

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
АВТОМОБІЛЬНО – ДОРОЖНІЙ ІНСТИТУТ
ДЕРЖАВНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

Факультет «Економіка та управління»
Кафедра «Економіка та фінанси»

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Декан факультету
_____ Л.П.Вовк
«___» _____ 20__ р.

Рекомендовано
навчально-методичною
комісією факультету,
протокол засідання № _____
від «___» _____ 20__ р.
Голова комісії
к.і.н., доц. _____ М.А. Шипович

РОБОЧА НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

Дисципліни циклу природничо-наукової підготовки
«Економіка праці й соціально-трудова відносини»
галузь знань 0306 – «Менеджмент і адміністрування»
напрямок підготовки 6.030601 – «Менеджмент»

Курс - III, семестр - 5

Рекомендовано кафедрою «Економіка та фінанси»,
протокол № _____ від «___» _____ 20__ р.

Зав. кафедрою
д.е.н., проф.
Програму склала
ас.
«___» _____ 2014р.

В.П. Полуянов

О.В. Мудра

Рекомендовано навчально - методичною комісією спеціальності «Менеджмент організацій» протокол засідання _____ від _____
Голова комісії , к.е.н., доц. _____ Ю.Н. Деречинський

Горлівка 2014

Лист перезатвердження робочої програми
з дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини»

Вніс зміни до програми

_____ 20__ р.
«__»_____

Рекомендована кафедрою
«Економіка та фінанси», протокол
засідання № __ «__» _____ 20__ р.,
Зав. кафедрою

Затверджена навчально-методичною
комісією факультету «Економіка та
управління», протокол засідання
№ __ від «__» _____ 20__ р.
Голова комісії

Вніс зміни до програми

_____ 20__ р.
«__»_____

Рекомендована кафедрою
«Економіка та фінанси», протокол
засідання № __ «__» _____ 20__ р.,
Зав. кафедрою

Затверджена навчально-методичною
комісією факультету «Економіка та
управління», протокол засідання
№ __ від «__» _____ 20__ р.
Голова комісії

Вніс зміни до програми

_____ 20__ р.
«__»_____

Рекомендована кафедрою
«Економіка та фінанси», протокол
засідання № __ «__» _____ 20__ р.,
Зав. кафедрою

Затверджена навчально-методичною
комісією факультету «Економіка та
управління», протокол засідання
№ __ від «__» _____ 20__ р.
Голова комісії

1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ РОЗДІЛ

1.1 Загальні положення

Дисципліна «Економіка праці» займає важливе місце в підготовці студентів спеціальності 6.030601 «Менеджмент організацій».

«Економіка праці й соціально-трудові відносини» - є частиною загальної економічної теорії та однією з основних дисциплін, які вивчають студенти напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент організацій». Дисципліна «Економіка праці й соціально-трудові відносини» побудована на об'єктивних законах і механізмах ринкової економіки. Вона досліджує теоретичні та практичні проблеми формування потенціалу людини, ефективного використання потенціалу на всіх рівнях (макро та мікро) для забезпечення стійкого рівня якості життя суспільства. Знання дисципліни є необхідною умовою плідної творчої діяльності сучасного фахівця-бакалавра за напрямом підготовки 6.030601 «Менеджмент організацій».

Дисципліна складається з таких розділів:

1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни
2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства
3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва
4. Соціально-трудові відносини як система
5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти
6. Соціальне партнерство
7. Ринок праці та його регулювання
8. Соціально-трудові відносини зайнятості
9. Планування праці
10. Організація праці
11. Продуктивність і ефективність праці
12. Політика доходів і оплати праці
13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці
14. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин
15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин
16. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин

1.2 Мета викладання дисципліни

Формування теоретичних і прикладних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення продуктивності праці та розвитку соціально-трудових відносин в Україні.

1.3 Задачі вивчення дисципліни і основні вимоги до рівня засвоєння змісту дисципліни

Основними задачами вивчення дисципліни є:

- засвоєння категорії, які характеризують економіку праці та соціально-трудові відносини;
- вивчення законодавчої бази регулюванню соціально-трудових відносин на підприємствах;
- аналіз показників роботи підприємств та тенденцій їх зміни;
- вивчення методів розрахунку показників продуктивності та оплати праці;
- набуття навичок нормування праці;
- формування навичок прийняття практичних рішень щодо управління ефективністю праці на підприємстві.

