

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

06-05-140М

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
для підготовки до атестаційного екзамену
для здобувачів вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня
за освітньо-професійною програмою
«Управління персоналом і економіка праці»
спеціальності 051 «Економіка»
усіх форм навчання

Рекомендовано
науково-методичною радою з
якості ННІЕМ
Протокол від 31.08.2023 р. №1

Рівне – 2023

Методичні рекомендації для підготовки до атестаційного екзамену для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіка праці» спеціальності 051 «Економіка» усіх форм навчання [Електронне видання] / Міщук Г. Ю., Самолюк Н. М., Мазур Н. О., Юрчик Г. М. – Рівне : НУВГП, 2023. – 59 с.

Укладачі:

Міщук Г. Ю., д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва; *Самолюк 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

Гарант ОПП «Управління персоналом і економіка праці» першого (бакалаврського) рівня

Юрчик Г. М.

© Г. Ю. Міщук, Г. М. Юрчик,
Н. О. Мазур, Н. М. Самолюк, 2023
© НУВГП, 2023

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».....	16
4.3.	Навчальна дисципліна «Ринок праці».....	30
4.4.	Навчальна дисципліна «Мотивування персоналу».....	40
4.5.	Навчальні дисципліни загальноекономічної підготовки.....	51
5.	Критерії оцінювання знань.....	56
6.	Рекомендована література.....	57

1. Загальні положення

Підсумкова атестація студентів, які навчаються за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіки праці» за першим (бакалаврським) рівнем проводиться в Університеті в формі атестаційного екзамену. Як визначено в Законі України «Про вищу освіту» атестація – це встановлення відповідності засвоєних здобувачами вищої освіти рівня та обсягу знань, умінь, інших компетентностей вимогам стандартів вищої освіти.

Атестація здобувачів вищої освіти в Університеті здійснюється відповідно до Законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», Стандарту вищої освіти за спеціальністю 051 «Економіка» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 13.11.2018р., №1244 (<http://surl.li/betzkl>), «Порядку організації контролю та оцінювання навчальних досягнень студентів у Європейській кредитно-трансферній системі» (<http://surl.li/fwizp>), «Положення про атестацію здобувачів вищої освіти та роботу екзаменаційної комісії» (<https://ep3.nuwm.edu.ua/8545/>), Методичних вказівок щодо формування та оформлення тестових питань різних стилів у «Навчальній платформі НУВГП» за допомогою шаблону (для професорсько-викладацького складу) (<https://ep3.nuwm.edu.ua/26043/>).

Атестаційний екзамен здобувача вищої освіти – 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

Атестаційний екзамен є важливим завершальним етапом у підготовці бакалаврів. Метою атестаційного екзамену є комплексна перевірка теоретичної та практичної фахової підготовки здобувачів-випускників з метою встановлення відповідності їх кваліфікаційного рівня вимогам стандарту

вищої освіти та освітньо-професійній програмі; прийняття рішення про присудження освітнього рівня бакалавра із присвоєнням кваліфікації «бакалавр з економіки».

Атестаційний екзамен проводиться не лише для перевірки знань випускників, їх готовності до практичної діяльності за спеціальністю, але й у стимулюванні їх подальшого саморозвитку й самовдосконалення. Планомірна самостійна робота студентів, особливо під час підготовки до комплексного екзамену, допомагає систематизувати, глибше осмислити і закріпити знання, отримані в процесі вивчення тієї чи іншої дисципліни.

Атестація здобувачів 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 атестаційного екзамену

Атестація здобувачів у формі атестаційного екзамену здійснюється екзаменаційною комісією (ЕК) після завершення теоретичного та практичного навчання за відповідною освітньо-професійною програмою.

ЕК для атестації здобувачів створюється щорічно у складі голови комісії, членів та секретаря. Склад ЕК затверджується проректором з науково-педагогічної та навчальної роботи, не пізніше ніж за місяць до початку роботи комісії.

ЕК перевіряє теоретичну та практичну фахову підготовку здобувачів, 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 контроль за діяльністю ЕК здійснює ректор.

Терміни проведення екзамену визначаються навчальним планом та графіком навчального процесу.

Організація проведення атестаційного екзамену здійснюється навчально-науковим центром незалежного оцінювання університету (ЦНО). Розклад проведення атестаційних екзаменів 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.

