

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет водного господарства  
та природокористування  
Кафедра трудових ресурсів і підприємництва

**06-05-80**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**  
для підготовки до кваліфікаційного екзамену  
для здобувачів першого (бакалаврського) рівня  
за освітньо-професійною програмою  
«Управління персоналом і економіка праці»  
спеціальності 051 «Економіка»  
денної і заочної форм навчання

Рекомендовано  
науково-методичною радою  
з якості ННІЕМ  
протокол № 3  
від 06.02.2020 р.

Рівне – 2020

Методичні рекомендації для підготовки до кваліфікаційного екзамену для здобувачів першого (бакалаврського) рівня за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіка праці» спеціальності 051 «Економіка» денної і заочної форм навчання [Електронне видання] / Міщук Г. Ю., Самолук Н. М., Мазур Н. О., Юрчик Г. М. – Рівне : НУВГП, 2020. – 35 с.

**Укладачі:**

Міщук Г. Ю., д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва; Самолук Н. М., к.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва; Мазур Н. О., к.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва; Юрчик Г. М., к.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

**Відповідальний за випуск:** Міщук Г. Ю., д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва

**Керівник групи забезпечення**

Міщук Г. Ю

© Г. Ю. Міщук, Г. М. Юрчик, Н. О.  
Мазур, Н. М. Самолук, 2020  
© НУВГП, 2020

## Зміст

1.	Загальні положення.....	4
2.	Мета і завдання проведення кваліфікаційного екзамену.....	4
3.	Порядок проведення кваліфікаційного екзамену.....	5
4.	Програма проведення кваліфікаційного екзамену.....	7
4.1.	Навчальна дисципліна «Економіка праці».....	7
4.2.	Навчальна дисципліна «Управління персоналом».....	14
4.3.	Навчальна дисципліна «Ринок праці».....	23
4.4.	Навчальна дисципліна «Мотивування персоналу».....	29
4.5.	Навчальні дисципліни загальноекономічної підготовки.....	32
5.	Критерії оцінювання знань.....	33
6.	Рекомендована література.....	34

## 1. Загальні положення

Методичні рекомендації розроблено відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Стандарту вищої освіти за спеціальністю 051 «Економіка» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, «Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті водного господарства та природокористування», «Положення про атестацію здобувачів вищої освіти та роботу екзаменаційної комісії» та «Вимог щодо формування та оформлення завдань для контролю знань студентів (поточний, підсумковий, державна атестація)» в Національному університеті водного господарства та природокористування.

Відповідно до законодавства України *атестація* – це встановлення відповідності результатів навчання (наукової або творчої роботи) здобувачів вищої освіти (ВО) вимогам освітньої (наукової, освітньо-творчої) програми.

Формою атестації осіб на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти за спеціальністю 051 Економіка за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці» у Національному університеті водного господарства та природокористування є кваліфікаційний екзамен.

Кваліфікаційний екзамен здобувача ВО – це підсумковий контроль рівня його знань, умінь, які він повинен продемонструвати для підтвердження відповідності набутих ним компетентностей нормативним вимогам.

## 2. Мета і завдання проведення кваліфікаційного екзамену

Метою кваліфікаційного екзамену за фахом є виявлення та оцінювання рівня теоретичних знань і практичних навиків, отриманих після вивчення дисциплін за спеціальністю 051 «Економіка» освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіка праці».

Кваліфікаційного екзамену повинен визначити рівень встановлення відповідності якості здобутої вищої освіти, набутих професійних компетенцій вимогам стандартів вищої

освіти України із спеціальності 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», а саме засвоєння студентами матеріалів ряду професійно орієнтованих дисциплін, вміння самостійно аналізувати складні явища та процеси, активно використовувати набуті знання у своїй професійній та суспільній діяльності. Державна атестація випускників здійснюється за допомогою засобів контролю ступеня досягнення кінцевих цілей освітньо-професійної підготовки з дотриманням принципів формування і реалізації системи засобів державної діагностики якості знань.

Принципами формування і реалізації системи засобів державної діагностики якості знань бакалавра із спеціальності 051 «Економіка» освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіка праці» є: комплексність, актуальність, інформативність, об'єктивність, відкритість, єдність вимог, предметність, інноваційність.

### **3. Порядок проведення кваліфікаційного екзамену**

Атестація здобувачів ВО у формі кваліфікаційного екзамену здійснюється екзаменаційною комісією (ЕК) після завершення теоретичного та практичного навчання за відповідною програмою вищої освіти.

ЕК перевіряє теоретичну та практичну фахову підготовки здобувачів ВО, встановлення її відповідності Стандартам вищої освіти; приймає рішення про присвоєння випускникам відповідного ступеня вищої освіти і кваліфікації та видачу диплома (диплома з відзнакою з урахуванням рекомендації випускової кафедри). Формування, організацію роботи та контролю за діяльністю ЕК здійснює ректор.

Терміни проведення екзамену визначаються навчальним планом та графіком навчального процесу.

Організація проведення кваліфікаційного екзамену здійснюється навчально-науковим центром незалежного оцінювання університету (ЦНО).

Розклад підсумкового контролю здобувачів ВО складається ЦНО спільно з дирекцією навчально-наукового

інституту відповідно до графіка навчального процесу та затверджується проректором з науково-педагогічної та навчальної роботи не пізніше як за місяць до дати проведення.

Кваліфікаційного екзамену проводиться як комплексна перевірка компетентності професійно-практичної підготовки студентів з навчальних дисциплін, передбачених навчальним планом. Проведення контролю знань студентів відбувається із застосуванням системи Moodle. Тривалість кваліфікаційного екзамену не повинна перевищувати три астрономічні години. Форма завдань визначається ЦНО, зміст завдань – випусковою кафедрою.

До складання кваліфікаційного екзамену допускаються студенти, які виконали всі вимоги навчального плану.

Питання, що входять до екзаменаційного білету, комплектуються всіма рівнями складності. База завдань для проведення державної атестації включає 300 тестових питань, з них: 70% питань першого рівня складності, 20% - другого рівня складності, 10% - третього рівня складності. Питання першого і третього рівня містять лише одну правильну відповідь з п'ятох запропонованих, а питання другого рівня можуть містити дві і більше правильних відповідей.

Екзаменаційний білет кваліфікаційного екзамену включає 47 питань:

- ✓ 35 питань достатнього рівня складності, які оцінюються по 2 бала за правильну відповідь;

- ✓ 10 питань вище достатнього рівня складності – 2 бала за правильну відповідь;

- ✓ 2 завдання високого рівня складності, правильне виконання яких оцінюється по 5 балів за кожне.

Результати складання кваліфікаційного екзамену оцінюються за 100-бальною шкалою із переведенням підсумкової кількості балів у національну шкалу (4-х бальну).

Студент, який одержав незадовільну оцінку з кваліфікаційного екзамену, відраховується з університету, і йому видається академічна довідка. Студент, який не склав кваліфікаційного екзамену, допускається до повторного його складання упродовж трьох років після закінчення вищого

навчального закладу. Студенту, який не склав кваліфікаційного екзамену з поважної причини (документально підтверженої), ректором університету може бути продовжений строк навчання із складанням кваліфікаційного екзамену до наступного терміну роботи державної комісії але не більше, ніж на один рік.

#### **4. Програма проведення кваліфікаційного екзамену**

До кваліфікаційного екзамену входять тестові завдання різного рівня складності з таких фахових навчальних дисциплін:

- 1) економіка праці;
- 2) управління персоналом;
- 3) ринок праці;
- 4) мотивування персоналу;

5) дисципліни загальноекономічної підготовки («Основи економіки», «Економіка підприємства», «Економічний аналіз»).