У результаті вивчення дисципліни студенти повинні:

а) знати:

- теоретичні основи економіки праці в масштабах країни, галузі і конкретного підприємства(організації);
- вимоги до формування і використання трудових ресурсів, професійної підготовки, перепідготовки;
- основні особливості формування зайнятості і ринку праці в умовах переходу до ринкових відносин;
- порядок організації заробітної плати, встановлення оптимальних розмірів оплати праці;
- вимоги до формування фондів оплати праці підприємств (організацій) і до забезпечення їхнього ефективного використання;
- загальні поняття рівня життя і соціальних гарантій трудящих в умовах ринкової економіки;

б) вміти:

- збирати, систематизувати й аналізувати інформацію про систему керування персоналом підприємства;
- визначати показники продуктивності праці, розраховувати резерви росту продуктивності праці на підприємстві (в організації);
- планувати і розраховувати трудомісткість продукції, чисельність робітників, фахівців і їхню додаткову потребу на підприємстві (в організації);
- визначати ефективність використання фонду заробітної плати при різних формах і системах оплати праці;
- проводити роботу з: виявлення і використання резервів росту продуктивності праці, раціонального використання працівників і регулювання оплати праці;
- виявляти і використовувати передовий досвід з забезпечення росту продуктивності праці і прогресивних методів організації заробітної плати в країні і за кордоном;

1.4 Перелік дисциплін, необхідних для вивчення даної дисципліни

Необхідною умовою для успішного оволодіння дисципліною «Економіка праці та соціально-трудова відносини» є попередня підготовка студентів з теорії економіки: теорія економічних вчень, мікро- та макроекономіка, економічна теорія, політична економіка, економіка підприємства, менеджмент, маркетинг, математичних дисциплін: математичного аналізу, статистики.

1.5 Місце дисципліни в професійній підготовці спеціаліста

«Економіка праці й соціально-трудова відносини» відноситься до природничо-наукової підготовки і використовується при підготовці майбутніх бакалаврів за напрямом підготовки 6.030601 «Менеджмент організацій».

2. РОЗКЛАД НАВЧАЛЬНИХ ГОДИН

Розподіл навчальних годин дисципліни «Економіка праці й соціально-трудо́ві відносини» за основними видами навчальних занять наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1 - Розклад навчальних годин дисципліни «Економіка праці й соціально-трудо́ві відносини»

Види навчальних занять	Всього		Семестр
	годин	кредитів ECTS	6
Загальний обсяг дисципліни	108	3,0	108
- теоретична частина	51		51
1. Аудиторні заняття	51		51
з них:			34
1.1. Лекції	34		17
1.2. Практичні заняття	17		
2. Самостійна робота	25		25
2.1. Підготовка до лекційних занять. Самостійне опрацювання конспекту лекцій.	17		17
2.2. Підготовка до практичних занять	8		8
2.3. Підготовка до:			
МРК 1	16		16
МРК 2	16		16
3. Контрольні заходи	32		Іспит

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

3.1. Семестр 6

3.1.1 Лекційні заняття

Тема і зміст лекцій дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» наведені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1- Тема і зміст лекцій

Номер теми	Назва теми та її зміст	Обсяг лекцій, ак. годин	Обсяг самостійної роботи, ак. годин
1	2	3	4
1	<u>Модуль 1</u> ТЕМА 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ» 1.1. Основні поняття і категорії економіки праці. 1.2. Праця як предмет дослідження та удосконалення. 1.3. Види праці. 1.4. Взаємозв'язок економіки праці з іншими дисциплінами.	2	1
2	ТЕМА 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА 2.1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія. 2.2. Відтворення населення і ресурсів для праці. 2.3. Використання трудових ресурсів, трудовий потенціал суспільства.	2	1
3	ТЕМА 3. ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА 3.1. Сутність категорії "праці" та її соціально-економічні характеристики. 3.2. Зміст, характер і види праці. 3.3. Еволюція праці як чинника виробництва. 3.4. Гуманізація праці.	2	1
4	ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА 4.1. Загальна характеристика соціально-трудова відносин. 4.2. Предмет та типи соціально-трудова відносин. 4.3. Фактори формування і розвитку соціально-трудова відносин. 4.4. Механізм функціонування системи соціально-економічних відносин.	4	1
5	ТЕМА 5. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ 5.1. Сутність механізму функціонування системи соціально-трудова відносин. 5.2. Регулювання соціально-трудова відносин	2	1
6	ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО 6.1. Зміст, принципи й організація соціального партнерства. 6.2. Об'єднання підприємців на ринку праці. 6.3. Роль профспілок у соціально-трудова відносинах. 6.4. Держава в системі соціального партнерства.	2	1
	<u>Всього за модулем 1</u>	14	6

