширенню виробництва та зростанню доходів підприємства та працівників на основі впровадження техніко-технологічних нововведень і вдосконалення організації виробничих і трудових процесів

[13, с. 8-9]



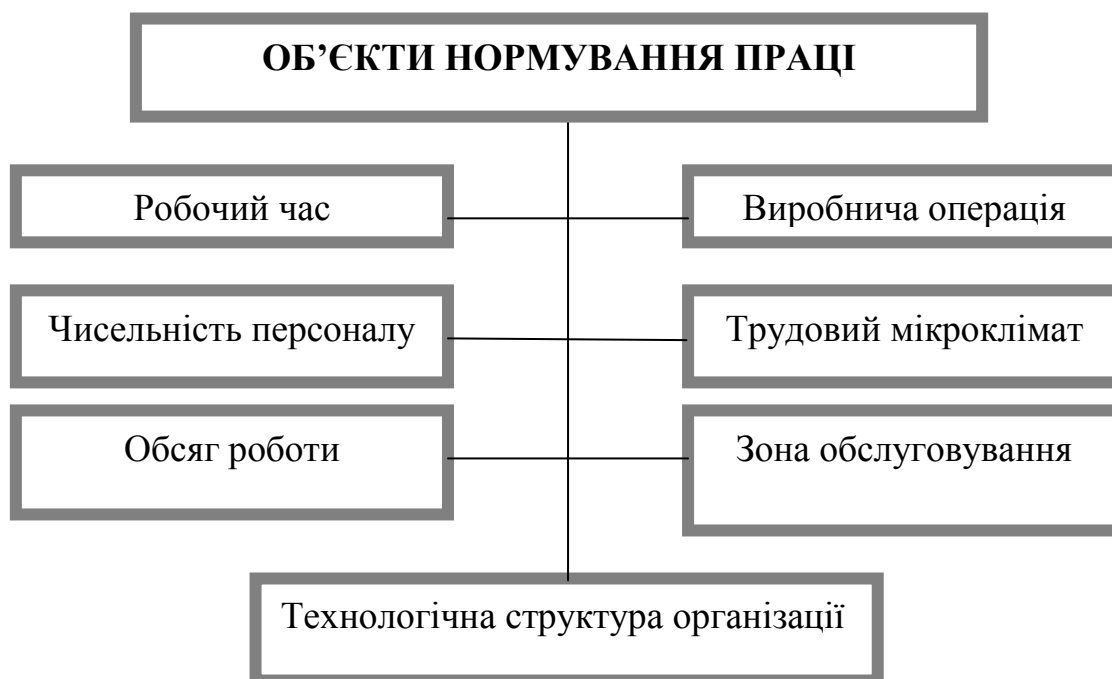


27.2. Об'єкти нормування праці

Об'єкт нормування праці – трудова діяльність людини, здійснення нею виробничого процесу з метою перетворення сировини, матеріалів, напівфабрикатів тощо у готовий продукт або послугу

Предмет нормування праці – тривалість трудових процесів у часі

[13, с. 12]



27.3. Робочий час, його склад і структура

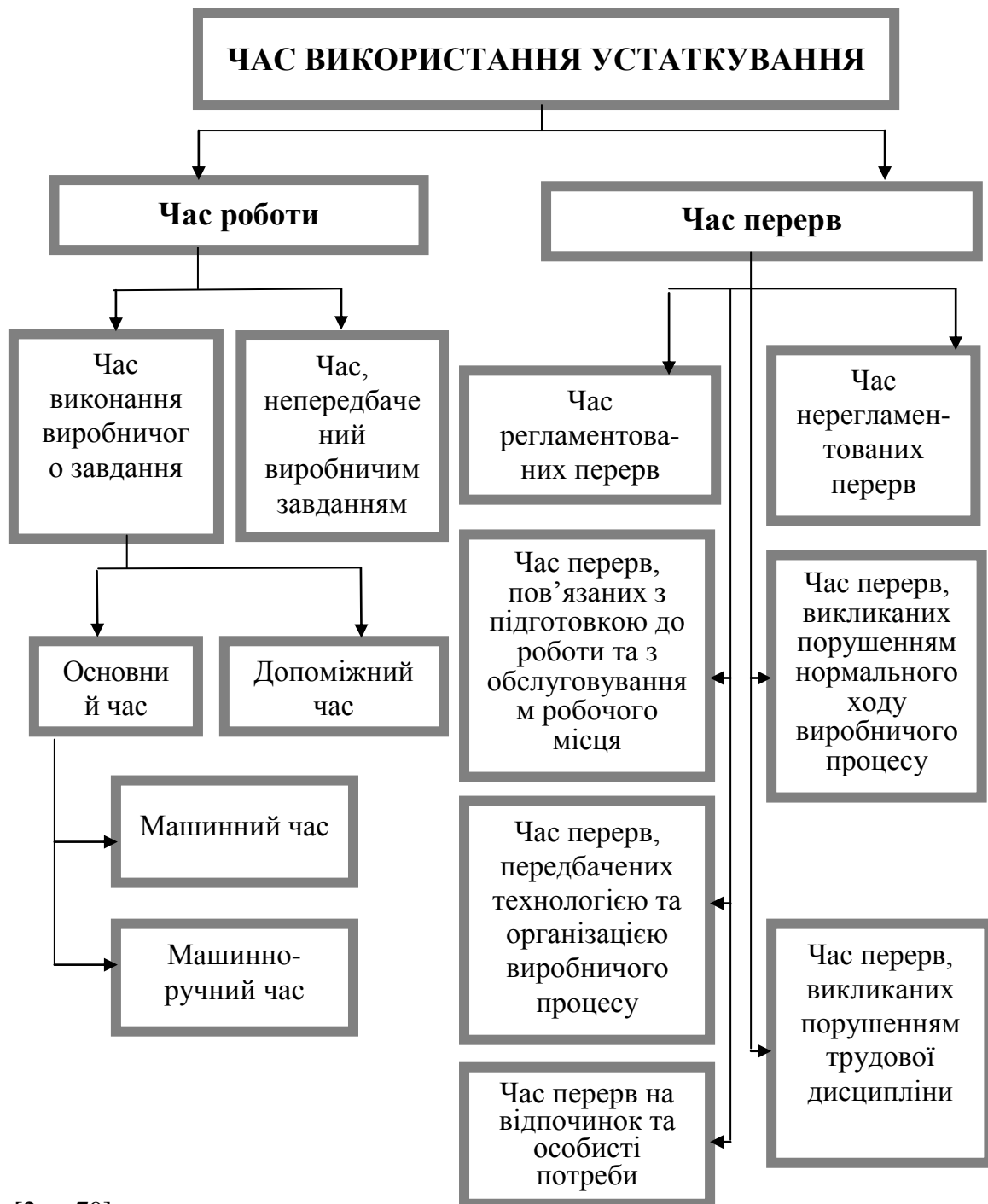
Робочий час – законодавчо встановлена тривалість обов'язкового перебування працівника на робочому місці та виконання ним трудових обов'язків

[13, с. 12]



[2, с. 212]

Час роботи устаткування – період, протягом якого устаткування перебуває у дії



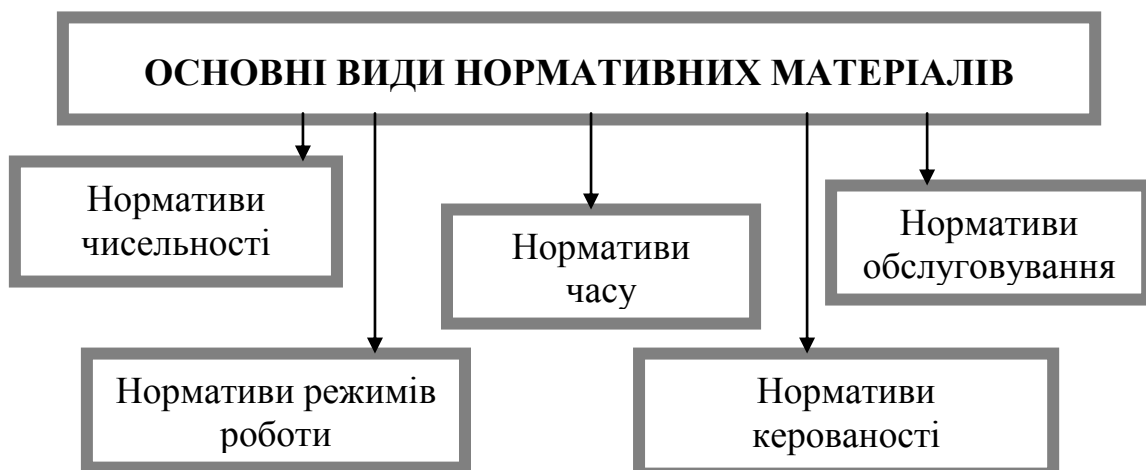
[2, с. 79]

Методи вивчення витрат робочого часу:

- фотографія робочого часу працівника;
- фотографія робочого часу роботи устаткування;
- фотографія виробничого процесу;
- самофотографія робочого часу;
- хронометраж;
- фотохронометраж



27.4. Призначення та класифікація нормативів із праці. Методи нормування і способи вдосконалення норм



Нормативи режимів роботи устаткування – регламентовані величини параметрів роботи, які забезпечують найдоцільніше його використання з урахуванням типу виробництва, виду устаткування, оброблюваних матеріалів, характеру оброблення, застосовуваних інструментів та особливостей виготовлення продукції.