Атестаційний екзамен 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'ятьох 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 атестаційного 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 атестаційного екзамену, допускається до повторного його складання упродовж трьох років після закінчення вищого навчального закладу. Студенту, який не складав атестаційного екзамену з поважної причини (документально підтвердженої), ректором університету може бути продовжений строк навчання із складанням атестаційного екзамену до наступного терміну роботи ЕК, але не більше, ніж на один рік.

4. Програма атестаційного екзамену

До атестаційного 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», «Аналіз економічної діяльності»).

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

4.1. Навчальна дисципліна «Економіка праці»

✓ **Основні теми:**

Тема 1. Праця як провідний чинник економічної діяльності

Сутність і характер праці. Предмети, засоби та суб'єкти праці. Роботодавець і найманий працівник як основні суб'єкти трудових відносин. Основні категорії працівників підприємства.

Тема 2. Організація праці

Поняття і основні складові організації праці. Завдання організації праці на різних рівнях управління.

Тема 3. Організація робочих місць

Поняття та класифікація робочих місць. Організація робочих місць (оснащення робочого місця засобами і предметами праці, планування робочих місць, обслуговування робочих місць). Атестація робочих місць.

Тема 3. Колективно-договірне регулювання трудових відносин

Поняття і сторони соціально-трудова відносин. Основні типи соціально-трудова відносин. Поняття соціального партнерства. Особливості реалізації соціального партнерства в Україні на основі колективно-договірного регулювання трудових відносин. Рівні укладання колективних договорів і угод.

Тема 4. Робочий час працівника

Поняття робочого часу. Законодавче регулювання тривалості робочого часу. Надурочні роботи. Час відпочинку (перерви, вихідні дні, святкові й неробочі дні, відпустки). Облік робочого часу.

Тема 5. Нормування праці

Поняття і призначення нормування праці, об'єкти нормування праці. Основні види норм праці. Сумарні та аналітичні методи нормування праці.

Тема 6. Продуктивність праці

Поняття продуктивності праці. Показники продуктивності праці. Методи вимірювання продуктивності праці. Фактори та резерви зростання продуктивності праці.

Тема 7. Доходи працездатного населення

Поняття працездатного і економічно активного населення. Споживчий бюджет і його складові. Поняття грошових і натуральних, загальних і чистих, номінальних і реальних доходів населення. Державне регулювання доходів і

споживання населення (прожитковий мінімум, споживчий кошик тощо).

Тема 8. Тарифна система оплати праці

Сутність заробітної плати як економічної категорії, елемента ринку праці, винагороди і доходу працівника, витрат роботодавця. Тарифна система оплати праці та її основні складові: тарифна ставка, посадовий оклад, тарифна сітка, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики працівників (ДКХП). Тарифний коефіцієнт і тарифний діапазон. Традиційні тарифні системи оплати праці (в межах почасової і відрядної форм заробітної плати).

Тема 9. Державне регулювання заробітної плати.

Порядок виплати заробітної плати працівникам. Мінімальна заробітна плата та інші державні гарантії в оплаті праці працівників. Оподаткування заробітної плати. Порядок виплати заробітної плати працівникам підприємства. Функції заробітної плати. Принципи організації оплати праці.



Контрольні питання 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. Яких принципів необхідно дотримуватися при організації оплати праці? Яким чином держава здійснює регулювання

оплати праці працівників підприємств різних форм власності? Що таке мінімальна заробітна плата?

13. Дайте визначення понять «економічно активне населення» і «економічно пасивне (неактивне) населення». Кого саме відносять до кожної з цих категорій населення?
14. Дайте визначення зайнятості. Кого відносять до зайнятих відповідно до вітчизняного законодавства? Дайте визначення поняття «безробіття».
15. 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 46,170 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:

$$C_{T1} = C_{TN} / K_{TN} = 46,170 / 1,35 = 34,200 \text{ (грн/год).}$$

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

Тарифна ставка 2-го розряду:

$$C_{T2} = 1,08 \times 34,20 = 36,936 \text{ (грн/год).}$$

Тарифна ставка 5-го розряду:

$$C_{T5} = 1,54 \times 34,20 = 52,668 \text{ (грн/год).}$$

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	42,20 46,50

Розв'язок

Заробітна плата, розрахована за простою почасовою системою оплати, складає: $Z_{\text{ч}} = C_{\text{тч}} \times T_{\text{ф}} = 42,20 \times 8 = 337,60$ (грн).