Програма кваліфікаційного екзамену направлена на виявлення та оцінювання теоретичних знань та практичних навиків з дисциплін, що включені до державної атестації. Завдання для проведення кваліфікаційного екзамену готуються викладачами кафедри трудових ресурсів і підприємництва відповідно до програми екзамену, яка надається.

#### **4.1. Навчальна дисципліна «Економіка праці»**



##### **Перелік контрольних запитань для самостійної підготовки:**

1. Дайте визначення поняття «праця». Визначте, що/хто належить до таких основних факторів виробництва, як предмети праці, засоби праці, суб'єкти праці. Наведіть приклади предметів, засобів та суб'єктів праці для різних видів економічної діяльності.
2. Що таке персонал? Які категорії персоналу (категорії працівників) Ви знаєте?
3. Які відносини можна назвати соціально-трудовами? Хто є суб'єктами (сторонами) соціально-трудових відносин і які

- інтереси кожен з них переслідує?
4. Які рівні ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів та угод існують в Україні? Назвіть сторони цих переговорів та угод.
  5. Що таке організація праці? Назвіть основні складові організації праці. Що Ви розумієте під поняттям «робоче місце»?
  6. Що таке продуктивність праці? Назвіть та охарактеризуйте основні показники рівня продуктивності праці. Які одиниці вимірювання використовують для виробітку, а які – для трудомісткості продукції?
  7. Які Ви знаєте методи визначення продуктивності праці? В чому полягає сутність кожного з цих методів? Назвіть основні переваги та недоліки вимірювання обсягу продукції при визначенні продуктивності праці в натуральних і у вартісних показниках.
  8. Що таке нормування праці? Яке призначення нормування праці? Що може бути об'єктом нормування праці? Охарактеризуйте основні види норм. Чи є залежність між нормою часу і нормою виробітку? Яка саме? Що характеризує рівень виконання норм виробітку і як він розраховується?
  9. Що таке заробітна плата? Розкрийте сутність заробітної плати як економічної категорії, винагороди і доходу працівника, витрат роботодавця. Перерахуйте та охарактеризуйте основні функції заробітної плати.
  10. Дайте визначення понять «складність праці», «кваліфікація працівника», «проста праця». З'ясуйте зв'язок між цими поняттями. Перерахуйте основні складові тарифної системи оплати праці. Дайте визначення понять «тарифна ставка», «посадовий оклад», «тарифна сітка», «схема посадових окладів», «тарифно-кваліфікаційні характеристики». Що характеризує тарифний коефіцієнт? Від чого залежить розмір тарифної ставки працівника?
  11. Які форми тарифної оплати праці традиційно існують на підприємствах України? Порівняйте між собою відрядну і почасову форми оплати праці щодо їхніх переваг, недоліків та



можливостей застосування. Як розрахувати розмір заробітної плати при простій почасовій, почасово-преміальній, простій відрядній, відрядно-преміальній та відрядно-прогресивній системах заробітної плати? Що таке одинична відрядна розцінка? Чи потрібно для її розрахунку використовувати норми праці? Які саме?

12. Яким чином держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств різних форм власності? Що таке мінімальна заробітна плата?
13. Дайте визначення поняття «населення». Чим визначаються типи відтворення населення? Назвіть та охарактеризуйте ці типи.
14. Назвіть та охарактеризуйте основні види руху населення. Якими показниками визначається природний рух населення, а якими міграція?
15. Дайте визначення понять «економічно активне населення» і «економічно пасивне (неактивне) населення». Кого саме відносять до кожної з цих категорій населення?
16. Дайте визначення поняття «ринку праці». Хто є суб'єктами ринку праці? Що належить до інфраструктури ринку праці?
17. Що таке кон'юнктура ринку праці? Назвіть і охарактеризуйте основні типи кон'юнктури ринку праці.
18. Що являє собою сегментація ринку праці? Назвіть основні ознаки сегментації та приклади відповідних сегментів ринку праці. Які існують відмінності між первинним і вторинним ринком праці?
19. Дайте визначення зайнятості. Кого відносять до зайнятих відповідно до вітчизняного законодавства? Дайте визначення поняття «безробіття». Охарактеризуйте фрикційне, структурне та циклічне безробіття. Що розуміють під поняттям «природний рівень безробіття»? Назвіть основні показники зайнятості та безробіття населення. Як вони визначаються?
20. Чи можна судити про рівень заможності або про рівень бідності населення та досконалість економічної системи країни, на основі результатів аналізу структури витрат та структури доходів населення? Яким чином?

☑ **Типові задачі та порядок їх розв'язання:**

***Задача 1***

Тарифна ставка робітника 4-го розряду становить 27,81 грн./год. Визначте тарифні ставки робітників 2-го та 5-го розрядів.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

***Розв'язок***

Тарифні ставки кожного наступного розряду тарифної сітки розраховуються на основі тарифної ставки робітника першого розряду і відповідних тарифних коефіцієнтів.

Пам'ятаючи, що тарифний коефіцієнт є співвідношенням між тарифною ставкою певного розряду і мінімальною тарифною ставкою (тарифною ставкою 1-го розряду), знаходимо тарифну ставку 1-го розряду:

$$C_{T1} = C_{TN} / K_{TN} = 27,81 / 1,35 = 20,60 \text{ (грн/год)}.$$

Тарифні ставки за кожним з наступних кваліфікаційних розрядів визначаємо за формулою  $C_{TN} = K_{TN} * C_{T1}$ .

Тарифна ставка 2-го розряду:  $C_{T2} = 1,08 * 20,60 = 22,25$  (грн/год);

Тарифна ставка 5-го розряду  $C_{T5} = 1,54 * 20,60 = 31,72$  (грн/год).

***Задача 2***

Розрахувати тарифну заробітну плату за зміну для робітника при почасовій та при відрядній формах оплати праці

№ з/п	Показники праці	Значення
1.	Фактичні затрати робочого часу, год	8
2.	Кількість виготовленої продукції, шт/зміна	15
3.	Норма часу на виготовлення одиниці продукції, н-год/шт.	0,5
4.	Годинна тарифна ставка – при по часовій оплаті праці, грн/год – при відрядній оплат праці, грн/н-год	35,00 36,10

### Розв'язок

Заробітна плата, розрахована за простою почасовою системою оплати, складає:  $Z_q = C_{Tq} * T_{\Phi} = 35,00 * 8 = 280,00$  (грн).

При відрядній формі оплати праці одинична відрядна розцінка для даного виду продукції становить  $P = C_{Tb} * H_q = 36,10 * 0,5 = 18,05$  (грн). Отже, робітник отримає заробітну плату в розмірі  $Z_b = P * Q = 18,05 * 15 = 270,75$  (грн).

(Альтернативний спосіб розрахунку. При відрядній формі оплати праці нормативна трудомісткість продукції, виготовленої робітником, становить  $T_H = H_q * Q = 0,5 * 15 = 7,5$  (н-год). Тоді заробіток працівника дорівнює:  $Z_b = C_{Tb} * T_H = 36,10 * 7,5 = 270,75$  (грн).

**Увага!!!** У вихідних даних може бути вказано як норму часу, так і норму виробітку. Тоді під час розв'язку задачі необхідно врахувати **обернену** залежність між цими двома величинами.

### **Задача 3**

Вибрати з таблиці необхідні дані та визначити:

- чисельність економічно активного населення регіону (за методикою МОП);
- рівень економічної активності населення;
- рівень зайнятості економічно активного населення;
- рівень безробіття економічно активного населення.