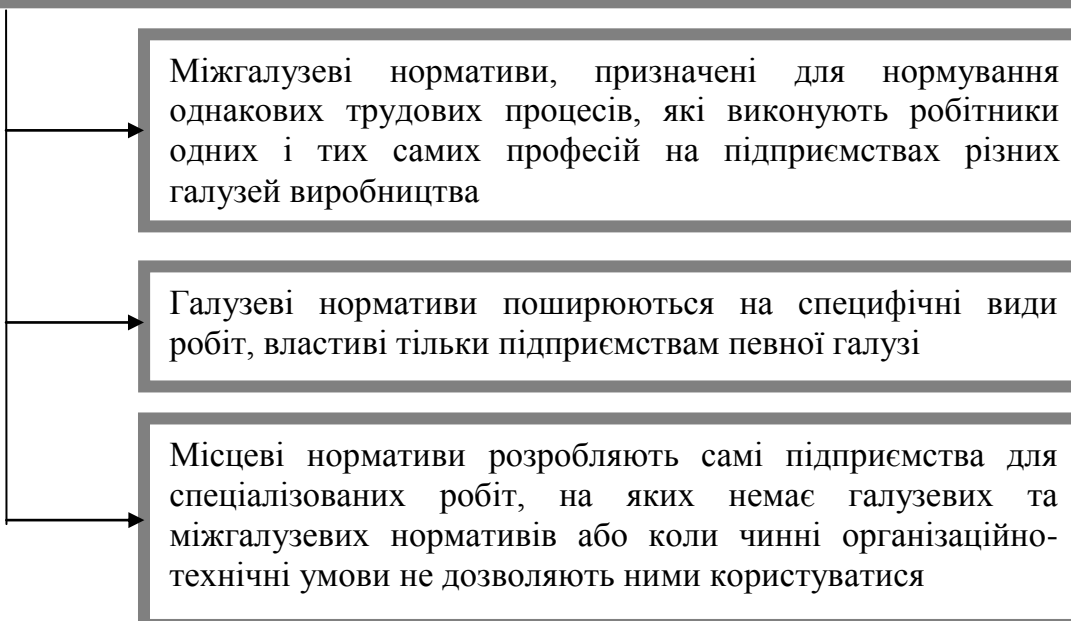
Нормативи часу – регламентовані затрати робочого часу залежно від конкретних умов виконання трудового процесу.

Нормативи обслуговування – регламентовані величини затрат праці на обслуговування одиниць устаткування, робочого місця, робочої бригади.

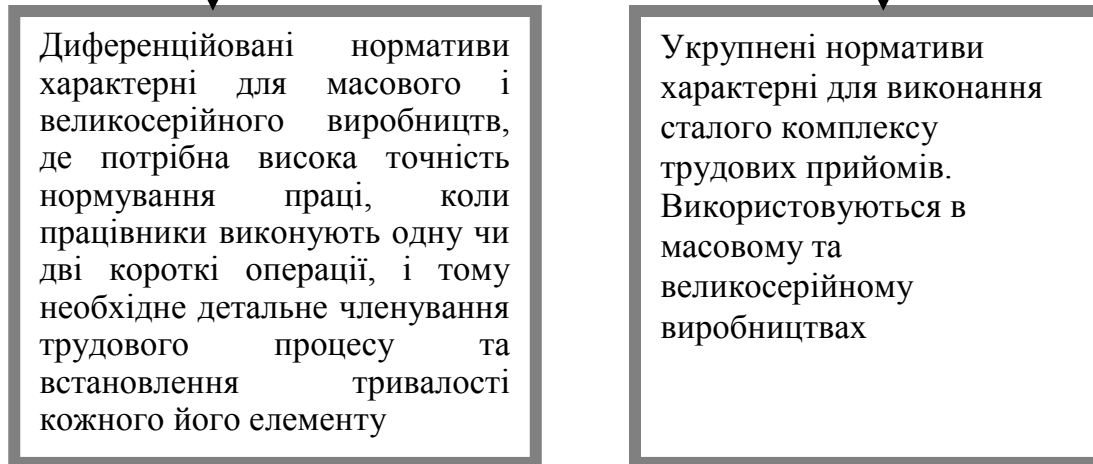
Нормативи чисельності – регламентована кількість робітників, допоміжного персоналу, яка потрібна для якісного виконання певного обсягу робіт або функцій.

Нормативи керованості – кількість працівників, які повинні бути безпосередньо підпорядковані одному керівнику

КЛАСИФІКАЦІЯ НОРМАТИВІВ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ І СФЕРОЮ ЗАСТОСУВАННЯ



КЛАСИФІКАЦІЯ НОРМАТИВІВ ЗА СКЛАДНІСТЮ СТРУКТУРИ



ЕТАПИ РОЗРОБЛЕННЯ ТРУДОВИХ НОРМАТИВІВ	ВИД РОБОТИ
1. Підготовча організаційно-методична робота	Аналіз наявних нормативних матеріалів, їх повнота і якість, відповідність сучасним вимогам і умовам виробництва; визначення переліку трудових процесів, робіт, операцій, на які відсутні нормативи; визначення науково-дослідних організацій та промислових підприємств, які доцільно залучати до участі у створенні нових трудових нормативів
2. Збирання первинної інформації	Проведення лабораторних досліджень, нагромадження об'єктивної інформації
3. Аналіз і опрацювання результатів досліджень	Складання нормативних таблиць, графіків, формул, оформлення проекту збірника нормативних матеріалів
4. Експериментальна перевірка	Перевірка трудових нормативів на підприємствах
5. Корегування нормативних матеріалів	Внесення змін до нормативів за результатами експериментальної перевірки
6. Затвердження	Тиражування і розсилання нормативів зацікавленим підприємствам і організаціям

Норма часу – максимально допустимі витрати робочого часу на виготовлення одиниці продукції робітником (бригадою робітників) при найбільш повному використанні устаткування за певних організаційно-технічних умов.

$$H_{ч} = T_{оп} + T_{обсл} + T_{пз} + T_{відп} + T_{пер}$$

де $H_{ч}$ – норма часу на одиницю виробу;

$T_{оп}$ – час оперативної роботи;

$T_{обсл}$ – час на обслуговування робочого місця;

$T_{пз}$ – час на підготовчо-завершальну роботу;

$T_{відп}$ – час на відпочинок та особисті потреби;

$T_{пер}$ – час перерв з організаційно-технічних причин.

Норма виробітку – кількість продукції, яку потрібно виготовити за визначений проміжок часу

Норма обслуговування – кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі, які обслуговує один робітник або бригада

Норма керованості – визначає кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкована одному керівникові



Питання для самоконтролю

1. Поясніть значення й основні завдання нормування праці.
2. Яку роль відіграє нормування праці на підприємстві?
3. Назвіть і охарактеризуйте об'єкти нормування праці.
4. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
5. З якою метою класифікуються витрати робочого часу?
6. Назвіть елементи витрат робочого часу стосовно устаткування.
7. Які існують методи вивчення витрат робочого часу? Дайте характеристику кожному з цих методів.
8. Що таке нормований і ненормований час?
9. Назвіть основні причини нерегламентованих перерв і простоїв устаткування.
10. Що таке нормативи? Поясніть роль і призначення нормативних матеріалів з праці.
11. Визначте, чим відрізняються загальнопромислові нормативи від галузевих.
12. Як класифікуються норми праці?
13. Охарактеризуйте методи нормування трудових процесів.
14. Поясніть необхідність удосконалення норм на підприємстві. Визначте її періодичність.

РОЗДІЛ 28. АНАЛІЗ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

28.1. Система трудових показників і взаємозв'язок їхніх елементів.

28.2. Аналіз динаміки продуктивності праці. Аналіз трудомісткості продукції.

28.3. Аналіз чисельності і складу працівників.

28.4. Напрями здійснення аналізу виконання плану використання фонду заробітної плати.

28.1. Система трудових показників і взаємозв'язок їхніх елементів



Аналіз трудових показників - одна з функцій управління трудовим потенціалом.