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4
7	<u>Модуль 2.</u> ТЕМА 7. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ 7.1 Поняття і особливості ринку праці. 7.2 Формування пропозицій та попиту на ринку праці. 7.3 Сегментація та інфраструктура ринку праці.	2	1
8	ТЕМА 8. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ 8.1. Соціально-економічна сутність і види зайнятості. 8.2. Соціально-трудові відносини зайнятості. Проблеми зайнятості в Україні. 8.3. Безробіття, його показники і види. Допомоги по безробіттю. 8.4. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.	2	1
9	ТЕМА 9. ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ 9.1 Планування зростання продуктивності праці. 9.2 Планування чисельності працівників. 9.3 Планування заробітної плати	2	1
10	ТЕМА 10. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ 10.1. Поняття, зміст і завдання організації праці. 10.2. Поділ і кооперування праці. Організація робочих місць. 10.3. Трудовий процес і його раціоналізація. Нормування праці. 10.4. Умови праці і фактори їх формування. Дисципліна праці	2	1
11	ТЕМА 11. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ 11.1. Ефективність праці: теоретичні аспекти. 11.2. Продуктивність і рентабельність праці 11.3. Показники і методи вимірювання продуктивності праці. 11.4. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.	2	1
12	ТЕМА 12. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ 12.1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати. 12.2. Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці. 12.3. Форми і системи заробітної плати. 12.4. Регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата.	2	1
13	ТЕМА 13. АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ 13.1. Сутність і мета аудита у трудовій сфері. 13.2. Проведення аудиторської перевірки. 13.3. Обробка й аналіз інформації. 13.4. Ефективність аудита у трудовій сфері.	2	1
14	ТЕМА 14. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН План 14.1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери. 14.2. Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини. 14.3. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери. 14. 4. Організація моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.	2	1
15	ТЕМА 15. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ І ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 15.1. Створення, розвиток і завдання МОП. 15.2. Структура організації і її основні документи. 15.3. Методи роботи й основні сфери діяльності. 15.4. Погляди МОП у XXI ст.	2	1
16	ТЕМА 16: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИ 16. 1 Моделі регулювання соціально-трудових відносин 16.2 Особливості німецької моделі регулювання соціально-трудових відносин 16. 3 Українська політика вирішення проблеми соціально-трудових відносин	2	1
	<u>Всього за модулем 2</u>	20	10
	<u>Всього лекційних занять</u>	34	16

3.1.2. Практичні заняття

Таблиця 3.2 – Теми і зміст практичних занять

№ з/п	Назва теми та зміст практичних занять	Обсяг прак. занять, ак. годин	Обсяг самостійної роботи, ак. годин
1	2	3	4
1	Модуль 1 <u>Практичне заняття № 1</u> Праця як спосіб існування людини і суспільства. Засвоєння основних понять економіки праці та придбання навичок аналізу трудового потенціалу країни	2	1
2	<u>Практичне заняття № 2</u> Трудовий потенціал як соціально-економічна категорія. Аналіз трудових ресурсів підприємства та ефективності використання праці. Трудовий потенціал та трудові ресурси суспільства.	3	2
3	<u>Практичне заняття № 3</u> Ринок праці та його регулювання. Аналіз стану ринку праці та механізмів його регулювання. Сегментація та інфраструктура ринку праці.	2	1
4	<u>Практичне заняття № 4</u> Зайнятість населення та ринок праці. Аналіз зайнятості населення та механізмів її регулювання в сучасних умовах. Безробіття: поняття та види.	2	1
	<u>Всього за модулем 1</u>	9	5
5	<u>Практичне заняття № 5</u> Організація нормування та оплата праці. Вивчення основних понять організації нормування та оплати праці на підприємстві Поділ і кооперування праці. Трудовий процес і його раціоналізація.	2	1
6	<u>Практичне заняття № 6</u> Соціально-трудові відносини як система. Засвоєння основних понять та практики регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві.	2	1
7	<u>Практичне заняття № 7</u> Механізми регулювання соціально-трудових відносин. Вивчення основних підходів щодо регулювання системи соціально-трудових відносин в сучасних умовах. Чинники формування заробітної плати. Напрямки державного регулювання заробітної платні.	2	1
8	<u>Практичне заняття № 8</u> Соціальне партнерство на ринку праці. Вивчення основних передумов виникнення та налагодження практики соціального партнерства на ринку праці. Напрямки взаємодії суб'єктів соціального партнерства	2	1
	<u>Всього за модулем 2</u>	8	4
	<u>Всього практичних занять</u>	17	9

3.1.3 Самостійна робота студентів

Самостійна робота студентів складається з самостійної проробки лекційного матеріалу при підготовці до практичних і лекційних занять, роботи з нормативною та періодичною літературою. Обсяг самостійної роботи наведено в табл.3.1., 3.2

4. ЗАСОБИ ПРОВЕДЕННЯ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

4.1. Види контролю

Основні контрольні заходи:

- вхідний (нульовий) контроль;
- поточний контроль - МРК1,2;
- підсумковий (семестровий) контроль - Іспит;
- контроль знань з вивченої дисципліни.

4.2.1. Перелік типових завдань до вхідного контролю.

1. Дати визначення поняття «праця»
2. Дати визначення поняття «Економіка праці»
3. Охарактеризувати сутність соціально – трудових відносин
4. Дати визначення трудового процесу
5. Дати визначення трудового потенціалу
6. Дати визначення людського капіталу
7. Охарактеризувати поняття продуктивності праці
8. Дати визначення виробітку
9. Проаналізувати процес організації праці
10. Охарактеризувати поняття трудоємкості
11. Охарактеризувати інтенсивності праці
12. Охарактеризувати показники продуктивності
13. Дати визначення винагороди
14. Охарактеризувати основні принципи винагороди
15. Дати визначення оплати праці

4.2.2. Перелік типових завдань до 1 модульно-рейтингового контролю знань студентів

1. Основні поняття і категорії економіки праці.
2. Праця як предмет дослідження та удосконалення.
3. Класифікація видів праці за групами ознак
4. Взаємозв'язок економіки праці з іншими дисциплінами.
5. Праця як предмет державної політики.
6. Елементи структури сучасної суспільної праці.
7. Основними напрямками державної політики в області.
8. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.
9. Відтворення населення і ресурсів для праці.
10. Фази відтворення трудового потенціалу.
11. Типи та режими відтворення населення
12. Використання трудових ресурсів, трудовий потенціал суспільства.
13. Характеристики працюючого населення.
14. Загальна характеристика соціально-трудова відносин.
15. Предмет та типи соціально-трудова відносин.