### Розв'язок

Для початку студенту необхідно згадати, що поняття економічно активного населення за рекомендаціями МОП може розглядатися лише стосовно вікової групи **15-70 років**, а також визначитися, які із зазначених в умові задачі категорій належать до економічно активного населення, а які ні. Отже: безробітні, які шукають роботу – економічно активні; зайняті лише вихованням дітей і доглядом за хворими – економічно пасивні; зайняті в усіх сферах економічної діяльності – економічно активні; студенти і учні денної форми навчання – економічно неактивні.

Вікові групи населення, повних років	0...14	15	16...54	55...59	60...64	65...70	>70
Чисельність населення, тис. осіб	229	21	653	53	49	57	98
з них:							
1) безробітні, які шукають роботу	-	0,1	160,0	4,0	2,0	0,5	-
2) зайняті лише вихованням дітей і доглядом за хворими	-	0,1	1,5	0,5	1,5	0,8	0,3
3) зайняті в усіх сферах економічної діяльності	-	0,5	441,5	23,0	3,0	1,5	0,1
4) студенти і учні денної форми навчання	148	19	47	-	-	-	-

Зайняті економічною діяльністю:

$$Ч_3 = 0,5 + 441,5 + 23,0 + 3,0 + 1,5 = 469,5 \text{ (тис. осіб).}$$

Безробітні:

$$Ч_6 = 0,1 + 160,0 + 4,0 + 2,0 + 0,5 = 166,6 \text{ (тис. осіб).}$$

Економічно активне населення:

$$Ч_{\text{ЕАН}} = Ч_3 + Ч_6 = 469,5 + 166,6 = 636,1 \text{ (тис. осіб).}$$

Рівень економічної активності населення:

$$Р_{\text{ЕАН}} = (Ч_{\text{ЕАН}} / Ч_{\text{нас.15-70р.}}) * 100\% = (636,1 / (21 + 653 + 53 + 49 + 57)) * 100\% = (636,1 / 833) * 100\% = 76,4\%.$$

Отже, 76,4% населення регіону віком 15-70 років є економічно активним, тобто створює пропозицію на ринку праці (зайнято у національній економіці, або ж прагне знайти роботу і готове працювати).

Рівень зайнятості економічно активного населення:

$$Р_3^{\text{ЕАН}} = (Ч_3 / Ч_{\text{ЕАН}}) * 100\% = (166,6 / 636,1) * 100\% = 26,2\%.$$

Рівень безробіття економічно активного населення:

$$Р_6^{\text{ЕАН}} = (Ч_6 / Ч_{\text{ЕАН}}) * 100\% = (469,5 / 636,1) * 100\% = 73,8\%.$$

Отже, 73,8% економічно активного населення (населення, що забезпечує пропозицію на ринку праці) зайнято в національній економіці, а 26,2% - шукають роботу й готові працювати, але на даний момент є безробітними.

#### **Задача 4**

Визначити рівень зайнятості економічно активного населення, рівень безробіття економічно активного населення та рівень економічної активності населення країни на основі таких вихідних даних:

Показники	тис. осіб
Наявне населення у віці 15-70 років	48482,7
Економічно активне населення	26111,5
Зайняті у всіх сферах економічної діяльності (за методологією МОП)	24114,0

#### **Розв'язок**

Рівень зайнятості економічного населення становить:

$$P_3^{EAH} = (Ч_3 / Ч_{EAH}) * 100\% = (24114,0 / 26111,5) * 100\% = 92,35\%.$$

$$\text{Рівень безробіття: } P_6^{EAH} = (Ч_6 / Ч_{EAH}) * 100\%.$$

Оскільки кількісно економічно активне населення складається із зайнятих економічною діяльністю та безробітних, то чисельність безробітних можна визначити як

$$Ч_6 = Ч_{EAH} - Ч_3 = 26111,5 - 24114,0 = 1997,5 \text{ (тис. осіб).}$$

$$\text{Отже, } P_6^{EAH} = (1997,5 / 26111,5) * 100\% = 7,65\%.$$

Рівень економічної активності населення:

$$P_{EAH} = (Ч_{EAH} / Ч_{\text{нас. 15-70р.}}) * 100\% = \\ = (26111,5 / (48482,7)) * 100\% = 53,9\%.$$

#### **Задача 5**

Визначити рівень безробіття економічно активного населення, рівень безробіття економічно активних чоловіків та рівень безробіття економічно активних жінок в країні на основі вихідних даних:

Показники	тис. осіб
Економічно активне населення	22051,6
у т.ч. чоловіки	11356,8
Зайняті в усіх сферах економічної діяльності	20266,0
у т.ч. жінки, тис. осіб	9965,6

#### **Розв'язок**

Рівень безробіття економічно активного населення:

$$P_6^{EAH} = (ч_6 / ч_{EAH}) * 100\%.$$

Оскільки кількісно економічно активне населення складається із зайнятих економічною діяльністю та безробітних, то чисельність безробітних можна визначити як

$$Ч_6 = Ч_{ЕАН} - Ч_3 = 22051,6 - 20266,0 = 1785,6 \text{ (тис. осіб).}$$

$$\text{Отже, } P_6^{ЕАН} = (1785,6 / 22051,6) * 100\% = 8,10\%.$$

Чисельність економічно активних жінок:

$$Ч_{ЕА}^{жін} = Ч_{ЕАН} - Ч_{ЕА}^{чол} = 22051,6 - 11356,8 = 10694,8 \text{ (тис. осіб).}$$

Чисельність безробітних жінок:

$$Ч_6^{жін} = Ч_{ЕА}^{жін} - Ч_3^{жін} = 10694,8 - 9965,6 = 729,2 \text{ (тис. осіб).}$$

Рівень безробіття економічно активних жінок:

$$P_6^{ЕАжін} = (Ч_6^{жін} / Ч_{ЕА}^{жін}) * 100\% = (729,2 / 10694,8) * 100\% = 6,82\%.$$

Чисельність безробітних чоловіків:

$$Ч_6^{чол} = Ч_6 - Ч_6^{жін} = 1785,6 - 729,2 = 1056,4 \text{ (тис. осіб).}$$

Рівень безробіття економічно активних чоловіків:

$$P_6^{ЕАчол} = (Ч_6^{чол} / Ч_{ЕА}^{чол}) * 100\% = (1056,4 / 11356,8) * 100\% = 9,30\%.$$

*При розв'язуванні цієї задачі студент може застосувати й інші способи розрахунку, виходячи з відомих залежностей.*

Отже, у відповідному році 8,1% економічно активного населення України не мало роботи й знаходилося в її пошуку. При цьому рівень офіційно зареєстрованого безробіття чоловіків суттєво вищий ніж рівень безробіття жінок.