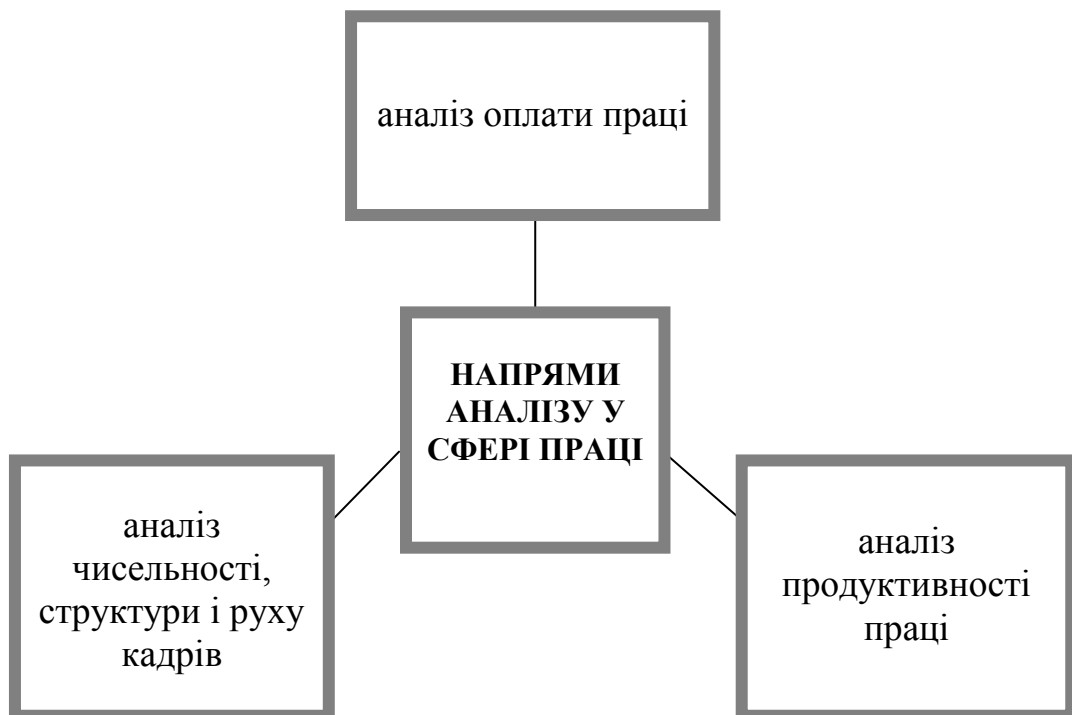
Джерела аналізу трудових показників – дані статистичної, бухгалтерської, соціальної і податкової звітності, відділу кадрів, акти ревізій і перевірок.

Мета аналізу трудових показників на макрорівні - пошук резервів покращання економічного стану країни через раціональне використання ресурсу праці.

Мета аналізу трудових показників на мікрорівні - визначення раціональної потреби підприємства в персоналі і забезпечення ефективного його використання

Технічні прийоми і методи аналізу трудових показників:

- порівняння;
- використання абсолютних, відносних і середніх величин;
- групування інформації;
- елімінування;
- балансовий спосіб;
- деталізація;
- графічний і табличний способи;
- методи математичного аналізу (диференціювання, інтегральні методи, варіаційні обчислення);
- економетричні методи (статистичні, оцінки параметрів економічних залежностей, кореляційно-регресійний аналіз тощо)



28.2. Аналіз динаміки продуктивності праці. Аналіз трудомісткості продукції

Показники ефективності праці

Назва показника	Од. вим.	Що характеризує показник
Продуктивність праці	грн./люд., грн./год.	Середній виробіток працівника
	год./виріб	Трудомісткість продукції
Рентабельність витрат на персонал	%	Прибутковість витрат на персонал
Частка витрат на персонал у вартості продукції	%	Ефективність використання людського фактора
Частка витрат на персонал у загальних витратах виробництва	%	Ефективність використання людського фактора

[3, с. 30]

Цілі аналізу продуктивності праці:

- оцінка рівня й динаміки планових і фактичних показників;
- виконання плану з виробітку на одного працюючого і на одного робітника;
- визначення змін у виробітку порівняно з попереднім періодом;
- установлення частки приросту випущеної продукції у результаті підвищення продуктивності праці тощо

Визначення приросту обсягів продукції в результаті зростання продуктивності праці:

$$\Delta\Pi_{np} = \left(1 - \frac{\Delta\chi}{\Delta Q}\right) \cdot 100,$$

де $\Delta\Pi_{np}$ - частка приросту обсягу продукції за рахунок зростання продуктивності праці, %;

$\Delta\chi$ - приріст чисельності працюючих, %;

ΔQ - приріст обсягу продукції, %

Методи аналізу продуктивності праці:

- індексний;
- кореляційно-регресійний

Величина середнього виробітку

$$P = z \cdot c \cdot d \cdot y,$$

де P - середній річний (місячний, квартальний) виробіток продукції на одного робітника, грн.;

z - середній годинний виробіток одного робітника, грн.;

c - середня тривалість робочого дня, год.;

d - середня кількість робочих днів, що припадає на одного робітника, дн.;

y - частка робітників у середньообліковій чисельності працівників промислово-виробничого персоналу, осіб

Кореляційно-регресійний метод аналізу продуктивності праці

Вплив кожного окремого фактора продуктивності можна визначити за формулами:

фактора z : $\Delta P_z = (z_1 - z_0) \cdot c_1 \cdot d_1 \cdot y_1$;

фактора c : $\Delta P_c = z_0(c_1 - c_0) \cdot d_1 \cdot y_1$;

фактора d : $\Delta P_d = z_0 \cdot c_0(d_1 - d_0) \cdot y_1$;

фактора y : $\Delta P_y = z_0 \cdot c_0 \cdot d_0(y_1 - y_0)$,

де символи 1 і 0 відповідно належать до звітних і базисних (планових) значень показників

28.3. Аналіз чисельності і складу працівників

Цілі аналізу чисельності і складу працівників:

- визначення відповідності між фактичною і плановою чисельністю працівників загалом і за окремими категоріями;
- розподіл працівників за характером виробництва (основне й допоміжне);
- визначення складу працівників за статтю, стажем, віком і освітою;
- з'ясування причин відхилення фактичної чисельності від планової;
- установлення якісних змін у складі працівників;
- виявлення розмірів і причин плінності

Трудові показники, що характеризують кадровий склад, якісні характеристики та умови роботи працівників підприємства

Назва показника	Од. вим.	Що характеризує показник
Чисельність персоналу ((нормативна (планова), облікова (фактична), середньооблікова, явочна))	осіб	Величина підприємства
Частка професіоналів та фахівців	%	Якість людського потенціалу
Частка керівників	%	Структура персоналу
Частка робітників	%	Структура персоналу
Частка технічних службовців	%	Структура персоналу
Середній кваліфікаційний розряд	одиниць	Якість людського потенціалу
Середній атестаційний бал	одиниць	Відповідність керівників, професіоналів, фахівців кваліфікаційній категорії
Рівень плинності кадрів	%	Якість людського життя
Середній вік працівників	років	Якість людського потенціалу
Коефіцієнт кваліфікації (Ккв)	одиниць	Достатність (недостатність) кваліфікації працівників для виконання доручених їм робіт
Коефіцієнт використання кваліфікації (К _{в.кв})	одиниць	Показує раціональність використання кваліфікації працівників при виконанні доручених їм робіт
Частка працюючих у шкідливих умовах	%	Якість трудового життя
Рівень травматизму	люд./дні	Якість трудового життя
Рівень захворюваності	люд./дні	Якість трудового життя
Витрати на пільги та компенсації за шкідливі умови	тис. грн.	Витрати підприємства від неналежних умов праці

[3, с. 30]

Обліковий склад підприємства - кількість усіх категорій постійних, сезонних і тимчасових працівників, прийнятих на роботу на 5 днів і більше (а по основній діяльності підприємства – на один день і більше) починаючи з дня їх зарахування.

Необліковий склад - зовнішні сумісники, особи, залучені для разових і спеціальних робіт, ті, які працюють на підставі договорів цивільно-правового характеру, а також направлені на навчання з відривом від виробництва та ін.

Структура персоналу - співвідношення між окремими групами працівників підприємства.

Виділяється соціальна, професійна, кваліфікаційна, статева, вікова, за стажем роботи та інші структури

Коефіцієнт кваліфікації ($K_{кв}$) розраховується як:

$$K_{кв} = \frac{\sqrt{Ч_{ос} \cdot Ч_{д}}}{Ч_{заг}},$$

де $Ч_{ос}$ – чисельність працівників підприємства, які мають відповідну кваліфікаційним вимогам освіту;

$Ч_{д}$ – чисельність працівників, які мають відповідний кваліфікаційним вимогам досвід;

$Ч_{заг}$ – загальна чисельність працівників.

Якщо $K_{кв} = 1$, це означає, що і освіта, і практичний досвід усіх працівників відповідає кваліфікаційним вимогам

Коефіцієнт використання кваліфікації ($K_{в.кв.}$) розраховується як:

$$K_{в.кв.} = \frac{\sum \Pi_{в.кв.}}{\sum \Pi_{заг}},$$

де $\sum \Pi_{в.кв.}$ – сума затрат праці на виконання робіт відповідно до кваліфікації за певний період;

$\Pi_{заг}$ – сума загальних витрат праці за цей період.

Доцільно прагнути до того, щоб максимально наблизити значення цього коефіцієнта до 1

Змінність (оборот) кадрів - процес оновлення колективу в результаті руху персоналу.