16. Структурні складові системи соціально-трудових відносин
17. Схема соціального розшарування населення.
18. Принципи соціально-трудових відносин.
19. Фактори визначення системи соціально-трудових відносин на рівні підприємства.
20. Основні напрямки формування нової системи соціально-трудових відносин.
21. Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин.
22. Методи реалізації соціальних програм.
23. Історія формування концепції соціального захисту.
24. Дати характеристику поняття “соціальний інститут”.
25. Основне призначення соціальних гарантій.
26. Якість соціально-трудових відносин.
27. Механізм функціонування системи соціально-економічних відносин.
28. Законодавча база України у сфері соціально-трудових відносин.
29. Історія формування концепції соціального партнерства.
30. Зміст, принципи й організація соціального партнерства.
31. Основні напрямки соціального партнерства.
32. Основні принципи відносин між соціальними партнерами за визначенням Міжнародної організації праці.
33. Цілі підприємницької діяльності та цілі підприємницьких об'єднань
34. Діяльність об'єднань підприємців у сфері соціально-трудових відносин.
35. Об'єднання підприємців на ринку праці.
36. Роль профспілок у соціально-трудових відносинах.
37. Проблеми розвитку профспілок в Україні.
38. Основні питання колективного договору.
39. Основні соціальні інститути, що здійснюють захисні функції.
40. Держава в системі соціального партнерства.
41. Поняття і особливості ринку праці.
42. Структура ринку праці.
43. Формування пропозицій та попиту на ринку праці.
44. Сегментація та інфраструктура ринку праці.
45. Напрямки формування попиту на робочу силу.
46. Напрямки політики формування пропозиції робочої сили.
47. Політика на ринку праці з підвищення зайнятості та зниження безробіття.
48. Соціально-економічна сутність і види зайнятості.
49. Основні принципи державної політики в галузі сприяння зайнятості.
50. Риси, що характеризують зайнятість у неформальному секторі.
51. Групи пасивних підпрограм програми зайнятості.
52. Соціально-трудова відносина зайнятості.
53. Проблеми зайнятості в Україні.
54. Безробіття, його показники і види. Допомоги по безробіттю.
55. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.

4.2.3. Перелік типових тестових завдань до 1 модульно-рейтингового контролю знань студентів

1. Діяльність – це:
 - a) одна з форм існування людей, активний процес, в якому реалізуються фізичні здібності людини;
 - b) процес, в якому реалізуються фізичні і розумові сили людини, направлені в переважному ряду випадків на задоволення яких-небудь потреб;
 - c) активний процес, в якому реалізуються фізичні і розумові сили людини, спрямовані на задоволення яких-небудь потреб;
 - d) процес, пов'язаний з періодами відновлення працездатності, а також з періодами добровільної або вимушеної бездіяльності.

2. Переважна частина діяльності людей _____, здійснюється на основі внутрішніх аргументованих мотивів, які породжуються інтелектом:
 - a) інстинктивна;
 - b) свідома;
 - c) несвідома;
 - d) інтелектуальна.

3. Динамічне фізичне навантаження визначається:
 - a) інтенсивністю уваги, яка залежить від числа одночасно спостережуваних об'єктів, тривалості зосередженого спостереження і тривалості активних дій;
 - b) темпом роботи, тобто кількістю рухів рук, ніг, голови, корпусу за одиницю часу;
 - c) об'ємом фізичної роботи, величиною енергетичних витрат (у калоріях), потужністю зусилля;
 - d) ступенем монотонності праці, залежної від кількості і тривалості елементів виробничих операцій, частоти їх повторення, часу пасивного спостереження за ходом технологічного процесу, тривалості часу монотонної праці протягом зміни.

4. Статичне фізичне навантаження характеризується:
 - a) об'ємом і характером інформації, які сприймає і переробляє працівник для ухвалення певних рішень протягом робочої зміни;
 - b) величиною зусилля, яке здійснює людина без переміщення тіла або окремих його частин, помноженою на час підтримки цього зусилля;
 - c) темпом роботи, тобто кількістю рухів рук, ніг, голови, корпусу за одиницю часу;
 - d) ступенем монотонності праці, залежної від кількості і тривалості елементів виробничих операцій, частоти їх повторення, часу пасивного спостереження за ходом технологічного процесу, тривалості часу монотонної праці протягом зміни.

5. Характер праці:
 - a) може бути позначений шляхом опису відмітних особливостей кожного виду діяльності;
 - b) це сукупність його елементів, які визначаються професійною приналежністю робіт, їх складом, складністю і послідовністю виконання;
 - c) це всі елементи виробничого середовища, які впливають на працівника в процесі праці.