При відрядній формі оплати праці одинична відрядна розцінка для даного виду продукції становить $P = C_{\text{тв}} \times N_{\text{ч}} = 46,50 \times 0,5 = 23,25$ (грн).

Отже, робітник отримає заробітну плату в розмірі $Z_{\text{в}} = P \times Q = 23,25 \times 15 = 348,75$ (грн).

Альтернативний спосіб розрахунку

При відрядній формі оплати праці нормативна трудомісткість продукції, виготовленої робітником, становить $T_{\text{н}} = N_{\text{ч}} \times Q = 0,5 \times 15 = 7,5$ (н-год).

Тоді заробіток працівника дорівнює: $Z_{\text{в}} = C_{\text{тв}} \times T_{\text{н}} = 46,50 \times 7,5 = 348,75$ (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.



Типові тести:

1. Первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох виконавців, визначена на підставі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності:
 - а) робоче місце
 - б) ринок праці
 - в) страта
 - г) вид економічної діяльності
 - д) акціонерне товариство
2. Автомобілі, літаки, потяги під час транспортування пасажирів належать до:
 - а) засобів праці
 - б) предметів праці
 - в) суб'єктів праці
 - г) товарів
 - д) джерел праці
3. Є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників:
 - а) мінімальна заробітна плата
 - б) відрядна заробітна плата
 - в) комісійна заробітна плата
 - г) почасова заробітна плата
 - д) відрядно-прогресивна заробітна плата
4. Час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати обов'язки за трудовим договором, називається:
 - а) час відпочинку
 - б) час відпустки
 - в) перерва
 - г) простій
 - д) робочий час
5. Чи існує залежність між такими показниками, як норма часу і норма виробітку?
 - а) будь-яка залежність відсутня
 - б) існує обернена залежність
 - в) існує пряма залежність

- г) залежить від виду робіт
 - д) залежить від керівника підприємства
6. Одиницями вимірювання виробітку є:
- а) люд-год
 - б) м/особа
 - в) т/люд-день
 - г) год, хв
 - д) люд-дні
7. Показник мінімального рівня споживання матеріальних благ та послуг, необхідних для збереження здоров'я людини та забезпечення її життєдіяльності, встановлений у вартісному вираженні, – це:
- а) прожитковий мінімум
 - б) мінімальна заробітна плата
 - в) середня заробітна плата
 - г) тарифна ставка
 - д) посадовий оклад
8. Шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати держава здійснює регулювання оплати праці:
- а) працівників підприємств усіх форм власності
працівників тільки державних підприємств
 - б) працівників тільки приватних підприємств
 - в) працівників тільки підприємств-монополістів
 - г) тільки працівників, які працюють у роботодавців - фізичних осіб
9. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці повинен бути:
- а) НЕ нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої державою
 - б) рівним розміру мінімальної заробітної плати, встановленої державою
 - в) вищим за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої державою
 - г) нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої державою
 - д) НЕ нижчим за розмір середньої заробітної плати в регіоні

10. Вміння і навички людини, завдяки яким вона може виконувати роботу відповідної складності – це:
- а) кваліфікація працівника
 - б) темперамент працівника
 - в) характер працівника
 - г) тарифна система
 - д) заробітна плата
11. Тарифний коефіцієнт визначають як:
- а) відношення тарифної ставки певного розряду до мінімальної тарифної ставки
 - б) відношення мінімальної тарифної ставки до тарифної ставки певного розряду
 - в) співвідношення між основною і додатковою заробітною платою
 - г) різницю між тарифною ставкою певного розряду і тарифною ставкою першого розряду
 - д) добуток тарифних ставок сусідніх розрядів
12. Встановлена заробітна плата робітника за одиницю відпрацьованого часу:
- а) тарифна ставка
 - б) одинична відрядна розцінка
 - в) нормативна трудомісткість
 - г) одинична почасова розцінка
 - д) рентабельність продукції
13. Зафіксована заробітна плата працівника, який займає певну посаду, за місяць:
- а) посадовий оклад
 - б) одинична відрядна розцінка
 - в) нормативна трудомісткість
 - г) одинична почасова розцінка
 - д) продуктивність праці
14. Відношення тарифної ставки найвищого розряду до тарифної ставки I розряду:
- а) тарифний діапазон
 - б) посадовий оклад
 - в) тарифна ставка
 - г) схема посадових окладів