Мобільність – здатність і готовність працівників до професійних і територіальних переміщень.

Мобільність (на рівні підприємства) буває внутрішня і зовнішня

Показники руху персоналу підприємства

Абсолютні	Рух співробітників у абсолютному виразі (кількість осіб)
Оборот із прийняття	Загальна чисельність працівників, зарахованих на роботу на підприємство за певний період
Оборот зі звільнення	Загальна чисельність працівників, які звільнилися з роботи на даному підприємстві за певний період
- необхідний оборот зі звільнення	загальна чисельність працівників, які звільнилися з роботи на даному підприємстві за певний період з об'єктивних причин
- надлишковий оборот зі звільнення або плинність кадрів	загальна чисельність працівників, що звільнилися з роботи за певний період за власним бажанням і звільнені за порушення трудової дисципліни
Чисельність працівників, яка змінилася	Менша величина з чисельності прийнятих і звільнених
Чисельність працівників, які працювали весь період	Різниця між обліковою чисельністю на початок періоду і кількістю звільнених з числа тих, хто працював на початок періоду
Відносні	Рух співробітників у відносному виразі (% , коефіцієнти)
Рівень плинності кадрів	$PK = \frac{Чзв}{Чс.о.} 100\% ,$ <p>де $Чзв$ – чисельність працівників, які звільнились за власним бажанням або за порушення трудової дисципліни; $Чс.о.$ – середньооблікова кількість працівників</p>
Інтенсивність обороту з прийняття	$I_{оп} = \frac{Ч_{пр}}{Чс.о.} 100\% ,$ <p>де $Ч_{пр}$ – чисельність працівників, прийнятих за певний період</p>
Інтенсивність обороту зі звільнення	$I_{оз} = \frac{Чзв}{Чс.о.} 100\% ,$ <p>де $Чзв$ – загальна чисельність працівників, які звільнились за певний період</p>
Коефіцієнт сталості	$K_{ст} = \frac{Ч_{ст}}{Чс.о.} ,$ <p>де $Ч_{ст}$ – чисельність працівників, які пропрацювали весь період</p>
Стабільність персоналу	$C_n = \frac{\sum Pp}{Чс.о.} ,$ <p>де $\sum Pp$ – загальна сума років роботи всіх працівників на даному підприємстві</p>

28.4. Напрями здійснення аналізу виконання плану використання фонду заробітної плати

Витрати на персонал – інтегральний показник, що охоплює всю сукупність витрат, пов'язаних із залученням, винагородою, стимулюванням, розвитком, вирішенням соціальних проблем, організацією роботи та забезпеченням нормальних умов праці і звільненням персоналу підприємства.

До них належать: заробітна плата і нарахування на неї, виплати роботодавця з усіх видів соціального страхування, витрати підприємства на соціальні виплати і пільги (дотації на оплату житла, проїзду, одноразова матеріальна допомога, додаткова пенсія та інші пільги теперішнім та колишнім працівникам), на утримання соціальної інфраструктури і соціальних служб, на навчання та підвищення кваліфікації персоналу тощо

Витрати на заробітну плату в цій сумі заведено називати **базовими**

Показники витрат на персонал підприємства

Назва показника	Од. вим.	Що характеризує показник
Загальна сума витрат	тис. грн.	Витрати на персонал
Витрати на заробітну плату Її частка в загальній сумі	тис. грн. %	Раціональність структури витрат
Середня заробітна плата	грн.	Рівень оплати праці
Зарплата керівників	грн.	Диференціація в оплаті праці
Витрати на додаткові соціальні виплати та пільги Їх частка в загальній сумі	тис. грн. %	Ступінь соціальної захищеності працівників з боку підприємства
Витрати на утримання соціальної інфраструктури Їх частка в загальній сумі	тис. грн. %	Рівень соціального розвитку підприємства
Витрати на виплату дивідендів	тис. грн.	Участь персоналу у прибутках
Середній розмір дивідендів	грн.	Структура доходів працівників

[26, с. 206-207]

Питання для самоконтролю

1. Які є трудові показники?
2. Яка мета проведення аналізу трудових показників?
3. Назвіть основні трудові показники та напрями їх аналізу.
4. Наведіть класифікаційні групи трудових показників.
5. Назвіть показники, що характеризують рух робочої сили. Як здійснити їх розрахунки?
6. Наведіть основні прийоми і методи економічного аналізу трудових показників.
7. Визначте основні етапи проведення аналізу заробітної плати на підприємстві.
8. Обґрунтуйте основні завдання аналізу продуктивності праці на підприємстві.
9. Яким чином здійснюється аналіз професійно-кваліфікаційного складу кадрів підприємства, фірми?
10. Поясніть такий метод аналізу, як елімінування.

РОЗДІЛ 29. ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

29.1. Мета і завдання планування трудових показників.

29.2. Планування чисельності працівників

29.3. Методика планування продуктивності праці.

29.4. Планування фонду заробітної плати персоналу.

29.1. Мета і завдання планування трудових показників

Основа для розроблення системи планових трудових показників:

- виробнича програма;
- план підвищення ефективності виробництва;
- норми і нормативи затрат праці і заробітної плати



29.2. Планування чисельності працівників

Вихідні дані для визначення необхідної кількості працівників:

- виробнича програма на плановий період часу;
- норми часу, норми виробітку;
- трудомісткість виробничої програми;
- організаційно-технічні заходи по зниженню трудомісткості програми;
- звітні розрахункові дані про коефіцієнти виконання норм;
- баланс робочого часу одного працівника, інші документи

Баланс робочого часу одного середньооблікового працівника підприємства

Елементи робочого часу	План	Факт.
Календарний час, днів		
Вихідні і святкові дні, днів		
Номінальний час, днів		
Витрати робочого часу, днів		
у т. ч.: чергові і додаткові відпустки		
відпустки, пов'язані з пологами		
виконання державних і суспільних обов'язків		
через хворобу		
з дозволу адміністрації		
Цілоденні простои		
Прогули		
Фактично використовуваний час, днів		
Установлена тривалість робочого дня, годин		
Внутрішньоденні втрати робочого часу, годин		
у т. ч.: пільгові години підліткам		
Внутрішньозмінні простои		
Фактична тривалість дня, годин		
Ефективний фонд робочого часу, годин		

Календарний фонд робочого часу дорівнює плановому числу календарних днів планового періоду.

Номінальний фонд робочого часу дорівнює кількості робочих днів, яка максимально може бути відпрацьована протягом планового періоду, він визначається відніманням з календарного фонду неробочих днів. У безперервних виробництвах виключаються також невиходи за графіком змінності.

Ефективний фонд робочого часу складає середнє число робочих днів, які корисно використовуються протягом планового періоду

Укрупнений розрахунок загальної потреби підприємства в кадрах ($Ч$):

$$Ч = O_{\text{в}} / B,$$

де $O_{\text{в}}$ -запланований обсяг виробництва;

B - запланований виробіток на одного працюючого

Визначення чисельності основних робітників за трудомісткістю:

$$Ч_{\text{пл}} = \frac{T_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{пл}} \cdot K_{\text{в.н}}},$$

де $Ч_{\text{пл}}$ - планова чисельність основних робітників, осіб;

$T_{\text{пл}}$ - плановий обсяг робіт, нормо-год.;

$K_{\text{в.н}}$ - плановий відсоток виконання норм часу;

$\Phi_{\text{пл}}$ - плановий фонд робочого часу одного середньооблікового робітника, год.

Визначення чисельності основних робітників за нормами виробітку:

$$Ч_{\text{пл}} = \frac{P}{H_{\text{в}} \cdot K_{\text{в.н}} \cdot \Phi_{\text{пл}}},$$

де P - плановий обсяг робіт у натуральних одиницях виміру;

$H_{\text{в}}$ - планова норма виробітку в тих самих одиницях за 1 годину

На апаратурних і агрегатних роботах чисельність основних робітників, зайнятих контролем і спостереженням за агрегатами, визначається за нормами обслуговування (у хімічній, нафтопереробній, металургійній промисловості та ін.):

$$Ч_{пл} = \frac{M \cdot Z}{H_o} K_{об},$$

де M - кількість одиниць устаткування;

Z - кількість змін;

$K_{об}$ - коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової (у перервних виробництвах визначається відношенням номінального часу до явочного, в безперервних - відношенням календарного до явочного);

H_o - норма обслуговування, тобто кількість одиниць устаткування, яке має обслуговуватися одним робітником або бригадою робітників.

$$H_o = \frac{\Phi}{T_{н.о}},$$

де Φ - фонд робочого часу (за зміну, місяць);

$T_{н.о}$ - норма часу обслуговування

Нормативи чисельності визначаються через норми обслуговування або норми часу обслуговування.

$$H_ч = \frac{P}{H_o} K_{об}, \quad \text{або} \quad H_ч = \frac{P \cdot T_{н.о}}{\Phi},$$

де P - обсяг робіт;

H_o - норма обслуговування, виражена в таких самих одиницях, що й обсяг роботи;

Φ - фонд робочого часу (за зміну, місяць);