- d) це якісні особливості праці, які за певними ознаками виділяють той або інший її вид у особливу групу.
6. Залежно від призначення результатів праця підрозділяється на:
- a) індивідуальну і групову (колективну);
 - b) одноособову і сумісну (масову);
 - c) особисту і суспільну;
 - d) найману, підприємницьку або на основі самозайнятості.
7. За способом планування та обліку працю підрозділяють на:
- a) індивідуальну і групову (колективну);
 - b) особисту і суспільну;
 - c) одноособову і сумісну (масову);
 - d) просту та складну.
8. Праця, що виконується в рамках підприємства, що має декількох працівників:
- a) Масова праця;
 - b) Сумісна праця;
 - c) Бригадна праця;
 - d) Колективна праця.
9. Праця, заснована на отриманні працівником персонального завдання, при індивідуальному обліку і оплаті праці, що індивідуально нараховується:
- a) Індивідуальна праця;
 - b) Особиста праця;
 - c) Одноосібна праця;
 - d) Проста праця.
10. Залежно від зовнішнього прояву діяльності праця може бути:
- a) Простою та складною;
 - b) Змістовною та малозмістовною;
 - c) Видима та невидима;
 - d) Творчою та рутинною.
11. Залежно від величині випробовуваних людиною фізичних навантажень праця може бути:
- a) Розумовою та фізичною;
 - b) Легкою, нормальній тяжкості, важкою, особливо важкою;
 - c) Ненапруженою, нормальної напруженості, напруженою, особливо напруженою;
 - d) Змістовною і малозмістовною (монотонною).
12. У сфері виробництва матеріальних благ найбільш розповсюджені наступні різновиди предметів праці:
- a) Сировина, матеріали, напівфабрикати, комплектуючі;
 - b) Сировина, матеріали, готові вироби, люди, тварини, підприємства;
 - c) Готові вироби, люди, тварини, підприємства;
 - d) Готові вироби, люди, напівфабрикати, комплектуючі.

13. Ринок, який характеризується тимчасовою або менш стабільною зайнятістю, невисокою заробітною платою, низькою кваліфікацією працівників:
- Первинний ринок праці
 - Вторинний ринок праці
 - Поточний ринок праці
 - Зовнішній ринок праці
 - Внутрішній ринок праці
14. Безробіття, яке виникає, коли працівник міг би знайти роботу, але вважає за краще залишитися незайнятим, продовжуючи пошуки краще оплачуваною або бажанішою роботи, ніж йому пропонують.
- Природне безробіття
 - Попито-дефіцитне безробіття
 - Добровільне безробіття
 - Вимушене безробіття
15. Ситуація, коли працівник може збільшити корисність, зменшуючи дозвілля і збільшуючи дохід; при цьому ставка заробітної плати перевищує граничну норму заміщення дозвілля доходом:
- Природний рівень безробіття
 - Мобільність на ринку праці
 - Недозайнятість
 - Сверхзайнятість
16. Природний рівень безробіття – це:
- рівень безробіття, який виникає, коли працівник може і хоче працювати при даному рівні заробітної плати, але не може знайти роботу;
 - рівень безробіття, що виникає при недостатньому сукупному попиті;
 - безробіття, що виникає при тривалих змінах в структурі економіки
 - рівень безробіття, при якому, немає ні надмірного попиту, ні надмірної пропозиції на сукупному ринку праці.
17. Переміщення робочої сили на нові робочі місця, яке може супроводжуватись зміною вигляду зайнятості (професії), території, працедавця:
- Сезонне безробіття
 - Фрикційне безробіття
 - Мобільність на ринку праці
 - Плинність кадрів.
18. У сфері нематеріального виробництва і послуг предметом праці можуть бути:
- Сировина, матеріали, напівфабрикати, комплектуючі;
 - Сировина, матеріали, готові вироби, люди, тварини, підприємства;
 - Готові вироби, люди, напівфабрикати, комплектуючі;
 - Готові вироби, люди, тварини, підприємства.

19. Ринок, який характеризується високою заробітною платою, постійною зайнятістю, високою кваліфікацією працівників.

- a) Первинний ринок праці;
- b) Стабільний ринок праці;
- c) Поточний ринок праці;
- d) Сукупний ринок праці.

20. Ситуація коли працівник може і хоче працювати при даному рівні заробітної плати, але не може знайти роботу:

- a) Вимушене безробіття;
- b) Недозанятість;
- c) Приховане безробіття;
- d) Попито-дефіцитне безробіття.