- д) тарифно-кваліфікаційні характеристики
- 15. При обчисленні почасової заробітної плати враховується:
 - а) тарифна ставка працівника
 - б) прибуток підприємства
 - в) обсяг виконаних працівником робіт
 - г) час, фактично відпрацьований працівником
 - д) нормативна трудомісткість продукції

4.2. Навчальна дисципліна «Управління персоналом»

Основні теми:

Тема 1. Основні аспекти управління персоналом

Сутність та класифікація персоналу. Структура персоналу. Управління персоналом як складова загальної системи управління організацією. Функції та методи управління персоналом.

Тема 2. Стратегія і політика управління персоналом

Суть стратегії та політики управління персоналом (кадрової політики). Завдання та напрями кадрової політики. Види кадрової політики.

Тема 3. Служби управління персоналом і кадрове діловодство

Оргструктура і штати служби управління персоналом . Кваліфікаційні вимоги до працівників служби управління персоналом. Напрямки діяльності служби управління персоналом. . Основна кадрова документація.

Тема 4. Аналіз та планування персоналу

Аналіз чисельності, структури та якості персоналу. Чинники зміни потреби в персоналі. Види планів з питань персоналу. Методи планування чисельності персоналу.

Тема 5. Організація професійного набору та найм персоналу

Розроблення вимог до кандидатів на вакантні посади. Види джерел набору персоналу. Методи відбору персоналу. Оформлення найму працівника.

Тема 6. Адаптація персоналу

Поняття, види та етапи адаптації персоналу. Виробнича адаптація працівників. Управління адаптацією персоналу.

Тема 6. Управління механічним рухом (мобільністю) персоналу

Рух персоналу та його види. Причини та фактори звільнення персоналу. Витрати та втрати пов'язанні з плінністю персоналу. Аутплейсмент. Облік і звітність в управлінні рухом персоналу.

Тема 7. Управління розвитком персоналу

Сутність та складові процесу розвитку персоналу. Організаційні форми навчання працівників. Коучинг. Витрати на професійне навчання персоналу.

Тема 8. Управління трудовими процесами

Регулювання трудової діяльності персоналу. Облік результатів праці. Організація і планування трудових процесів. Методи вимірювання і планування продуктивності праці.

Тема 9. Управління робочим часом

Законодавче регулювання робочого часу і часу відпочинку. Гнучкі режими роботи. Особливості праці за ненормованого робочого дня.

Тема 10. Управління охороною і безпекою праці персоналу

Поняття умов, охорони та безпеки праці. Класифікація умов праці. Оцінювання умов праці на виробництві. Планування роботи з покращення умов та охорони праці. Навчання з охорони праці.

Тема 11. Оцінювання персоналу

Сутність та основні етапи процесу оцінювання персоналу. Методи оцінювання персоналу. Атестація працівників.

Тема 12. Мотивація персоналу та управління витратами на персонал

Сутність мотивації персоналу. Матеріальні та соціально - психологічні методи стимулювання. Заохочувальні системи колективної та індивідуальної оплати праці. Облік та аналіз витрат на управління персоналом.



Контрольні питання 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, вміннями 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	90
в тому числі:	
- 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 звільнення:

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

5. Визначаємо коефіцієнт загального обороту:

$$K_{\text{зо}} = K_{\text{оп}} + K_{\text{оз}} = 0,132 + 0,237 = 0,369$$

6. Визначаємо коефіцієнт плинності:

$$K_{\text{пл}} = (\mathcal{C}_{\text{звб}} + \mathcal{C}_{\text{зптд}}) / \mathcal{C}_c = (30 + 25) / 380 = 0,145$$

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:

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

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

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: $\text{Ч}^{\text{кін.р}} = 160 + 10 - 20 = 150$ осіб

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

3. Визначаємо коефіцієнт обороту з прийому:

$$K_{\text{оп}} = \text{Ч}_{\text{п}} / \text{Ч}_c = 10 / 155 = 0,065$$

4. Визначаємо коефіцієнт обороту зі звільнення:

$$K_{\text{оз}} = \text{Ч}_з / \text{Ч}_c = 20 / 155 = 0,129$$

5. Визначаємо коефіцієнт загального обороту:

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

6. Визначаємо коефіцієнт плинності:

$$K_{\text{пл}} = (\text{Ч}_{\text{звб}} + \text{Ч}_{\text{зпгд}}) / \text{Ч}_c = (8 + 7) / 155 = 0,097$$

7. Розраховуємо коефіцієнт постійності:

$$K_{\text{пост}} = \text{Ч}_{\text{пост}} / \text{Ч}_c = 135 / 155 = 0,871$$

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:

$$\text{ПП}_{\text{пк}} = Q / \text{Ч}_{\text{пк}} = 1,9 \text{ млн.} / 20 = 95 \text{ тис.грн.}$$

$$\text{ПП}_{\text{нпк}} = Q / \text{Ч}_{\text{нпк}} = 1,8 \text{ млн.} / 23 = 78,260 \text{ тис.грн.}$$

2. Визначаємо приріст продуктивності праці:

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

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

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

Задача 5

Протягом місяця (170 год.) робітник 4-го розряду виготовив 400 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі - 0,5 год. Годинна тарифна ставка працівника першого розряду - 50 грн., тарифний коефіцієнт 4-го розряду 1,8. За виконання місячної норми виробітку нараховується премія в розмірі 10 % тарифної зарплати, та 2 % - за кожний відсоток перевиконання цієї норми. Обчислити сукупний місячний зарібок працівника.

Розв'язок

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

$$\text{Тс}_4 = \text{Тс}_1 * \text{Тк}_4 = 40 * 1,8 = 90 \text{ грн/год}$$

2. Знаходимо відрядну розцінку:

$$P = \text{Тс}_4 * \text{Нч} = 90 * 0,3 = 27 \text{ грн./шт.}$$

3. Розраховуємо тарифний зарібок:

$$\text{ЗП}_{\text{тар}} = P * \text{Оф} = 27 * 400 = 10800 \text{ грн}$$

4. Визначаємо плановий обсяг виготовлення деталей:

$$\text{Опл} = \text{ФРЧ} / \text{Нч} = 170 / 0,5 = 340 \text{ шт.}$$

5. Розраховуємо відсотку перевиконання плану:

$$\Delta\%O = (400 - 340) / 340 * 100\% = 17,6\%$$

6. Визначаємо розмір премії за виконання плану:

$$П_1 = 10\% * ЗП_{\text{тар}} = 0,1 * 10800 = 1080 \text{ грн.}$$

7. Визначаємо розмір премії за перевиконання плану:

$$П_2 = ЗП_{\text{тар}} * (2\% * 17,6\% / 100\%) = 10800 * 0,352 = 3801,6$$

грн.

8. Розраховуємо загальну суму місячного заробітку працівника:

$$ЗП_{\text{міс}} = ЗП_{\text{тар}} + П_1 + П_2 = 10800 + 1080 + 3801,6 = 15681,6 \text{ грн.}$$

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:

$$\Delta ПП = ПП_{\text{пк}} - ПП_{\text{нпк}}$$

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

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

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

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

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

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

3. Розраховуємо загальний вплив підвищення кваліфікації на прибуток підприємства:

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

Задача 7

Обсяг виробничої програми підприємства у базовому періоді становив 400 млн. грн. і зріс у плановому періоді на 15 %. Виробіток 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:

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

3. Розраховуємо обсяг виробництва у плановому періоді:

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

4. Знаходимо виробіток у плановому періоді

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

5. Визначимо відсоток зростання продуктивності праці:

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

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:

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

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

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



Типові тести:

1. Використання санкцій з метою підтримання трудової дисципліни, культури трудової діяльності передбачають такі методи управління персоналом як:
 - а) економічні
 - б) соціально-психологічні
 - в) матеріально-технічні
 - г) адміністративні
 - д) правові
2. Виберіть з нижче перерахованих методів управління персоналом ті, які належать до блоку економічних:
 - а) розробка положень, посадових інструкцій
 - б) участь в прибутках підприємства
 - в) участь працівників в управлінні
 - г) розробка правил внутрішнього трудового розпорядку
 - д) формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі
3. Яким буде значення коефіцієнту обороту з прийому, якщо облікова чисельність персоналу: на початок року – 260 осіб, на кінець року – 240 осіб, чисельність прийнятих на роботу – 20 осіб:
 - а) 0,45
 - б) 0,05
 - в) 0,16
 - г) 0,62
 - д) 0,08
4. Яким буде значення коефіцієнту обороту зі звільнення, якщо облікова чисельність персоналу: на початок року – 260 осіб, на кінець року – 280 осіб, чисельність звільнених – 60 осіб:
 - а) 0,55
 - б) 0,11
 - в) 0,22
 - г) 0,33
 - д) 0,44
5. До особистих документів працівників відносять:
 - а) правила внутрішнього трудового розпорядку