$T_{н.о}$ - норма часу обслуговування для відповідного періоду

Розрахунок чисельності професіоналів, фахівців за нормативним методом визначається за:

- нормативами навантаження й обслуговування (в галузях невиробничої сфери);
- нормативами чисельності професіоналів, фахівців (у галузях матеріального виробництва);
- типовою номенклатурою посад (розробляється на всіх рівнях, є вихідною базою нормативів насиченості професіоналами, фахівцями і потреби в них у розрізі спеціальностей)

Загальна потреба в професіоналах і фахівцях ($Ч_{\phi}$) являє собою суму чисельності професіоналів і фахівців на підприємстві на початок планового періоду ($Ч_{\phi\delta}$) і величини додаткової потреби в них ($Д_{\phi}$):

$$Ч_{\phi} = Ч_{\phi\delta} + Д_{\phi}$$

або

загальна потреба в професіоналах, фахівцях ($Ч_{\phi}$):

$$Ч_{\phi} = K_n \cdot Ч_{n.n}$$

де K_n - нормативний коефіцієнт насиченості професіоналами, фахівцями (відношення нормативної чисельності професіоналів, фахівців до середньооблікової чисельності працівників);

$Ч_{n.n}$ - планова чисельність працівників у даному році

Чисельність працівників, необхідних для експлуатації агрегатів, апаратів і машин:

$$P_{cn} = \frac{A \cdot P \cdot S \cdot T_e}{\Phi_{\delta n}},$$

де A – кількість робочих агрегатів;

P – кількість робітників, необхідна для обслуговування одного агрегату протягом зміни (норма обслуговування);

S – число змін на добу;

T_e – число діб роботи агрегату в плановому періоді;

$\Phi_{\delta n}$ – число днів роботи за плановим балансом робочого часу

Планування чисельності працівників за явочним часом

Явочна кількість працівників на зміну ($P_{яв}$) – це нормативна кількість робітників для виконання виробничого змінного завдання по випуску продукції:

$$P_{яв} = \frac{Q \cdot H_{вр}}{T \cdot K_{вн}},$$

де $P_{яв}$ – необхідна кількість робітників у зміні;
 Q – виробниче завдання (обсяг робіт) у зміні в прийнятих одиницях виміру;
 $H_{вр}$ – норма часу на одиницю виробу, операцію або одиницю роботи;
 T – змінний фонд робочого часу одного працівника (тривалість робочої зміни);
 $K_{вн}$ – коефіцієнт виконання норм

Методи розрахунку необхідної кількості працівників:

1) за коефіцієнтом середньоспискового складу:

$$P_{сп} = P_{яв} \cdot K_{сп},$$

де $K_{сп}$ – коефіцієнт середньоспискового складу:

$$K_{сп} = \frac{\Phi_n}{\Phi_{дн}},$$

де Φ_n – номінальний фонд робочого часу;
 $\Phi_{дн}$ – заплановане число робочих днів;

2) за запланованим відсотком невиходів на роботу (з поважних причин):

$$P_{сп} = \frac{P_{яв} \cdot 100}{100 - H},$$

де H – загальна кількість невиходів на роботу, %

Планування чисельності працівників за числом робочих місць і нормами обслуговування

Планування чисельності працівників, які виконують роботи, на які є норми обслуговування:

$$P_{сп} = \frac{Q \cdot S \cdot K_{сп}}{H_{обс}},$$

де Q – кількість об'єктів обслуговування;
 $H_{обс}$ – норма обслуговування, тобто кількість одиниць обладнання, розмір виробничих площ тощо, що обслуговуються одним або групою працівників.

Розрахунок кількості робочих місць застосовується під час планування чисельності тих працівників, для яких не можна встановити обсяг робіт - кранівників, комірників, комплектувальників та інших, і ведеться **за кількістю робочих місць:**

$$P_{сп} = M \cdot S \cdot K_{сп},$$

де M – кількість робочих місць;
 S – число змін на добу

Визначення кількості адміністративно-управлінського персоналу

Формула Розенкранца (для перевірки відповідності фактичної чисельності необхідній):

$$Ч = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \cdot t_i}{T} \cdot K_{нрч} + \frac{t_p}{T} \cdot \frac{K_{нрч}}{K_{фрч}},$$

де $Ч$ – чисельність адміністративно-управлінського персоналу певної професії та ін.;

n – кількість видів організаційно-управлінських робіт, які визначають завантаження цієї категорії спеціалістів;

m_i – середня кількість дій (розрахунків, обробки замовлень, переговорів тощо) в межах i -того виду робіт за встановлений проміжок часу (наприклад, за рік);

t_i – час, необхідний для виконання одиниці в межах i -того виду робіт;

T – робочий час спеціаліста згідно з трудовим договором (контрактом) за відповідний проміжок календарного часу, прийнятий у розрахунках;

$K_{нрч}$ – коефіцієнт необхідного розподілу часу;

$K_{фрч}$ – коефіцієнт фактичного розподілу часу;

t_p – час на різні роботи, які неможливо врахувати в попередніх планових розрахунках

Коефіцієнт необхідного розподілу часу ($K_{нрч}$) розраховують за формулою:

$$K_{нрч} = K_{др} \cdot K_e \cdot K_n,$$

де $K_{др}$ – коефіцієнт, який враховує витрати на додаткові роботи, заздалегідь не враховані у часі, необхідному для визначення процесу, як правило, знаходиться в межах 1,2-1,4;

K_e – коефіцієнт, який враховує витрати часу на відпочинок співробітників протягом робочого дня, як правило, дорівнює 1,12;

K_n – коефіцієнт перерахунку явочної чисельності в спискову.

Коефіцієнт фактичного розподілу часу ($K_{фрч}$) визначається відношенням загального фонду робочого часу підрозділу до часу, розрахованого як:

$$\sum_{i=1}^n m_i \cdot t_i$$

29.3. Методика планування продуктивності праці

Основні етапи планування продуктивності праці:

- аналіз рівня і динаміки продуктивності праці в попередньому періоді;
- виявлення резервів підвищення виробітку в наступному періоді;
- визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді;
- розроблення плану заходів щодо використання виявлених резервів;
- розрахунок ефективності кожного заходу, спрямованого на підвищення продуктивності праці;
- визначення можливого рівня продуктивності праці в плановому періоді

Планування трудових показників починається з планування продуктивності праці.

Методи планування зростання продуктивності праці:

- за факторами її зростання;
- на основі розрахунку ефективності організаційно-технічних заходів, спрямованих на зниження трудомісткості і поліпшення використання робочого часу

Фактори, що впливають на підвищення продуктивності праці:

- 1) структурні зрушення у виробництві, тобто зміна частки окремих видів продукції в загальному обсязі виробництва;
- 2) підвищення технічного рівня виробництва;
- 3) удосконалення управління організацією виробництва і праці;
- 4) зміна обсягу виробництва продукції;
- 5) галузеві фактори, наприклад, зміна гірничо-геологічних умов, вміст корисних речовин у руді тощо;
- 6) введення в дію і освоєння нових об'єктів

Величина зростання продуктивності праці в цілому за рахунок дії усіх факторів по виробничому підрозділу визначається за формулою:

$$\Delta\Pi = \frac{E_{заг} \cdot 100}{\mathcal{C}_n - E_{заг}},$$

де \mathcal{C}_n - умовна чисельність працюючих, розрахована на запланований обсяг виробництва за виробітком базисного року, осіб;

$E_{заг}$ - загальна економія чисельності промислово-виробничого персоналу, осіб

Зменшення чисельності працівників за рахунок скорочення втрат робочого часу:

$$E_{ч.н} = \frac{\mathcal{C}_n \cdot \mathcal{Y}_{ч.р}}{100} \cdot \frac{B_o - B_{пл}}{100 - B_{пл}},$$

де $\mathcal{Y}_{ч.р}$ - частка робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

B_o - втрати робочого часу в базисному періоді, %;

$B_{пл}$ - втрати робочого часу в плановому періоді, %.