4.2.4. Перелік типових завдань до 2 модульно-рейтингового контролю знань студентів

1. Поняття, зміст і завдання організації праці.
2. Поділ і кооперування праці. Організація робочих місць.
3. Трудовий процес і його раціоналізація.
4. Нормування праці. Види норм та нормативів.
5. Умови праці і фактори їх формування. Дисципліна праці.
6. Ефективність праці: теоретичні аспекти.
7. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності.
8. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
9. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.
10. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.
11. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати.
12. Винагорода (внутрішня, зовнішня) та принципи винагороди.
18. Поняття заробітної плати та функції .
19. Зміст організації оплати праці в ринкових умовах.
20. Поняття заробітної плати. Чинники формування заробітної платні .
21. Поняття заробітної плати. Напрямки державного регулювання заробітної платні .
22. Поняття заробітної плати. Зв'язок організації та функції оплати праці .
23. Поняття заробітної плати. Взаємозв'язок бюджету прожиткового мінімуму з оплатою праці .
24. Тарифне та технічне нормування праці. Тарифна система.
26. Організація оплати праці. Тарифно-кваліфікаційний довідник.
28. Тарифна сітка. Тарифна система.
29. Організація оплати праці. Тарифний коефіцієнт. Діапазон тарифної сітки.
30. Організація оплати праці. Тарифна ставка.
31. Система мотивації праці та місце заробітної плати в ній.
13. Структура заробітної плати.
14. Елементи організації оплати праці.
15. Форми і системи заробітної плати.
16. Традиційні та нетрадиційні системи оплати праці.

17. Регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата.
18. Реальна та номінальна заробітна плата.
19. Поняття бюджету та споживчого кошику.
20. Планування зростання продуктивності праці.
21. Планування чисельності працівників.
22. Планування заробітної плати.
23. Керування персоналом і людськими ресурсами
24. Особливості кадрового планування на підприємствах
25. Мобільність і стабільність персоналу
26. Сутність і мета аудита у трудовій сфері.
27. Проведення аудиторської перевірки.
28. Обробка й аналіз інформації.
29. Ефективність аудита у трудовій сфері.
30. Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку.
31. Сутність, цілі і завдання соціологічних досліджень у сфері праці.
32. Регулювання та удосконалення соціально-трудоких відносин.
33. Охарактеризувати система соціального партнерства на ринку праці: визначення та особливості.
34. Створення, розвиток і завдання міжнародної організації праці.
35. Структура міжнародної організації праці і її основні документи.
36. Методи роботи й основні сфери діяльності.
37. Охарактеризувати соціальне партнерство в Україні: проблеми та перспективи.
38. Охарактеризувати міжнародну організацію праці: визначення та напрями діяльності
39. Охарактеризувати міжнародну організацію праці: визначення та структуру
40. Погляди МОП у XXI ст.

4.2.5. Перелік типових тестових завдань до 2 модульно-рейтингового контролю знань студентів

1. Загальна винагорода – це:
 - a) загальна ціна послуг праці;
 - b) заробіток плюс преміальні виплати плюс негрошові форми винагороди і допомоги у формі відкладеного заробітку;
 - c) заробітна плата в грошовому виразі;
 - d) ставка заробітної плати, помножена на кількість відпрацьованого часу.

2. Резервна заробітна плата -це:
 - a) заробіток плюс преміальні виплати плюс негрошові форми винагороди і допомоги у формі відкладеного заробітку;
 - b) мінімальна заробітна плата, яку треба запропонувати людині, що не бере участь в робочій силі, щоб він відмовився від години дозвілля і приступив до роботи;
 - c) максимальна заробітна плата, яку треба запропонувати людині, що не бере участь в робочій силі, щоб він відмовився від години дозвілля і приступив до роботи;
 - d) заробітна плата, яку треба запропонувати людині, що бере участь в робочій силі;

3. Ставка заробітної плати, помножена на кількість відпрацьованого часу:
 - a) Заробіток;
 - b) Ціна послуг праці;
 - c) Номінальна заробітна плата ;
 - d) Реальна заробітна плата.

4. Заробітна плата в грошовому виразі:
 - a) Номінальна заробітна плата;
 - b) Реальна заробітна плата;
 - c) Ставка заробітної плати;
 - d) Загальна винагорода.

5. Знання, уміння, навички, які можуть бути реалізовані на різних робочих місцях, на різних фірмах:
 - a) Людський капітал;
 - b) Специфічний людський капітал;
 - c) Загальний людський капітал;
 - d) Пропозиція праці.

7. Якісні характеристики робочої сили, здатності людини до трудової діяльності, його уміння, знання, навички.
 - a) Людський капітал;
 - b) Специфічний людський капітал;
 - c) Інтелектуальний капітал;
 - d) Трудовий капітал.

8. Основні завдання Міжнародної організації праці:

- a) Проведення досліджень і здійснення публікацій по соціально-трудовах проблемах;
- b) Сприяння повній, продуктивній, ефективній і вільно вибраній зайнятості населення;
- c) Розробка і ухвалення міжнародних трудових норм;
- d) Організація профорієнтації і профконсультування.

9. Виконавський орган МОТ направляє роботу МОТ в період між конференціями, проводить в життя її рішення, обирає Генерального директора МБТ і контролює його роботу і др.-

- a) Координаційна рада;
- b) Адміністративна рада;
- c) Галузевий комітет;
- d) Міжнародне бюро праці.

10. Постійний виконавський орган, секретаріат МОТ, її адміністративний і старанний орган, дослідницький і інформаційний центр.