## 4.2. Навчальна дисципліна «Управління персоналом»



### Перелік контрольних запитань для самостійної підготовки:

1. Розкрийте сутність понять «персонал» і «управління персоналом»
2. Кого відносять до категорії персоналу «керівники»?
3. Кого відносять до категорії персоналу «робітники»?
4. Які методи управління персоналом Вам відомі? Які методи управління персоналом належать до блоку адміністративних / економічних?
5. Які групи кадрових документів виділяються? Які документи входять до кожної із цих груп?
6. Які методи визначення потреби в персоналі Вам відомі?
7. За якими показниками можна оцінити ефективність

- реалізованої кадрової політики?
8. Які документи виступають інформаційними джерелами руху персоналу (звільнення, прийому, навчання)?
  9. Які показники характеризують механічний рух персоналу?
  10. Яким буде значення коефіцієнту обороту з прийому, якщо облікова чисельність персоналу: на початок року – 160 осіб, на кінець року – 175 осіб, чисельність прийнятих на роботу – 15 осіб?
  11. Яким буде значення коефіцієнту обороту зі звільнення, якщо облікова чисельність персоналу: на початок року – 540 осіб, на кінець року – 480 осіб, чисельність звільнених – 50 осіб?
  12. Яким буде значення коефіцієнту загального обороту, якщо середньооблікова чисельність персоналу 300 осіб, чисельність прийнятих на роботу – 30 осіб, чисельність звільнених – 80 осіб?
  13. Коли працівник вважається зарахованим на певну посаду?
  14. Наведіть фактори, які визначають напрями кадрового планування.
  15. Які джерела набору персоналу належать до внутрішніх?
  16. Які джерела набору персоналу належать до зовнішніх?
  17. Що є недоліками та перевагами внутрішнього набору персоналу?
  18. Що є недоліками та перевагами зовнішнього набору персоналу?
  19. Розкрийте сутність відбору персоналу.
  20. Які традиційні методи відбору персоналу Вам відомі?
  21. Які методи відбору персоналу відносяться до нетрадиційних?
  22. Який метод первинного відбору персоналу дає можливість сформулювати певне уявлення про кандидата через роботу з особовими документами, однак орієнтується на факти з минулого?
  23. Що собою являє адаптація працівників?
  24. Розкрийте сутність психофізіологічної, професійної та соціально-психологічної адаптації.
  25. В чому полягає відмінність між первинною та вторинною адаптацією?
  26. Що собою являє процес переміщення робітників, фахівців з

- вищою освітою між професійними, кваліфікаційними та посадовими групами персоналу в результаті опанування ними нових знань, умінь та практичного досвіду роботи?
27. Яка зі складових професійного навчання спрямована на оволодіння іншою професією фахівцями або робітниками, які вже здобули первинну професійну підготовку?
  28. Як називається заняття досвідченого працівника з молодим робітником або фахівцем у процесі щоденної роботи?
  29. Що собою являє інструктаж?
  30. Як називається форма самостійного навчання, за якої працівник тимчасово переводиться на нову роботу або посаду з метою оволодіння новими знаннями, уміннями та навичками, розширення кругозору?
  31. Що собою являє коучинг?
  32. Які показники продуктивності праці Вам відомі? Розкрийте їх сутність.
  33. В чому полягає сутність кооперації праці та поділу праці?
  34. Якою може бути тривалість скороченого робочого часу?
  35. Якою може бути тривалість щорічної основної відпустки?
  36. Як називається сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці?
  37. Які елементи умов праці Вам відомі? Що до них відноситься?
  38. Як називається процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам?
  39. Які складові заробітної плати Ви знаєте?
  40. Яка заробітна плата визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, що не перевищують встановлені законодавством?

**Типові задачі та порядок їх розв'язання:**

**Задача 1**

Проаналізувати механічний рух персоналу в розрізі коефіцієнтів обороту з прийому, звільнення, загального обороту



та плинності, якщо рух персоналу характеризується даними наведеними в таблиці.

Показник	Кількість, осіб
Обліковий склад працівників на початок звітного року	400
Працівники, прийняті протягом року	50
Працівники, звільнені протягом року в тому числі:	90
- переведено на інші підприємства у зв'язку з закінченням строку договору;	15
- вибули на навчання та в армію;	5
- звільнилися за власним бажанням;	30
- звільнено за прогули, порушення трудової дисципліни;	25
- вийшли на пенсію	15

### Розв'язок

1. Знаходимо облікову чисельність працівників на кінець року:  $\mathcal{C}^{\text{кін.р}} = 400 + 50 - 90 = 360$  осіб

2. Розраховуємо середньооблікову чисельність працівників:  $\mathcal{C}_c = (\mathcal{C}^{\text{поч.р.}} + \mathcal{C}^{\text{кін.р}}) / 2 = (400 + 360) / 2 = 380$  осіб

3. Визначаємо коефіцієнт обороту по прийому:

$$K_{\text{оп}} = \mathcal{C}_п / \mathcal{C}_c = 50 / 380 = 0,132$$

4. Визначаємо коефіцієнт обороту по звільненням:

$$K_{\text{оз}} = \mathcal{C}_з / \mathcal{C}_c = 90 / 380 = 0,237$$

5. Визначаємо коефіцієнт загального обороту:

$$K_{\text{зо}} = K_{\text{оп}} + K_{\text{оз}} = 0,065 + 0,161 = 0,226$$

6. Визначаємо коефіцієнт плинності:

$$K_{\text{пл}} = (\mathcal{C}_{\text{звб}} + \mathcal{C}_{\text{зптд}}) / \mathcal{C}_c = (90 + 50) / 380 = 0,369$$

### **Задача 2**

У наступному періоді на підприємстві планується впровадити нову технологію, внаслідок чого очікується зростання продуктивності праці і обсягів виробництва. Потрібно визначити планову чисельність робітників для двох цехів внаслідок даних змін.

№ п/п	Показники	Цехи	
		пекарський	кондитерський
1.	Норма часу на виробництво одиниці продукції, год.	0,1	0,12
2.	Обсяги виробництва, тис. грн.	120	360
3	Фонд робочого часу працівника, год. / рік	1700	
4.	Індекс продуктивності праці	1,06	1,15
5.	Індекс обсягів виробництва	1,2	1,06

### Розв'язок

1. Визначаємо фактичну чисельність робітників у підрозділах на основі трудомісткості виробничої програми:

$$Ч_{\phi} (\text{пекарський цех}) = (Нч * O_{\phi}) / \text{ФРЧ} = (0,1 * 120 \text{ тис.}) / 1700 = 7 \text{ осіб}$$

$$Ч_{\phi} (\text{кондитерський цех}) = (0,12 * 360 \text{ тис.}) / 1700 = 25 \text{ осіб}$$

2. Визначаємо необхідну (планову) чисельність робітників в результаті досягнутого зростання продуктивності праці та обсягів виробництва:

$$Ч_{\text{пл}} (\text{пекарський цех}) = Ч_{\phi} * (I_{\phi} / I_{\text{пл}}) = 7 * (1,2 / 1,06) = 8 \text{ осіб}$$

$$Ч_{\text{пл}} (\text{кондитерський цех}) = 25 * (1,06 / 1,15) = 23 \text{ особи.}$$

### **Задача 3**

Визначити показники механічного руху персоналу (коефіцієнти обороту прийому, зі звільнення, загального обороту, плинності та постійності) якщо:

1) облікова чисельність персоналу на початок року – 160 осіб;

2) чисельність працівників, які постійно перебували в складі підприємства протягом року – 135 осіб;

3) чисельність прийнятих на роботу – 10 осіб;

4) чисельність вибулих, всього – 25 осіб; в тому числі: у зв'язку із закінченням терміну дії трудового договору – 5 осіб; вихід на пенсію – 5 осіб; за власним бажанням – 8 особи; за прогули – 7 особи.