Економія робочої сили завдяки скороченню браку і відхилень від нормальних умов роботи розраховується так само, як і в разі скорочення втрат робочого часу

Зміна чисельності працівників у результаті впровадження нової техніки, технології, модернізації устаткування визначається порівнянням чисельності працівників для виконання запланованого обсягу робіт до і після впровадження заходів:

$$E_{ч.н} = \left[1 - \frac{M}{M_1 + M_2 \left(1 + \frac{П}{100} \cdot \frac{T_{\partial}}{T_k} \right)} \right] \cdot Ч_n \cdot K,$$

де $E_{ч.н}$ - відносна економія чисельності працівників, осіб;
 M - загальна кількість одиниць устаткування в запланованому періоді;

M_1 - кількість одиниць устаткування, що не підлягає технічному вдосконаленню;

M_2 - кількість одиниць нового або модернізованого устаткування;

$П$ - показник підвищення продуктивності нового або модернізованого устаткування, %;

$Ч_n$ - чисельність промислово-виробничого персоналу на плановий період, розрахована за виробітком базисного періоду, осіб;

T_{∂} - кількість місяців дії нового або модернізованого устаткування;

T_k - календарна кількість місяців у плановому періоді;

K - частка робітників, зайнятих на устаткуванні в загальній чисельності працівників

Економія затрат праці завдяки спеціалізації виробництва і збільшення обсягу кооперованих поставок:

$$E_{ч.н} = \left(1 - \frac{100 - П_{нл}}{100 - П_{баз}} \right) \cdot Ч_n,$$

де $П_{нл}$ - частка кооперованих поставок у плановому періоді, %;

$П_{баз}$ - частка кооперованих поставок у базисному періоді, %

Зниження чисельності робітників, які не виконують норми виробітку:

$$E_{ч.п} = \frac{Ч_n \cdot У_{ч.р} \cdot E_{ч.р}}{100},$$

$$E_{ч.р} = \frac{П_n \cdot У_{ч.р}}{100},$$

де $У_{ч.р}$ - частка робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

$E_{ч.р}$ - відносна економія чисельності робітників, %;

$П_n$ - планове підвищення рівня виконання норм виробітку групою робітників, які не виконують норми виробітку, %;

$У_{ч.р}$ - частка робітників, які не виконують норми виробітку, в загальній чисельності робітників

Індекс зростання річної (місячної) продуктивності праці:

$$I_{пр} = I_{н.г} - I_{зм.ф} - I_{яв.дн}$$

де $I_{н.г}$ - індекс годинної продуктивності праці;

$I_{зм.ф}$ - індекс використання змінного фонду робочого часу;

$I_{яв.дн}$ - індекс зміни кількості явочних днів за рік у середньооблікового працівника.

При цьому:

$$I_{зм.ф} = \frac{\Phi_{пл}}{\Phi_{баз}}; \quad I_{яв.дн} = \frac{Д_{яв.пл}}{Д_{яв.баз}},$$

де $\Phi_{пл}$ і $\Phi_{баз}$ - відповідно середня кількість відпрацьованих годин за зміну середньообліковим працівником у плановому і базовому періодах, год.;

$Д_{яв.пл}$ і $Д_{яв.баз}$ - відповідно середня кількість явочних днів середньооблікового працівника у плановому і базисному періодах, днів

29.4. Планування фонду заробітної плати персоналу

Методи планування фонду заробітної плати:

- укрупнені методи (за нормативами);
- диференційовані методи (детальне планування фонду заробітної плати за елементами його структури, за категоріями працівників)

Умови зростання фондів оплати праці:

- зростання обсягів виробництва;
- зростання продуктивності праці;
- зниження витрат на одну гривню собівартості продукції тощо

Основні етапи визначення планового фонду заробітної плати:

- 1) розрахунок фонду прямої заробітної плати;
- 2) розрахунок доплат у годинний, денний і місячний фонди заробітної плати

Укрупнене планування фонду оплати праці:

$$\Phi_{пл} = \Phi_{баз} \cdot I_{числ} \cdot I_{ср.зн}$$

або

$$\Phi_{пл} = \Phi_{баз} \cdot I_{об}/I_{пт} \cdot I_{ср.зн}$$

де $\Phi_{пл}$ - плановий фонд заробітної плати, грн.;
 $\Phi_{баз}$ - фонд заробітної плати за звітний період, грн.;
 $I_{числ}$ - індекс зміни чисельності працівників;
 $I_{ср.зн.}$ - індекс зміни середньої заробітної плати (в умовах інфляції - з урахуванням очікуваного інфляційного індексу);
 $I_{об}$ - індекс обсягу виробництва;
 $I_{пт}$ - індекс продуктивності праці за планом

Укрупнене планування фонду оплати праці за нормативом:

$$\Phi ОП = H_{зн} \cdot Q,$$

де $H_{зн}$ - норматив фонду оплати праці на одну гривню вартості продукції;

Q - плановий обсяг виробництва продукції у вартісному вираженні.

Плановий фонд заробітної плати працівників з погодинною оплатою праці:

$$\Phi ЗП_{пoch} = T_{споч\ i} \cdot Ч_{n\ i} \cdot \Phi_{пл\ i},$$

де $T_{споч\ i}$ - годинна тарифна ставка працівника-почасовика i -того розряду;

$Ч_{n\ i}$ - чисельність працівників-почасовиків i -того розряду;

$\Phi_{пл\ i}$ - плановий фонд робочого часу i -того розряду

Плановий фонд заробітної плати працівників-відрядників:

$$\Phi ЗП_{від} = P_{озц\ i} \cdot ОП_i,$$

де $P_{озц\ i}$ - штучна відрядна розцінка на одиницю обсягу виробничої програми;

$ОП_i$ - обсяг продукції i -того виду

Плановий фонд заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців:

$$\Phi ЗП_{ксс} = 12 \cdot Ч_i \cdot О_{кі}$$

де $Ч_i$ - чисельність керівників, спеціалістів і службовців, які мають однаковий посадовий оклад, чол.;

$О_{кі}$ - місячний оклад, грн.

Питання для самоконтролю

1. Які основні завдання та зміст плану з праці?
2. Дайте характеристику основним показникам плану з праці.
3. Яка мета планування зростання продуктивності праці?
4. Назвіть основні завдання щодо планування зростання продуктивності праці на підприємстві.
5. Охарактеризуйте сутність методів планування продуктивності праці.
6. У чому полягає сутність методики планування продуктивності праці за факторами?
7. Як проводиться планування чисельності та структури кадрів?
8. Як розраховується чисельність керівників, професіоналів, фахівців?
9. Як визначається додаткова потреба в кваліфікованих робітниках і спеціалістах?
10. Як формується фонд заробітної плати на підприємстві?
11. Як розподіляється фонд заробітної плати на підприємстві?
12. Які методи планування фонду заробітної плати?
13. У чому полягає сутність планування фонду заробітної плати за нормативами?
14. Охарактеризуйте сутність детального планування фонду заробітної плати.

РОЗДІЛ 30. ЗВІТНІСТЬ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

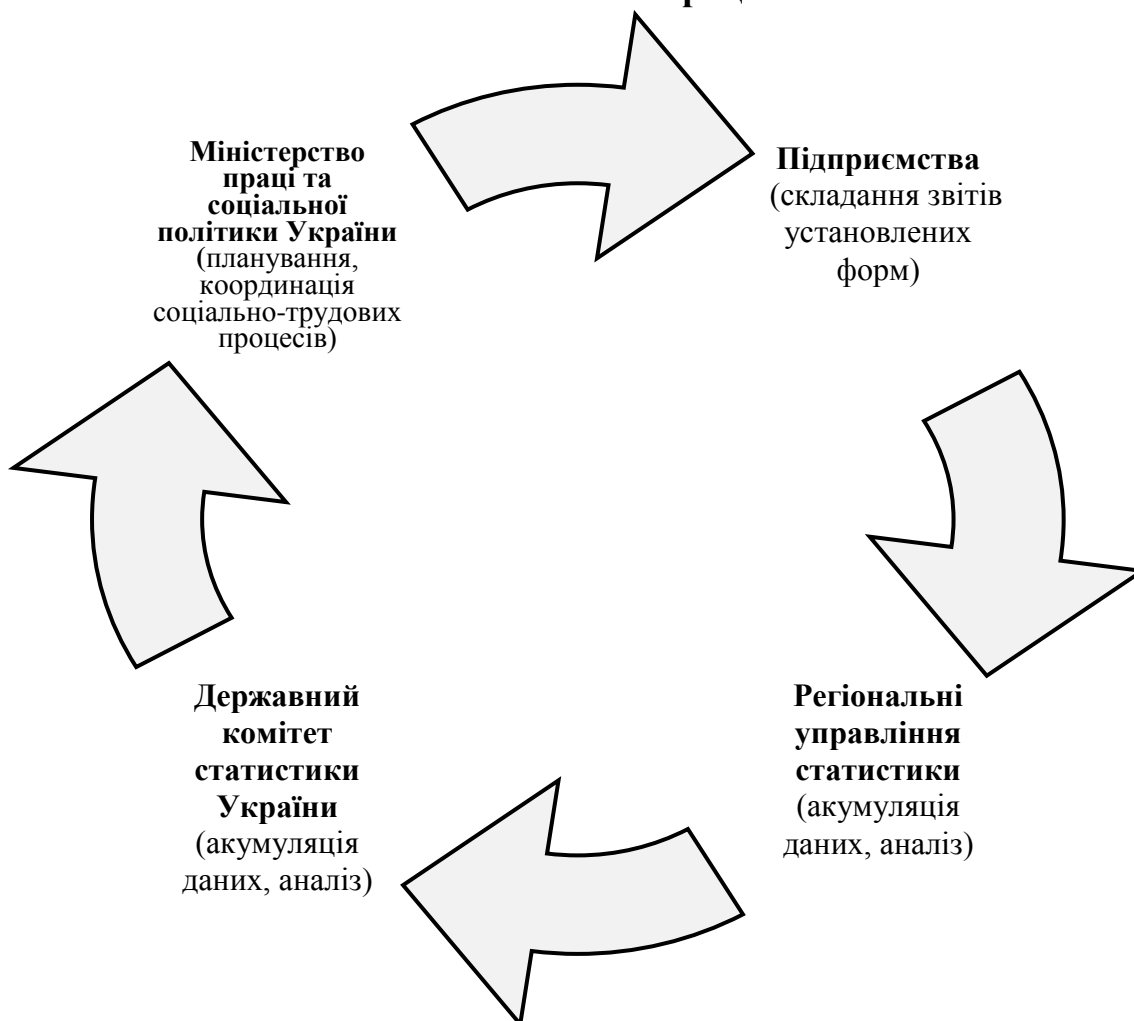
- 30.1. Звітність у сфері праці. Форми звітності.
- 30.2. Сутність і цілі аудиту у трудовій сфері.
- 30.3. Підготовчий етап аудиторської перевірки. Збір інформації. Обробка і аналіз інформації.