- a) Координаційна рада;
- b) Міжнародний галузевий комітет;
- c) Міжнародне бюро праці;
- d) Міжнародний адміністративний комітет.

11. Міжнародно-правові договори, що містять мінімальні стандарти в області соціально-трудовах стосунків і закріплюють для тих, що ратифікували їх держав-учасниць зобов'язання юридичного характеру, -

- a) Конвергенції
- b) Концесії
- c) Конференції
- d) Конвенції

12. Нормативний загальнодержавний документ, призначений для тарифікації робіт, професій робочих і складання учбових програм для підготовки і підвищення кваліфікації робочих на підприємствах і в організаціях незалежно від форм власності і підпорядкованості- це:

- a) Тарифно-кваліфікаційні характеристики загальногалузевих посад професій робочих, та службовців;
- b) Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робочих;
- c) Кваліфікаційний довідник посад керівників, фахівців і інших службовців;
- d) Єдиний кваліфікаційний довідник посад керівників, фахівців і інших службовців.

13. Нормативний документ, за допомогою якого визначаються посадові обов'язки відповідних категорій службовців - це:
- a) Тарифно-кваліфікаційні характеристики загальногалузевих посад, службовців та загальногалузевих професій робочих;
 - b) Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робочих;
 - c) Схема посадових окладів і штатні розклади;
 - d) Кваліфікаційний довідник посад керівників, фахівців і інших службовців
14. Нормативний документ, призначений для тарифікації працівників бюджетної сфери, але який може використовуватися і на підприємствах небюджетної сфери- це:
- a) Тарифно-кваліфікаційні характеристики загальногалузевих посад, службовців та загальногалузевих професій робочих;
 - b) Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робочих;
 - c) Схема посадових окладів і штатні розклади;
 - d) Кваліфікаційний довідник посад керівників, фахівців і інших службовців.
15. Для диференціації величини оплати праці службовців використовують:
- a) Штатний розклад;
 - b) Схеми посадових окладів;
 - c) Схеми посадових окладів і штатні розклади;
 - d) Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робочих.
16. Форма регламентації окладів службовців залежно від величини деяких показників діяльності підприємства і його розміру:
- a) Схеми посадових окладів;
 - b) Штатний розклад;
 - c) Схеми посадових окладів і штатного розкладу;
 - d) Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник.
17. Таблиці, що розробляються підприємствами і організаціями, в яких відбивається найменування посад службовців, чисельність і структура управлінського персоналу, фіксовані посадові оклади службовців:
- a) Штатний розклад;
 - b) Схеми посадових окладів;
 - c) Схеми посадових окладів;
 - d) Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник.
18. Дану систему оплати праці застосовують при виконанні разових робіт, а також тоді, коли необхідно стимулювати скорочення термінів виконання робіт:
- a) Відрядна форма оплати праці;
 - b) Почасова система оплати праці;
 - c) Відрядно- прогресивна система оплати праці;
 - d) Акордна система оплати праці.

19. Що з нижче перерахованого не є принципом винагороди:

- a) Гнучкість і диференційованість;
- b) Формування платоспроможного попиту;
- c) Оптимізація витрат на робочу силу при максимально високій віддачі;
- d) Індивідуалізація.

20. Що не є ринковим чинником формування заробітної плати:

- a) Еластичність сроса на працю;
- b) Взаємозамінність ресурсів;
- c) Корисність ресурсів для підприємця;
- d) Колективно-договірне регулювання оплати праці.

4.2.6. Перелік типових задач до 2 модульно-рейтингового контролю знань студентів

№ 1

Робочий-відрядник заготовив 2000 кг вторинної сировини (розцінка за 1 т - 200 грн.). Крім того, їм було реалізовано товару на суму 1250 грн. (Премія від суми продажів складає 2%). Визначте повний заробіток робітника.

№ 2

Робочий-відрядник виконав норму виробітку продукції на 120%. Його заробіток за прямими відрядними розцінками склав 800 грн. на норму виробітку. Відповідно до внутрішньо-заводського положення відрядні розцінки за продукцію, вироблену понад норми до 110%, підвищуються в 1,2 рази, від 110 до 120% - в 1,4 рази. Визначте повний заробіток робітника.

№ 3

Робочий-наладчик на другій ділянці має заробіток за тарифною ставкою 700 грн. Норма (план) вироблення його ділянки - 1000 од. продукції. Фактично ж виготовлено 1200 од. Визначити заробітну плату наладчика.

№ 4

Механік відпрацював 170 ч. протягом місяця заощадив матеріалів на 620 грн. На підприємстві діє положення про преміювання за економію матеріалів у розмірі 40% від суми економії. Тарифна годинна ставка – 5,6 грн.

№ 5

Годинна ставка інженера – 6,2 грн. і за умовами договору 30% премії щомісячно. Він відпрацював протягом місяця 140 ч. Розрахуйте заробіток інженера.

№ 6

Визначити денний заробіток робітника-відрядника на основі наступних даних: 1) робочий виготовив за день 5 шестерень, 8 втулок, 12 циліндрів; 2) розцінки за шестерню - 30 грн., За втулку - 15, за циліндр – 11грн.