### Розв'язок

1. Знаходимо облікову чисельність працівників на кінець року:  $Ч^{кін.р} = 160 + 10 - 20 = 150$  осіб

2. Розраховуємо середньооблікову чисельність працівників:  $Ч_c = (Ч^{поч.р.} + Ч^{кін.р}) / 2 = (160 + 150) / 2 = 155$  осіб

3. Визначаємо коефіцієнт обороту по прийому:

$$K_{оп} = Ч_{п} / Ч_c = 10 / 155 = 0,065$$

4. Визначаємо коефіцієнт обороту по звільнення:

$$K_{оз} = Ч_з / Ч_c = 25 / 155 = 0,161$$

5. Визначаємо коефіцієнт загального обороту:

$$K_{зо} = K_{оп} + K_{оз} = 0,065 + 0,161 = 0,226$$

6. Визначаємо коефіцієнт плинності:

$$K_{пл} = (Ч_{звб} + Ч_{зпгд}) / Ч_c = (8 + 7) / 155 = 0,097$$

7. Розраховуємо коефіцієнт постійності:

$$K_{пост} = Ч_{пост} / Ч_c = 135 / 155 = 0,871$$

### **Задача 4**

Розрахувати зміну продуктивності праці та прибутку в результаті підвищення кваліфікації частиною його робітників

№	Показники	Величина
1	Обсяг виготовленої продукції робітників, які пройшли підвищення кваліфікації	1,9 млн.грн
2	Обсяг виготовленої продукції робітників, які не пройшли підвищення кваліфікації	1,8 млн.грн
3	Чисельність робітників, які пройшли підвищення кваліфікації	20 чол.
4	Чисельність робітників, які не пройшли підвищення кваліфікації	23 чол.
5	Рентабельність продукції	20 %

### Розв'язок

1. Визначаємо продуктивність праці для тих робітників, які пройшли підвищення кваліфікації і для тих, які не пройшли:

$$ПП_{пк} = Q / Ч_{пк} = 1,9 \text{ млн.} / 20 = 95 \text{ тис.грн.}$$

$$ПП_{нпк} = Q / Ч_{нпк} = 1,8 \text{ млн.} / 23 = 78,260 \text{ тис.грн.}$$

2. Визначаємо приріст продуктивності праці:

$$\Delta ПП = ПП_{пк} - ПП_{нпк} = 95 - 78,260 = 16,74 \text{ тис.грн.}$$

3. Розраховуємо ефект від підвищення кваліфікації робітників, за відповідною програмою навчання, на прибуток підприємства:

$$E = \Delta\Pi * Ч_{пк} * \text{Рентабельність} = 16,74 \text{ тис.} * 20 * 20\% = 66,96 \text{ тис.грн.}$$

### ***Задача 5***

Протягом місяця (170 год.) робітник 4-го розряду виготовив 600 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі - 0,3 год. Годинна тарифна ставка працівника першого розряду - 16,5 грн., тарифний коефіцієнт 4-го розряду 1,8. За виконання місячної норми виробітку нараховується премія в розмірі 20 % тарифної зарплати, та 2 % - за кожний відсоток перевиконання цієї норми. Обчислити сукупний місячний заробіток працівника.

#### *Розв'язок*

1. Розраховуємо годинну тарифну ставку працівника 4-го розряду:

$$T_{c4} = T_{c1} * T_{k4} = 16,5 * 1,8 = 29,7 \text{ грн/год}$$

2. Знаходимо відрядну розцінку:

$$P = T_{c4} * N_{ч} = 29,7 * 0,3 = 8,91 \text{ грн./шт.}$$

3. Розраховуємо тарифний заробіток:

$$ЗП_{тар} = P * Оф = 8,91 * 600 = 5346 \text{ грн}$$

4. Визначаємо плановий обсяг виготовлення деталей:

$$Опл = ФРЧ / N_{ч} = 170 / 0,3 = 566 \text{ шт.}$$

5. Розраховуємо відсотку перевиконання плану:

$$\Delta\%О = (600-566)/566 * 100\% = 6\%$$

6. Визначаємо розмір премії за виконання плану:

$$П_1 = 20\% * ЗП_{тар} = 0,2 * 5346 = 1069,2 \text{ грн.}$$

7. Визначаємо розмір премії за перевиконання плану:

$$П_2 = ЗП_{тар} * (2\% * 6\% / 100\%) = 5346 * 0,12 = 641,52 \text{ грн.}$$

8. Розраховуємо загальну суму місячного заробітку працівника:

$$ЗП_{міс} = ЗП_{тар} + П_1 + П_2 = 5346 + 1069,2 + 641,52 = 7056,72 \text{ грн.}$$

### **Задача 6**

Розрахувати зміну продуктивності праці слюсарів та механіків авто-майстерні, а також зміну прибутку підприємства в результаті підвищення кваліфікації частини його робітників

№ п/п	Показники	Величина
1	Середня продуктивність праці слюсарів, які пройшли підвищення кваліфікації	98 тис.грн.
2	Середня продуктивність праці слюсарів, які не пройшли підвищення кваліфікації	86 тис.грн.
3	Середня продуктивність праці механіків, які пройшли підвищення кваліфікації	100 тис.грн.
4	Середня продуктивність праці механіків, які не пройшли підвищення кваліфікації	90 тис.грн.
5	Чисельність слюсарів, які пройшли підвищення кваліфікації	15 чол.
6	Чисельність механіків, які пройшли підвищення кваліфікації	18 чол.
7	Рентабельність продукції слюсарів	19 %
8	Рентабельність продукції механіків	17 %

#### Розв'язок

1. Визначаємо приріст продуктивності праці для слюсарів та механіків:

$$\Delta ПП = ПП_{пк} - ПП_{нпк}$$

$$\Delta ППс = 98 - 86 = 12 \text{ тис.грн.}$$

$$\Delta ППм = 100 - 90 = 10 \text{ тис.грн.}$$

2. Розраховуємо ефект від підвищення кваліфікації слюсарів та механіків на прибуток підприємства:

$$E = \Delta ПП * Ч_{пк} * \text{Рентабельність}$$

$$Eс = 12 \text{ тис.} * 15 * 19\% = 34,2 \text{ тис.грн.}$$

$$Eм = 10 \text{ тис.} * 18 * 17\% = 30,6 \text{ тис.грн.}$$

3. Розраховуємо загальний вплив підвищення кваліфікації на прибуток підприємства:

$$E_{\text{заг.}} = Eс + Eм = 34,2 + 30,6 = 64,8 \text{ тис.грн.}$$

### **Задача 7**

Обсяг виробничої програми підприємства у базовому періоді становив 400 млн. грн. і зріс у плановому періоді на 15 %. Виріток на одного працівника у базовому періоді становить 1,6 млн. грн. За рахунок кращої організації виробництва чисельність промислово-виробничого персоналу зменшиться у плановому періоді на 10 осіб. Визначити процент зростання продуктивності праці та чисельність працівників на підприємстві у плановому періоді.