30.1. Звітність у сфері праці. Форми звітності

Звітність з праці класифікується за:

- статусом (статистична та оперативна);
- напрямками використання;
- періодичністю складання

Ланцюжок формування та використання статистичних звітів з праці



Державна статистична звітність з питань праці:

- «Звіт з праці» (форма № 1-ПВ місячна);
- «Звіт з праці» (форма № 1-ПВ квартальна);
- «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах» (форма № 1-ПВ (умови праці) річна);
- «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання» (форма № 6-ПВ річна);
- «Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів» (форма 9-ДС)

30.2. Сутність і цілі аудиту у трудовій сфері

Економічний аналіз - система спеціальних знань, що пов'язана:

- з дослідженням взаємозумовлених економічних процесів, що складаються під впливом об'єктивних економічних законів і факторів суб'єктивного характеру;
- з науковим обґрунтуванням бізнес-планів та об'єктивною оцінкою їх виконання;
- з виявленням позитивних і негативних факторів та кількісним виміром їх дій;
- з розкриттям тенденцій, пропорцій господарського розвитку;
- з визначенням невикористаних внутрішньогосподарських резервів;
- з узагальненням передового досвіду, прийняттям оптимальних управлінських рішень

Завдання економічного аналізу у трудовій сфері:

- забезпечення об'єктивної оцінки використання робочої сили та продуктивності праці;
- виявлення чинників та кількісного виміру їх впливу на зміну трудових показників;
- розробка рекомендацій з покращання використання робочої сили в напрямі підвищення продуктивності праці

Об'єкти аналізу:

- трудові показники;
- фактори та шляхи інтенсифікації й підвищення ефективності використання праці;
- вплив трудових показників на кінцеві результати діяльності

Джерела інформації для аудиту у трудовій сфері:

- закони та інструкції;
- показники у сфері праці (дані бухгалтерської звітності, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок)

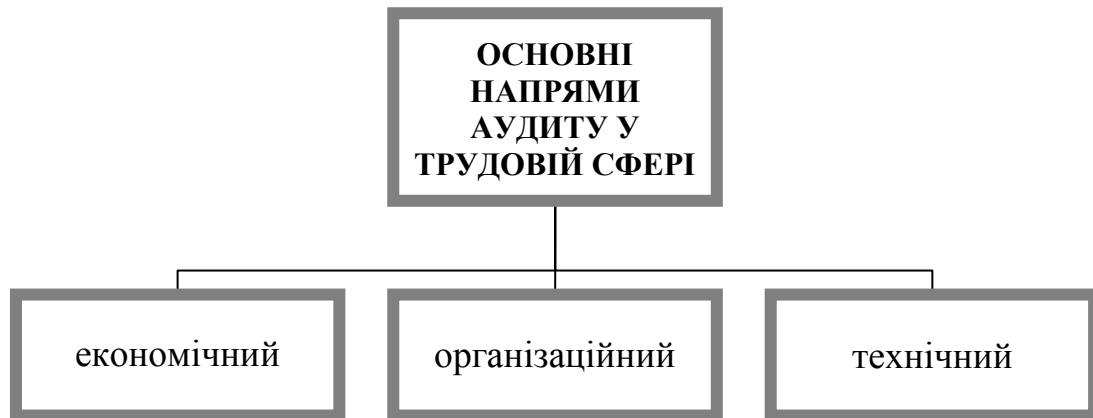
Аудит у трудовій сфері - незалежний аналіз системи соціально-трудова показників

Мета аудиту у трудовій сфері - виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження причин цих проблем, надання необхідних рекомендацій з їх усунення

Класифікація аудиту здійснюється:

- 1) за періодичністю (поточний, оперативний, систематичний, панельний, разовий);
- 2) за повнотою охоплення об'єктів дослідження (повний, локальний, тематичний);
- 3) за методами аналізу (комплексний, загальний та вибірковий)

30.3. Підготовчий етап аудиторської перевірки. Збір інформації. Обробка і аналіз інформації



Основні напрями аудиту у трудовій сфері:

- економічний;
- організаційний;
- технічний

Етапи аудиту:

- підготовчий;
- збір інформації;
- аналіз і обробка інформації;
- оцінка ефективності аудиторської перевірки

Методичні прийоми аудиту в соціально-трудоу сфері:

- порівняння;
- групування;
- аналіз;
- деталізація;
- зведення;
- експертні оцінки;
- статистичний аналіз

Ефективність аудиту виражається:

- в економічній формі;
- в соціально-економічній формі;
- в соціально-психологічній формі

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте поняття аудиту в трудовій сфері.
2. Яка основна ціль аналізу звітності та виконання аудиторської перевірки у трудовій сфері підприємства?
3. Які основні завдання проведення аудиту в трудовій сфері?
4. Що є об'єктом аудиту в трудовій сфері?
5. Назвіть основні джерела інформації, що використовуються при проведенні аудиту в трудовій сфері.
6. Назвіть чотири етапи аудиту трудових показників.
7. Розкрийте сутність наступних напрямів аудиту:
 - ефективності управління персоналом;
 - продуктивності праці;
 - використання коштів на заробітну плату.
8. Які переваги і недоліки залучення до перевірки «зовнішніх ревізорів»?
9. В чому подібність фінансового аудиту та аудиту в трудовій сфері?
10. Які показники необхідно застосувати для проведення аудиторської перевірки?
11. Як необхідно оформляти результати перевірки?
12. Які показники ефективності аудиторської перевірки?
13. Назвіть класифікацію звітності з праці.
14. Розкрийте сутність ланцюжка формування та використання статистичних звітів з праці.
15. Назвіть основні форми державної статистичної звітності з питань праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Адамчук В.В.* Экономика труда : ученик / В.В.Адамчук, Ю.П. Кокин Р.А. Яковлев. - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – 431 с.
2. *Багрова І.В.* Нормування праці : навч. посібник / І.В. Багрова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
3. *Бенях В.В.* Економіка праці та соціально-трудова відносини : курс лекцій / В.В. Бенях. – Полтава: Полтавський університет споживчої кооперації, 2008. – 115 с.
4. *Богиня Д.П.* Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д.П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2009. - № 5. – С. 9-12.
5. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці : навч. посібник. / Д.П.Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
6. *Буряк П.Ю.* Економіка праці й соціально-трудова відносини : навч. посібник / П.Ю. Буряк Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
7. *Волкова О.В.* Ринок праці : навч. посібник / О.В. Волкова. – К.: ЦНЛ, 2007 – 624 с.
8. *Ганслі Т.* Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / Т. Ганслі. - К.: Основи, 2006. - 237 с.
9. *Герасименко Г.В.* Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні: Автореф. дис. канд. екон. наук. – К., 2004.
10. *Грішнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – 290 с.
11. *Грішнова О.А.* Ефективність освіти як чинник мотивації інвестицій в людський капітал / О.А. Грішнова // Регіональні перспективи. – 2002. - № 3-4 (22-213).
12. *Грішнова О.А.* Людський капітал формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А.Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОС, 2001.
13. *Данюк В.М.* Нормування праці. Збірник завдань і вправ : навч. посібник / В.М. Данюк, Г.О. Райковська / за заг. ред. В.М. Данюк. - К.: КНЕУ, 2006. – 268 с.
14. *Державне регулювання економіки : підручник для вищих навч. закладів / І. Михасюк, А. Мельник, М. Крупка, З. Залога / Друге вид., виправлене і доповнене. – К.: вид-во “Атіка”. 2000, “Ельга-Н” – 592 с.*
15. *Добрынин А.И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999.
16. *Довгань Л.Є.* Праця керівника або практичний менеджмент : навч. посібник / Л.Є. Довгань. – К.: «ЕксОб», 2002. – 384 с.