- б) трудову книжку
 - в) наказ про прийняття на роботу
 - г) посадову інструкцію
 - д) картка атестації
6. Працівник вважається зарахованим на певну посаду, якщо:
- а) пройдено професійне тестування
 - б) сформовано його особову справу
 - в) внесено запис до його трудової книжки
 - г) про це йому повідомили у відділі кадрів
 - д) видано наказ про прийом на роботу
7. Вкажіть внутрішньоорганізаційні фактори, які визначають напрями кадрового планування:
- а) звільнення за власним бажанням
 - б) конкуренція та стан ринку збуту
 - в) демографічна ситуація в країні
 - г) кон'юнктура зовнішнього ринку праці
 - д) рівень інфляції та безробіття
8. Що з нижче перерахованого є недоліком внутрішнього набору персоналу:
- а) зменшення затрат на адаптацію персоналу
 - б) підвищення зацікавленості працівників до вискоєфективної праці
 - в) покращання морального клімату, посилення відданості працівників підприємству
 - г) обмеження залучення нових людей з власними поглядами, навиками і досвідом роботи
 - д) зменшення плинності кадрів
9. Процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності вимогам робочого місця та виявлення з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на робоче місце – це:
- а) адаптація персоналу
 - б) підбір (відбір) персоналу
 - в) аутсорсинг персоналу
 - г) розвиток персоналу
 - д) набір персоналу

10. Який метод первинного відбору персоналу дає можливість сформулювати певне уявлення про кандидата через роботу з особовими документами, однак орієнтується на факти з минулого:

- а) аналіз анкетних даних
- б) графологія
- в) співбесіда
- г) експертиза
- д) моделювання

11. Процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища називається:

- а) ротацією
- б) рухом персоналу
- в) адаптацією
- г) атестацією
- д) професійним навчанням

12. 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, це:

- а) професійне навчання персоналу
- б) професійно-кваліфікаційне просування персоналу
- в) підвищення кваліфікації персоналу
- г) перепідготовка персоналу
- д) первинна професійна підготовка

13. Яка з складових професійного навчання спрямована на оволодіння іншою професією фахівцями або робітниками, які вже здобули первинну професійну підготовку:

- а) ротація персоналу
- б) перепідготовка персоналу
- в) первинна професійна підготовка
- г) підвищення кваліфікації персоналу
- д) професійно-кваліфікаційне просування персоналу

14. Заняття досвідченого працівника з молодим робітником або фахівцем у процесі щоденної роботи є:

- а) самоосвітою
- б) інструктажем

- в) наставництвом
 - г) ротацією
 - д) стажуванням
15. Для працівників віком від 16 до 18 років встановлюється така скорочена тривалість робочого часу:
- а) 36 годин на тиждень
 - б) 40 годин на тиждень
 - в) 24 години на тиждень
 - г) 42 години на тиждень
 - д) 20 годин на тиждень
16. Основна відпустка надається працівникам та неповнолітнім особам відповідно тривалістю не менше як:
- а) на 20 та 30 календарних днів
 - б) на 10 та 15 календарних днів
 - в) на 40 та 50 календарних днів
 - г) на 26 та 36 календарних днів
 - д) на 24 та 31 календарний день

4.3. Навчальна дисципліна «Ринок праці»

Основні теми:

Тема 1. Ринок праці в соціально-економічній системі

Сутність, умови виникнення та значимість ринку праці.
Функції ринку праці.

Тема 2. Складові та механізм функціонування ринку праці

Складові ринку праці. Товар на ринку праці. Попит та пропозиція на ринку праці. Механізм взаємодії суб'єктів ринку праці.

Тема 3. Сегменти та види ринку праці

Сегментаційний підхід до вивчення ринку праці. Внутрішній та зовнішній ринок праці. Ринок праці обмеженої та необмеженої конкуренції. Гнучкість та жорсткість ринку праці. Первинний та вторинний ринок праці. Загальний та фіксований ринок праці.