#### Розв'язок

1. Розраховуємо чисельність працівників у базовому періоді:

$$Ч_6 = O_6 / B_6 = 400 / 1,6 = 250 \text{ осіб}$$

2. Розраховуємо чисельність працівників у плановому періоді:

$$Ч_{пл} = Ч_6 - 10 = 250 - 10 = 240 \text{ особа}$$

3. Розраховуємо обсяг виробництва у плановому періоді:

$$O_{пл} = O_6 * 115\% = 400 \text{ млн.} * 1,15 = 460 \text{ млн. грн.}$$

4. Знаходимо виробіток у плановому періоді

$$B_{пл} = O_{пл} / Ч_{пл} = 460 \text{ млн.} / 240 = 1,9 \text{ млн. грн./ особу}$$

5. Визначимо відсоток зростання продуктивності праці:

$$\Delta\% \text{ ПП} = (B_{пл} - B_6) / B_6 * 100\% = (1,9 - 1,6) / 1,6 * 100\% = 18,8\%$$

### **Задача 8**

Визначити показники механічного руху персоналу (коефіцієнти обороту з прийому, зі звільнення, загального обороту та плинності) і чисельність працівників, необхідних для обслуговування механічного руху персоналу, якщо:

1) затрати часу на звільнення одного працівника:

- у зв'язку із закінченням дії трудового договору – 2,5 люд.-год.;

- у зв'язку з виходом на пенсію – 6 люд.-год.;

- за власним бажанням – 3 люд.-год.;

- за порушення трудових договірних зобов'язань – 9 люд.-

год.;

2) затрати часу для найму й адаптації новоприйнятого – 10

люд.-год.;

3) фонд робочого часу працівника служби персоналу – 1800 год./рік;

4) облікова чисельність персоналу:

- на початок року – 460;

- на кінець року – 520;

5) чисельність прийнятих на роботу – 100;

6) чисельність вибулих, всього – 40; в тому числі:

- у зв'язку із закінченням дії трудового договору – 8;

- вихід на пенсію – 7;

- за власним бажанням – 20;

- за порушення трудових договірних зобов'язань – 5.

### Розв'язок

1. Розраховуємо середньооблікову чисельність працівників:

$$Ч_c = (Ч^{\text{поч.р.}} + Ч^{\text{кін.р.}}) / 2 = (460 + 520) / 2 = 490 \text{ осіб}$$

2. Визначаємо коефіцієнт обороту по прийому:

$$K_{\text{оп}} = Ч_{\text{п}} / Ч_c = 100 / 490 = 0,204$$

3. Визначаємо коефіцієнт обороту по звільнення:

$$K_{\text{оз}} = Ч_3 / Ч_c = 40 / 490 = 0,082$$

4. Визначаємо коефіцієнт загального обороту:

$$K_{\text{зо}} = K_{\text{оп}} + K_{\text{оз}} = 0,204 + 0,082 = 0,286$$

5. Визначаємо коефіцієнт плинності:

$$K_{\text{пл}} = (Ч_{\text{звб}} + Ч_{\text{зггд}}) / Ч_c = (5 + 20) / 490 = 0,051$$

6. Розраховуємо чисельність працівників, необхідних для обслуговування механічного руху персоналу:

$$Ч = (2,5 * 8 + 6 * 7 + 3 * 20 + 9 * 5 + 10 * 100) / 1800 = 1 \text{ працівник} \\ (0,65 \text{ ставки})$$

## 4.3. Навчальна дисципліна «Ринок праці»



### Перелік контрольних запитань для самостійної підготовки:

1. Що є товаром на ринку праці?
2. Які функції виконує ринок праці?
3. Які складові сукупного та поточного ринку праці?

4. Які сегменти ринку праці прийнято виділяти?
5. Що таке індивідуальна пропозиція праці та які кількісні показники її виміру?
6. Які особливості та які ефекти проявляються в процесі формування індивідуальної пропозиції праці?
7. Що таке сукупна пропозиція на ринку праці? Які закономірності її формування?
8. Які важелі прийнято виділяти для регулювання сукупної пропозиції праці?
9. Що таке індивідуальний та сукупний попит на ринку праці?
10. Яким чином формується рівноважний попит на ринку праці?
11. Що таке пряма та перехресна еластичність попиту на працю?
12. Що таке зайнятість? Які основні форми зайнятості прийнято виділяти?
13. Які категорії населення визнаються зайнятими відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»?
14. Що таке безробіття? Які позитивні та негативні наслідки безробіття?
15. Які види безробіття за причинами його виникнення прийнято виділяти?
16. Які види безробіття формують природний його рівень?
17. В чому сутність закону Оукена?
18. Як розраховуються основні показники ринку праці (рівень зайнятості, рівень безробіття, рівень економічної активності населення)?
19. Які методи та інструменти державного регулювання ринку праці прийнято виділяти?
20. Який порядок працевлаштування іноземців в Україні?
21. Що таке освітній ваучер та який порядок його надання?
22. Які види професійного навчання пропонує Державна служба зайнятості?
23. Який порядок призначення та виплати допомоги по безробіттю?
24. Які програми компенсації єдиного соціального внеску існують в Україні?



☑ **Типові задачі та порядок їх розв'язання:**

**Задача 1**

Визначте рівень безробіття за методикою МОП у плановому періоді ( $P_{\text{пл}}$ ) відповідно до закону Оукена, якщо у плановому періоді приріст номінального ВВП складатиме 10%; індекс споживчих цін очікується на рівні 108%; рівень безробіття у звітному періоді за методикою МОП склав 9,0%.

**Розв'язок**

Закон Оукена пов'язує приріст реального ВВП з рівнем безробіття. Відтак, за наявності індексу зростання ВВП у фактичних цінах та очікуваного індексу споживчих цін можна визначити індекс зростання реального ВВП:

$$I_{\text{ВВП}} = (1,1/1,08) \cdot 100 = 102\%$$

Тобто, приріст реального ВВП складає 2%. Відтак, відповідно до рівняння Оукена це супроводжуватиметься зростанням рівня безробіття:

$$3 - \frac{V_1 - V_0}{V_0} \cdot 100 = 2 \cdot \frac{U_1 - U_0}{U_0} \cdot 100$$

де  $V_1, V_0$  - обсяги ВВП відповідно у поточному та базисному періоді;  $U_1, U_0$  - рівні безробіття відповідно у поточному та базисному періоді.

$$3 - 2 = 2 \cdot \Delta U \rightarrow \Delta U = 1/2 = 0,5 \%$$

Таким чином, у плановому періоді рівень безробіття зросте на 0,5% та складе 9,5%.

**Задача 2**

Розрахувати розмір допомоги по безробіттю (ДПБ) за перших 180 днів для безробітної особи, якщо її загальний страховий стаж складає 3 роки та 5 місяців; протягом останніх 12 місяців особа працювала 8 місяців; середньомісячна заробітна плата (за 12 останніх місяців) за останнім місцем роботи склала 10560 грн.; з останнього місяця роботи працівник був звільнений у зв'язку із скороченням штатів.

### Розв'язок

Оскільки особа протягом останніх 12 місяців працювала більше 6 місяців, то розрахунок та виплата допомоги по безробіттю (ДПБ) для неї буде здійснюватися з урахуванням страхового стажу. Такий порядок призначення ДПБ потребує визначення середньоденної заробітної плати за останніх 6 місяців:

$ЗПд = 10560/30 = 352$  грн./день (30 – кількість календарних днів, що припадають в середньому на місяць).

Загальний страховий стаж безробітного відповідає коефіцієнту страхового стажу для розрахунку ДПБ на рівні 0,55. Таким чином середньоденна заробітна плата безробітного з урахування коефіцієнту по страховому стажу становитиме:

$ЗПд$  (з урахування коефіцієнту по страховому стажу) =  $352 * 0,55 = 193,6$  грн. /день

Підстави звільнення з останнього місця роботи дають право безробітному отримувати ДПБ протягом усього визначеного законодавством періоду (360 днів протягом двох років):

$ДПБ$  (перші 90 днів у розмірі 100%) =  $193,6 * 90 * 1,0 = 17424$  грн.

У розрахунку на місяць в перші 90 днів ДПБ буде складати:

$ДПБ$  міс. (перші 90 днів) =  $17424/3 = 5808,0$  грн./міс. ДПБ протягом перших 90 днів буде виплачуватися у розрахованому розмірі, оскільки її сума вище від мінімальної ДПБ та нижче від максимально визначеного розміру.