17. Дячун О.В. Організація, нормування та оплата праці : навч. посібник / О.В. Дячун. – Львів, 2001. – 220 с.
18. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. Гейця М.О. – К.: Фенікс, 2003.
19. Экономика труда : учебник / под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2002.
20. Економічна активність населення України у 2008 році / відп. за вип. Н.В. Григорович. – К.: Держкомстат України, 2009.
21. Економічна активність населення України : Зб. Держкомстат України. – К., 2007.
22. Економічний розвиток і державна політика : практикум / Ю. Бажал, Н. Грицяк, С. Дзюбик та ін.; за заг. ред. І. Розпутенка. - К.: К.І.С., 2002. - 240 с.
23. Європейський вибір. Концептуальні засади економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки : Послання Президента України до Верховної Ради України. 2002 рік // Урядовий кур'єр. - 2002. - 4 червня. - № 100.
24. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / Н.І. Єсінова. - К.: Кондор, 2004. – 432 с.
25. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посібник / Г.Т. Завіновська. - К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
26. Калина А.В. Економіка праці : навч. посібник / А.В. Калина. – К.: МАУП. – 2004. – 274 с.
27. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка : навч. посібник / А.В. Калина– К.: МАУП, 1995. – 272 с.
28. Качан Е.П. Управління трудовими ресурсами / Е.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. – К. Юридична книга, 2003.
29. Кодекс законів про працю України. – К.: «Скіф», 2005. – 125 с.
30. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення / А.М. Колот. – К.: Пресня, 1997.
31. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною орієнтацією праці. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999.
32. Конституція України. - К.: Преса України, 1997. - 80 с.
33. Костин Л.А. Международная организация труда (МОТ) – мировой центр социально-трудового законодательства и трипартизма / Л.А. Костин. – М., 1994.
34. Лібанова Є.М. Бідність: визначення критеріїв та показників / Є.М. Лібанова, А.Баланда // Україна: аспекти праці. - 1998. - №3. – С. 3-8.
35. Либанова Е.М. Демографическое развитие Украины: проблемы и перспективы / Е.М. Либанова // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки : Міжнародна науково-практична конференція. – К.: Мінпраці України,

НАН України, РВПС України НАН України, Укр. ін-т соц. Досліджень, 2000. – Т.2.- 597 с.

36. *Лібанова Є.М.* Ринок праці : навч. посібник / Є.М. Лібанова. – К.: ЦНЛ, 2003. – 224 с.

37. Людський розвиток в Україні: 2003 рік (кол. авт.) : Щорічна науково-аналітична доповідь / за ред. Є.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004.

38. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз / за ред. Є.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007.

39. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан / Є.М. Лібанова, Н.С. Власенко, О.С. Власюк та ін. - К.: 2002.

40. *Марцинкевич В.И.* Экономика человека : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / В.И. Марцинкевич, И.В. Соболева. – М.: Аспект-Пресс, 1995.

41. Менеджмент персоналу : навч. посібник / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.

42. *Меликьян Г.Г.* Экономика труда и социально трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 240 с.

43. Об'єднання громадян, благодійництво та соціальний захист в Україні (вибране законодавство) / укл.: О.І. Сушинський, Г.Г. Мисаковець, П.І. Шевчук.— Львів: Ліга-Прес, 2000.— 288 с.

44. *Осовська Г.В.* Управління трудовими ресурсами / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – Житомир: ЖТІ, 2000.

45. *Павленков В.А.* Рынок труда / В.А. Павленков. – М.: Изд-во Общество “Анкил”, 2002. – 112 с.

46. *Петрова І.Л.* Приховане безробіття як специфічний сегмент українського ринку праці / І.Л. Петрова // Зайнятість та ринок праці. – К., 2006. – вип. 5.

47. *Петюх В.М.* Ринок праці : навч. посібник / В.М. Петюх. – К.: вид-во КНЕУ, 1999. - 288 с.

48. Положення про Міністерство праці та соціальної політики України // Людина і праця : Інформаційний бюлетень Мінпраці України, 2008. – № 1.

49. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10.2000 № 2017-III, зі змінами та доповненнями // ВВР. - 2000. -№ 48.

50. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III, зі змінами та доповненнями // ВВР. - 2000. - № 22.

51. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.1991 № 803-ХІІВР, зі змінами та доповненнями // ВВР. – 1995. - № 17..
52. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР, зі змінами та доповненнями // ВВР. – 1995. - № 17.
53. Про організації роботодавців : Закон України від 24.05.2001 № 2436-ІІІ, зі змінами та доповненнями // ВВР. – 2001. - № 32.
54. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-ХІІ, зі змінами і доповненнями.
55. Про основні напрямки соціальної політики на період до 2004 року : Указ Президента України від 24 травня 2000 року № 717 // Офіційний вісник України. 2000. - № 21. - С. 12-32.
56. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР, зі змінами та доповненнями.
57. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-ХІV, зі змінами та доповненнями // ВВР. – 1999. - № 45.
58. Профорієнтація населення і професійне навчання незайнятих громадян / В.А. Савченко, Н.О. Повловська, В.І. Герасимчук, В.О. Покришук. – Кременчук: НЦ ЗРП НАН України і Мінпраці України, 2007. - 227 с.
59. Ринок праці України у 2008 році : Аналітично-статистичний збірник / відп. за випуск Іванова Н.І., Зінкевич Н.І., Козирєва О.В. – К.: Державний центр зайнятості, 2009. – 252 с.
60. Рівень життя населення України / НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж., Держ. ком. статистики України; за ред. Л.М. Черенько. — К.: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2006. - 428 с.
61. *Роцин С.Ю.* Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособие / С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова. - М.: ИНФРА-М, 2001.- 320 с.
62. *Скуратівський В.А.* Принципи соціальної політики: лекція / В.А. Скуратівський. - К.: Вид-во УАДУ, 2007. - 15 с.
63. *Скуратівський В.* Соціальна політика : навч. посібник / В. Скуратівський, О. Палій, Є. Лібанова. - К.: Вид-во УАДУ, 1997. – 360 с.
64. Социальная политика : учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. - М.: Экзамен, 2002. - 736 с.
65. *Струмилин С.Г.* Избранные произведения / С.Г. Струмилин; Т.3 : Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1964.
66. Технология управления персоналом (настольная Книга менеджера) / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. – М.: Из-тво Экзамен, 2000. – 575 с.
67. *Тучков А.И.* Экономика труда : учеб. пособие / А.И. Тучков. - М.: ИКФ “ЭКМОС”, 2001 – 232 с.

68. Україна. Цілі розвитку тисячоліття. – К.: Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України, 2003.

69. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

70. Шевчук П.І. Соціальна політика та соціальна безпека людини: навч. посібник / П.І. Шевчук. - Львів: Вид-во ЛРІДУ УАДУ, 2003. – 178 с.

71. Шевчук П.І. Соціальна політика як складова політичної культури / П.І. Шевчук // Основи політичної науки : курс лекцій / За ред. Б. Кухти. - Ч. 3. - Львів: Кальварія, 2008. - С.455-474.

72. Щекин Г. Основы кадрового менеджмента : навч. посібник / Г. Щекин. – К.: МЗУУП, 1993.

73. Україна : аспекти праці – науково-економічний та суспільно-політичний журнал.

74. Управление персоналом – практический журнал по управлению персоналом.

75. www.buklib.net

76. www.kneu.kiev.ua

77. www.library.tane.edu.ua

78. www.nau.kiev.net

79. www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/APE/index.html

Навчальне видання

Бабенко Анатолій Григорович
Бикова Адель Леонідівна
Бондаревська Ксенія Валентинівна
Волкова Наталія Вікторівна
Гальцева Тетяна Олексіївна
Гірман Алла Павлівна
Коренюк Петро Іванович
Крулько Євгенія Леонідівна
Лобза Алла В'ячеславівна
Лютій Юрій Михайлович
Мороз Тетяна Володимирівна
Пятенко Денис Анатолійович

Економіка праці і соціально-трудові відносини

Навчально-наочний посібник

Е 45 **Економіка праці і соціально-трудові відносини :**
навчально-наочний посібник для студентів денної та заочної форми навчання / За наук. ред. д.е.н. А.Г. Бабенка. - Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. – 268 с.

ISBN

Перехід української економіки до ринкових відносин обумовив зміни, пов'язані з працею та відносинами із приводу праці, що формуються у її процесі. Навчально-наочний посібник з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» включає 30 розділів, що розкривають навчальний матеріал у вигляді структурно-логічних схем та рисунків. У кінці кожного розділу містяться питання для самоконтролю.

Призначено для студентів вищих навчальних закладів, він також буде корисний викладачам, аспірантам, науковцям, спеціалістам у галузі економіки праці та управління соціально-трудовими відносинами.

ББК 65.242.2
УДК 331.101.26(075.8)

Редактори: *Г.О. Островська, А.А. Майна, Л.І. Малигіна*
Коректор: *Л.І. Малигіна*
Технічний редактор: *Т.Г. Пунтус*
Дизайн обкладинки: *Т.Г. Пунтус*

Підп. до друку _____ Формат $84 \times 108^{1/32}$ Папір друк.

Ум.друк.арк. 14,1 Облік.-видав.арк. 19,3 Тираж 300 Замовлення №1084
РВВ ДДФА Дільниця оперативного друку. Св. Держкомітету інформ. політики, телебачення та радіомовлення сер. ДК 2126 від 17.03.2005 р.