Тема 4. Індивідуальна пропозиція на ринку праці

Сутність індивідуальної пропозиції на ринку праці. Теорія вибору на ринку праці. Ефект доходу та заміщення в індивідуальному пропонуванні праці. Пропонування якості та

інтенсивності праці. Пропонування якості та інтенсивності праці.

Тема 5. Сукупна пропозиція на ринку праці

Сутність та крива сукупної пропозиції на ринку праці. Джерела формування сукупної пропозиції праці. Закон та фактори пропозиції праці. Сегментація пропозиції праці. Напрями впливу на сукупну пропозицію праці.

Тема 6. Індивідуальний та сукупний попит на ринку праці

Сутність та крива індивідуального попиту на працю. Фактори формування попиту на працю. Ефекти доходу та заміщення. Сукупний попит на ринку праці. Еластичність попиту на працю.

Тема 7. Ціна та вартість робочої сили

Заробітна плата як ціна робочої сили на ринку праці. Вартість робочої сили.

Тема 8. Зайнятість населення як форма відповідності попиту та пропозицій праці

Сутність та значимість зайнятості. Методологічно-правові особливості визначення категорій зайнятого населення. Форми та структура зайнятості.

Тема 9. Безробіття як форма незадоволеної пропозиції праці

Соціально-економічна сутність та наслідки безробіття. Види та причини безробіття. Макроекономічні аспекти безробіття.

Тема 10. Інфраструктура та аналіз ринку праці

Сутність, складові та функції інфраструктури ринку праці. Статистичні показники для аналізу ринку праці.

Тема 11. Механізм державного регулювання ринку праці

Механізм державного регулювання ринку праці. Адміністративно-правові інструменти регулювання ринку праці. Організаційно-економічні інструменти регулювання ринку праці в системі ДСЗ. Організаційно-економічні інструменти регулювання ринку праці як складові макроекономічної політики. Соціально-психологічні інструменти регулювання ринку праці.



Контрольні питання 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 на основі її середньої заробітної плати. Такий порядок призначення ДПБ потребує визначення середньоденної заробітної плати за останніх 6 місяців:

$ЗПд = 10560/30,44 = 346,91$ грн./день (30,44 – 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) = $346,91 * 0,55 = 190,8$ грн. /день

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

ДПБ (перші 90 днів у розмірі 100%) = $190,8 * 90 * 1,0 = 17172$ грн.

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

ДПБ міс. (перші 90 днів) = $17172/3 = 5724$ 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%) = $190,8 * 90 * 0,8 = 13737,6$ грн.

У розрахунку на місяць наступні 90 днів ДПБ буде складати: ДПБ міс. (наступні 90 днів) = $13737,6/3 = 4579,2$ 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:

$$\text{ДПБ (перші 180 днів)} = 17172 + 13737,6 = 30909,6 \text{ грн.}$$

Задача 3

Визначте коефіцієнт прямої еластичності попиту на працю (E), якщо при зростанні середньої заробітної плати з 15800 до 19300 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 (ΔL), що припадає на 1% зміни заробітної плати (ΔW):

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

$$\Delta L = 2/20 * 100 = 10,0\%; \Delta W = 3500/15800 * 100 = 22,2 \% \rightarrow E = 10,0/22,2 = 0,45.$$

Тобто, попит на працю в межах даного підприємства є нееластичним, оскільки на 1% зміни заробітної плати припадає 0,45% зміни чисельності працюючих. Така еластичність попиту на працю по заробітній платі зумовить наступні зміни у фонді оплати праці (ФОП):

$$\Delta \text{ФОП} = 19300 * 18 - 15800 * 20 = 31400 \text{ грн.}$$

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

Задача 4

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 (табл.); 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 дохід 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
18	8000	11200
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 5

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 = $402,1 * 0,086 = 34,6$ тис. осіб.