№ 7

Визначити планову чисельність робочих відрядників, якщо нормативна трудомісткість товарної продукції за діючими нормами складає 3600 тис. нормо-годин. Коефіцієнт виконання норм - 1.2. У плановому році 365 днів, з них 104 вихідних і 8 святкових. Плановані невиходи на роботу передбачені у розмірі 10% від номінального фонду часу. Середня тривалість робочого дня 8.0 годин.

№ 8

За планом на квітень встановлений на одного робітника 22 дні роботи при тривалості робочого дня 7,85 години. Фактично за місяць середнє облікове число робітників склало 720 чол., загальне число відпрацьованих робітниками за квітень людино-дня склало 16560, загальне число відпрацьованих робітниками за місяць людино-годин склало 130824.

№ 9

Визначити номінальний і ефективний фонди часу роботи робітника. Календарних днів в році - 365, святкових і вихідних - 112, передсвяткових - 6. Тривалість чергової відпустки 168ч. На виконання державних і громадських обов'язків витрачено 0.5 %, днів хвороби складають 1.5 % номінального фонду роботи. Тривалість робочого дня 8.2 години.

№ 10

Упродовж березня при середній встановленій тривалості робочого дня 8,1 години і 980 робочих місцях підприємство відпрацювало 24 дні і наступне число людино-днів : в першій зміні - 20500, в другій - 18500, в третій - 6000 людино-дня, нез'явлення склали 2850 людино-дня, у тому числі чергові відпустки - 1350, святкові і вихідні - 6500 людино-дня. За місяць відпрацьований 351000 людино-дня. Визначити фонди робочого часу і показники їх використання; середньоспискову чисельність працівників; середню фактичну тривалість робочого дня і коефіцієнт його використання; коефіцієнт змінності працівників; коефіцієнт використання змінного режиму. Зробити висновки.

№ 11

Денна заробітна плата - 120 ден. ед. Тривалість робочого дня - 8 годин. Визначте, як зміниться ціна 1 години праці, якщо: робочий день збільшиться до 10 годин, а почасова заробітна плата - до 130 ден. ед. за день; інтенсивність праці зросте на 10%, а заробітна плата - на 5%. Що таке "ціна години праці"?

№ 12

Визначити планову кількість робочих відрядників, якщо нормативна трудомісткість товарної продукції за діючими нормами становить 3600 тис.нормо-годин. Коефіцієнт виконання норм - 1.2. У плановому році 365 днів, з них 104 вихідних і 8 святкових. Плановані невиходи на роботу передбачені в розмірі 10% від номінального фонду часу. Середня тривалість робочого дня 8.0 годин

№ 13

Тривалість робочого дня - 8 годин, ціну 1 години праці - 48 ден. ед. Визначте почасову заробітну плату і її зміну, якщо: ціна робочої години знизилася до 45 ден. ед. при незмінному робочому дні; тривалість робочого часу збільшиться на 1 годину при тій же ціні години праці. Яка залежність між почасовою заробітною платою і ціною праці?

№ 14

За вісім років заробітна плата в країні підвищилася на 25%, а вартість життя - на 60%. Визначте зміну рівня реальної заробітної плати. Що слід розуміти під номінальною і реальною заробітною платою?

№ 15

Норма часу на виготовлення одного виробу складає 12 хвилин, годинна тарифна ставка при цій складності праці 15 грн, в місяці 24 робітників дня; тривалість зміни 8 годин. За місяць виготовлені 1008 виробів. Оплата праці відрядно-преміальна.

Визначте: норму вироблення в місяць(шт.); відрядну розцінку на виріб(грн); суму відрядної заробітної плати за місяць, якщо за кожен відсоток перевиконання виплачується 1,5% заробітку за відрядними розцінками(грн).

5. ПЕРЕЛІК НАВЧАЛЬНО- МЕТОДИЧНОЇ ЛІТЕРАТУРИ І НАВЧАЛЬНИХ ЗАСОБІВ

5.1. Основна та додаткова література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. /О.А. Грішнова – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2007. – 559 с.
2. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навчальний посібник/ В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов та ін; Мін-во освіти і науки України, Донбаська державна машинобудівна академія. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 255 с.
3. Лукашевич В.М. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навчальний посібник / Лукашевич В.М., 2-ге видання, перероб. та доповн.- Львів: «Новий Світ - 2000», 2010.- 424 с.
4. Матюха М.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.посібник для дистанційного навчання / М.М. Матюха – К.: Університет «Україна», 2012.- 306 с.
5. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010.-584 с.

Додаткова:

1. Бондар Н. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ Н. Бондар, В. Воротін, О. Гаєвський,; За заг. ред. А. В. Каліни; Міжрегіональна академія управління персоналом . - К.: МАУП, 2006. - 350 с.
2. Гетьман О.О. Економіка підприємства: Навч. посіб./ О.О. Гетьман – К.: Центр навч. літ., 2006. – 488 с.
3. Дубич К.В. Основи теорії управління та менеджменту: Навч. посіб./ К.В. Дубич – К.: Пектораль, 2005. – 104 с.