$ДПБ$  (наступні 90 днів у розмірі 80%) =  $193,6 * 90 * 0,8 = 13939,2$  грн.

У розрахунку на місяць наступні 90 днів ДПБ буде складати:  $ДПБ$  міс. (наступні 90 днів) =  $13939,2/3 = 4646,4$  грн./міс. ДПБ протягом наступних 90 днів буде виплачуватися у розрахованому розмірі, оскільки її сума вище від мінімальної ДПБ та нижче від максимально визначеного розміру.

Відтак, загальна сума ДПБ за перші 180 днів буде складати:

$ДПБ$  (перші 180 днів) =  $17424 + 13939,2 = 31363,2$  грн.

### ***Задача 3***

Розрахувати нормативну чисельність працівників з числа категорій населення, які потребують додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню ( $Ч_c$ ), та інвалідів ( $Ч_i$ ), що підлягають працевлаштуванню в межах визначених нормативів (квот) для таких роботодавців: 1) фізична особа – підприємець з чисельністю найманих працівників – 15 осіб; 2) юридична особа з чисельністю працюючих 18 осіб.

#### ***Розв'язок***

Фізична особа – суб'єкт підприємницької діяльності з чисельністю найманих працівників 15 осіб не підпадає під квоту для працевлаштування соціально вразливих категорій населення (5%). Водночас відповідно до чинного порядку та умов працевлаштування інвалідів в межах даного суб'єкта підприємницької діяльності необхідно працевлаштувати одного інваліда (оскільки чисельність найманих працівників складає від 8 до 25 осіб).

Юридична особа з чисельністю працюючих 18 осіб не підпадає під квоту для працевлаштування соціально вразливих категорій населення за квотою 5%. Водночас в межах даного суб'єкта підприємницької діяльності необхідно працевлаштувати одного інваліда (оскільки чисельність найманих працівників складає від 8 до 25 осіб).

### ***Задача 4***

Визначте коефіцієнт прямої еластичності попиту на працю ( $E$ ), якщо при зростанні середньої заробітної плати з 5800 до 6300 грн. роботодавець звільнив двох працівників у зв'язку із скороченням штатів (при чисельності штатних працівників до звільнення – 20 осіб). Обґрунтуйте як вплине така еластичність попиту на працю на ФОП (ДФОП).

#### ***Розв'язок***

Коефіцієнт еластичності попиту на працю - відсоткова зміна попиту на працю ( $\Delta L$ ), що припадає на 1% зміни заробітної плати ( $\Delta W$ ):

$$E = \frac{\Delta L}{\Delta W}$$

$\Delta L = 2/20 \cdot 100 = 10,0\%$ ;  $\Delta W = 500/5800 \cdot 100 = 8,6 \%$  →  $E = 10,0/8,6 = 1,16$ .

Тобто, попит на працю в межах даного підприємства є еластичним, оскільки на 1% зміни заробітної плати припадає 1,16% зміни чисельності працюючих. Така еластичність попиту на працю по заробітній платі зумовить наступні зміни у фонді оплати праці (ФОП):

$$\Delta \text{ФОП} = 6300 \cdot 18 - 5800 \cdot 20 = -2600 \text{ грн.}$$

Тобто, еластичний попит на працю по заробітній платі призводить до випереджаючого зменшення ФОП порівняно з темпами зростання заробітної плати.

### **Задача 5**

Визначте оптимальний індивідуальний попит на працю у страховій компанії за співвідношенням між граничним доходом праці (MRP) та граничними витратами праці (MRC), якщо: 1) зміна чисельності найманих працівників протягом ряду звітних періодів характеризувалася наступними змінами у кількості укладених страхових полісів (таб.); 2) середня заробітна плата найманого працівника у страховій компанії складає 8000 грн.; 3) середня страхова сума полісу складає 2800 грн.

Чисельність робітників	Кількість укладених страхових полісів, од.
15	20
16	25
17	32
18	36
19	38
20	39

### Розв'язок

Оптимальний індивідуальний попит на працю має місце тоді, коли граничний доход праці та граничні витрати праці є рівними. Розрахунок відповідних граничних показників відображено в нижче наведеній таблиці:

Чисельність працівників	Граничні витрати праці (MRC), грн.	Граничний дохід праці (MRP), грн.
15	-	-
16	$= 16 \cdot 8000 - 15 \cdot 8000 = 8000$	$= 25 \cdot 2800 - 20 \cdot 2800 = 14000$
17	8000	19600
<u>18</u>	<u>8000</u>	<u>11200</u>
19	8000	5600
20	8000	2800

Результати розрахунків засвідчили, що економічно доцільним для страхової компанії є залучення на роботу 18 працівників, оскільки саме при такій їх кількості  $MRC < MRP$ . Водночас приймати на роботу 19-го працівника є недоцільним, оскільки граничний дохід його праці буде нижчим від граничних витрат на оплату його праці.

### **Задача 6**

Визначте рівень зайнятості економічно активного населення ( $P_3$ ) та чисельність зайнятих ( $Z$ ), якщо: чисельність населення у віці 15 -70 років складає 512,9 тис. осіб; рівень економічної активності складає 78,4%; рівень безробіття за методикою МОП складає 8,6%.

#### Розв'язок

Чисельність економічно активного населення складатиме  $= 512,9 \cdot 0,784 = 402,1$  тис. осіб.

Чисельність безробітних  $= 402,1 \cdot 0,086 = 34,6$  тис. осіб.

Чисельність зайнятих  $= 402,1 - 34,6 = 367,5$  тис. осіб.

Рівень зайнятості  $= 367,5 / 512,9 \cdot 100 = 71,7\%$ .

## **4.4. Навчальна дисципліна «Мотивування персоналу»**



### **Перелік контрольних запитань для самостійної підготовки:**

1. Дайте визначення понять «потреба», «мотив», «стимул». Охарактеризуйте зв'язок між цими поняттями.
2. Розкрийте зміст мотиваційної теорії А.Маслоу. В чому, на Вашу думку, полягають переваги та недоліки даної моделі?
3. Розкрийте зміст теорії очікувань В.Врума.

4. Яких принципів необхідно дотримуватися при організації оплати праці? Яким чином держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств різних форм власності?
5. Які форми тарифної оплати праці традиційно існують на підприємствах України? Які системи застосовуються в межах цих форм? Дайте коротку характеристику кожної з тарифних систем оплати праці. Що є мірою праці при почасовій формі заробітної плати? За яких умов доцільно застосовувати цю форму оплати праці? Що є мірою праці при відрядній формі заробітної плати? Визначте умови, необхідні для застосування цієї форми оплати праці. Яка система оплати праці, на Вашу думку, найкраще стимулює працівників до підвищення продуктивності праці?
6. Що Ви знаєте про комісійну оплату праці?
7. Охарактеризуйте роль надбавок і доплат до заробітної плати в системі мотивації персоналу. Наведіть конкретні приклади.
8. Охарактеризуйте роль премій в системі мотивації персоналу. Визначте умови та показники, на основі яких доцільно преміювати працівників різних категорій.

**Типові задачі та порядок їх розв'язання:**

**Задача 1**

Визначити відрядні розцінки на деталі та відрядний заробіток токаря за місяць, якщо відомо, що протягом місяця він виконав такий обсяг робіт:

Назва деталі	Кількість виготовлених деталей, шт	Розряд роботи	Норма часу на деталь, хв
М-1	226	4	24,0
М-2	830	3	6,0

Тарифна ставка для 1-го розряду: 22,00 грн/н-год.

Тарифні коефіцієнти:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,09	1,21	1,35	1,54	1,8	1,9	2,0

### Розв'язок

Одинична відрядна розцінка за деталь М-1 (4-ий розряд роботи):

$$P_{M-1} = C_T * N_q = 1,35 * 22,00 * 24 / 60 = 11,880 \text{ (грн).}$$

*Зверніть увагу, що в цій задачі норми часу задано в нормах-хвилинах, хоча тарифні ставки встановлено за норму-годину!*

Одинична відрядна розцінка за деталь М-2 (3-ій розряд роботи):

$$P_{M-1} = C_T * N_q = 1,21 * 22,00 * 6 / 60 = 2,662 \text{ (грн).}$$

Заробітна плата токаря:

$$Z_B = P * Q = 11,880 * 226 + 2,662 * 830 = 4894,34 \text{ (грн).}$$

**Увага!!!** У вихідних даних може бути вказано як норму часу, так і норму виробітку. Тоді під час розв'язку задачі необхідно врахувати **обернену** залежність між цими двома величинами.

### **Задача 2**

Робітник-почасовик 4-го розряду відпрацював 174 год та виконав нормоване завдання, за що передбачена премія у розмірі 10% тарифної заробітної плати; зекономив матеріалів на суму 750 грн (розмір премії становить 8% від вартості зекономлених матеріалів); протягом трьох змін (тривалість зміни – 8 годин) був задіяний на роботах зі шкідливими умовами (передбачено доплату в розмірі 12% тарифної ставки). Тарифна ставка 1-го розряду – 21,20 грн/год. Тарифні коефіцієнти:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,09	1,21	1,35	1,54	1,8

Визначити розмір усіх доплат та загальну суму заробітної плати робітника.

### Розв'язок

Для розрахунку заробітної плати робітника 4-го розряду застосовується тарифна ставка у розмірі

$$C_T^4 = K_T^4 * C_T^1 = 1,35 * 21,20 = 28,62 \text{ (грн).}$$

Розмір заробітної плати робітника за відпрацьований час становить:

$$З_ч = С_{Тч} * Т_ф = 28,62 * 174 = 4979,88 \text{ (грн).}$$

Доплата за роботу в шкідливих умовах праці:

$$Д_{шк.ум.} = 0,12 * 28,62 * 3 * 8 = 82,43 \text{ (грн).}$$

Розмір тарифної заробітної плати, на яку нараховується премія за виконання завдання:

$$З^{тар} = 4979,88 + 82,43 = 5062,31 \text{ (грн).}$$

Премія за виконання нормованого завдання:

$$Пр_{норм.завд.} = 0,1 * 5062,30 = 506,23 \text{ (грн).}$$

Премія за економію матеріалів:

$$Пр_{ек.мат.} = 0,08 * 750 = 60,00 \text{ (грн).}$$

Загальна сума заробітної плати:

$$З = 4979,88 + 82,43 + 60,00 + 506,23 = 5628,54 \text{ (грн).}$$

#### 4.5. Дисципліни загальноекономічної підготовки («Основи економіки», «Економіка підприємства», «Економічний аналіз»)



##### Перелік контрольних запитань для самостійної підготовки:

1. Що таке економіка? Яке основне призначення економіки?
2. Які відносини лежать в основі функціонування економічної системи?
3. Що таке товар? Що може бути товаром на ринку?
4. Що таке власність? Які форми власності виділяють?
5. Що таке виробничі ресурси? Які види ресурсів прийнято виділяти?
6. Що таке капітал? Які форми капіталу існують?
7. В чому сутність економічної ефективності?
8. Що таке суспільне виробництво?
9. Що таке інфляція?
10. Що таке ринкова конкуренція? Які види конкуренції на ринку виділяють?
11. В чому полягає сутність монополії?
12. В чому сутність олігополії як моделі ринкової конкурентної структури?
13. В чому особливість природної монополії?
14. Що таке ринок та які його складові?



15. В чому сутність закону попиту і пропозиції?
16. Що таке підприємництво?
17. Яка формула капіталу?
18. Як розраховується додана вартість?
19. Коли настає ринкова рівновага?
20. Що відображають та як розраховуються коефіцієнти еластичності попиту і пропозиції?
21. Що таке амортизація?
22. Які види зносу основного капіталу прийнято виділяти?
23. Що таке капітальні та поточні витрати?
24. Які види витрат прийнято виділяти?
25. Що таке собівартість продукції (послуг)?
26. Яким чином розрахувати валовий і чистий прибуток?
27. Що таке рентабельність? Які види рентабельності виділяють?
28. Що таке фактори та резерви? В чому особливості інтенсивних та екстенсивних факторів?
29. Які методи економічного аналізу ви знаєте?
30. Які показники при аналізі економічної діяльності підприємства можна віднести до кількісних та якісних?
31. Які наслідки зменшення трудомісткості виробничої програми?
32. В чому сутність нематеріальних активів?
33. Які показники використання основних засобів прийнято виділяти?
34. В чому сутність вертикального і горизонтального методу при аналізі балансу підприємства?
35. Які наслідки зумовлює зменшення тривалості обороту оборотних коштів?

## **5. Критерії оцінювання знань**

Екзаменаційний білет комплексного державного екзамену містить тестові питання, набір яких у межах варіанту визначається комп'ютерною програмою на платформі Moodle.

Екзаменаційний білет включає 47 питань трьох рівнів складності:

- ✓ 35 питань достатнього рівня складності, що

- оцінюються по 2 бали за правильну відповідь;
- ✓ 10 питань вище достатнього рівня складності, що оцінюються по 2 бали за правильну відповідь;
- ✓ 2 завдання високого рівня складності, правильне виконання яких оцінюється по 5 балів за кожне.

Підсумкова оцінка виводиться як сума балів, отриманих студентом за відповіді на всі питання білету. Отримані бали переводяться в оцінку за національною шкалою.

#### *Шкала оцінювання*

Сума балів за всі форми навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою
90-100	Відмінно
82-89	Добре
74-81	
64-73	Задовільно
60-63	
0-59	Незадовільно

### **6. Рекомендована література**

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник [з грифом МОН] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. К. : ЦУЛ, 2011. 468 с.
2. Безтелесна Л. І., Ринок праці : навчальний посібник. / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. Рівне : НУВГП. 2012. 270 с. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/1868/>.
3. Волкова О. В. Ринок праці : навчальний посібник. Київ. Центр учбової літератури, 2007. 624 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. К. : «Знання», 2009. 390 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / за наук. ред. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711 с.
6. Економічний аналіз: теорія і практика : підручник / за ред. А. Г. Загороднього. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Львів : Магнолія 2006, 2008. 440 с.
7. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. 2-ге вид., без змін. Київ: КНЕУ, 2006. 340 с.

8. Крушельницька О. В. Мотивація та оцінка діяльності персоналу : навч. посібник. Житомир : ЖІТІ, 2000. 215 с.
9. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. К. : КНЕУ, 2006. 398 с.
10. Міщук Г. Ю. Економічний аналіз : навч. посібник / Г. Ю. Міщук, Т. М. Джигар, О. О. Шишкіна. Рівне : НУВГП, 2017. 156 с.
11. Орищак Я. О., Чвалюк В. В. Основи економіки : підручник. Тернопіль : Підручники і посібники, 2006. 191 с.
12. Тирпак І. В. Основи економіки та організації підприємництва : навч. посіб. / І. В. Тирпак, В. І. Тирпак, С. А. Жуков. К. : Кондор, 2011. 284 с.
13. Азарова А. О. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.