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

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



Типові тести:

1. Товаром на ринку праці є:
 - а) економічно активне населення
 - б) індивідуальна робоча сила
 - в) людина з усіма її здібностями
 - г) результати праці
 - д) безробітні
2. Яка функція ринку праці забезпечує встановлення певного рівня заробітної плати на основі співвідношення попиту та пропозиції праці:
 - а) посередницька
 - б) інформаційна
 - в) ціноутворююча
 - г) регулююча
 - д) стимулююча
3. Який із нижче зазначених ефектів впливає на формування індивідуальної пропозиції праці при високій ставці заробітної плати:
 - а) ефект доходу
 - б) ефект заміщення
 - в) ефект корисності
 - г) ефект масштабу
 - д) ефект граничної віддачі
4. Який із нижче зазначених ефектів впливає на формування індивідуальної пропозиції праці при низькій ставці заробітної плати:
 - а) ефект доходу
 - б) ефект заміщення
 - в) ефект корисності
 - г) ефект масштабу
 - д) ефект граничної віддачі
5. Сукупна пропозиція праці на ринку визначається:
 - а) чисельністю безробітних

- б) чисельністю населення у віці 15-70 років
 - в) чисельністю економічно активного населення
 - г) кількістю робочих місць
 - д) кількістю вакантних робочих місць
6. Поточна пропозиція на ринку праці визначається:
- а) чисельністю населення у віці 15-70 років
 - б) чисельністю економічно активного населення
 - в) чисельністю безробітних
 - г) загальною кількістю робочих місць
 - д) кількістю вакантних робочих місць
7. Процес купівлі-продажу товару на ринку праці називається:
- а) привласненням
 - б) володінням
 - в) наймом
 - г) орендою
 - д) лізингом
8. Якщо при зростанні середньої заробітної плати на 15% роботодавець звільнив 10% працюючих, то коефіцієнт прямої еластичності складає:
- а) -0,67
 - б) 0,67
 - в) 1,5
 - г) -1,5
 - д) 0,75
9. Не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі - це:
- а) безробіття
 - б) зайнятість
 - в) соціально-трудова відносина
 - г) ринок праці
 - д) трудовий договір
10. Допоки MRP (граничний продукт праці) $>$ MRC (граничні витрати праці) роботодавцю доцільно:
- а) не змінювати чисельності працівників
 - б) збільшувати чисельність працівників

- в) зменшувати чисельність працівників
 - г) звільнити працівників
 - д) перевести працівників в режим вимушеної неповної зайнятості
11. Природний рівень безробіття формує:
- а) фрикційне та циклічне безробіття
 - б) інституційне та конверсійне безробіття
 - в) структурне та фрикційне безробіття
 - г) фрикційне та технологічне безробіття
 - д) структурне та циклічне безробіття
12. Для того, щоб знизити рівень безробіття у наступному році на 2% відповідно до закону Оукена необхідно забезпечити зростання реального ВВП у обсязі:
- а) не менше 5%
 - б) 3%
 - в) не менше 7%
 - г) 4%
 - д) 1%
13. Максимальна вартість освітнього ваучера для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці:
- а) законодавчо не визначена
 - б) складає розмір, що кратний 25 прожитковим мінімумам для працездатних осіб
 - в) складає розмір, що кратний 10 прожитковим мінімумам для працездатних осіб
 - г) складає розмір, що кратний 15 прожитковим мінімумам для працездатних осіб
 - д) складає розмір, що кратний 5 прожитковим мінімумам для працездатних осіб
14. Максимальна тривалість виплати допомоги по безробіттю для застрахованих осіб в Україні складає:
- а) 720 днів
 - б) 360 днів протягом одного року
 - в) 360 днів протягом двох років
 - г) 180 днів протягом одного року
 - д) 270 днів протягом двох років

16. У разі звільнення з останнього місяця роботи за власним бажанням без поважних причин тривалість виплати допомоги по безробіттю:
- а) скорочується на 90 днів (останніх)
 - б) не змінюється
 - в) скорочується на 90 днів (перших)
 - г) подовжується на 90 днів
 - д) скорочується на 180 днів (останніх)

4.4. Навчальна дисципліна «Мотивування персоналу»

Основні теми:

Тема 1. Мотивування персоналу: основні поняття

Глумачення та взаємозв'язок понять «потреба», «мотив», «стимул». Класифікація потреб за різними ознаками. Класифікація стимулів за різними ознаками. Особливості мотивації як системи і як процесу.

Тема 2. Змістовні теорії мотивації

Загальна характеристика змістовних теорій мотивації. Ієрархія потреб А. Маслоу. Теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда.

Тема 3. Процесійні теорії мотивації

Загальна характеристика процесійних теорій мотивації. Теорія очікувань А. Врума. Теорія справедливості С. Адамса.

Тема 4. Тарифна система оплати праці в мотивуванні персоналу: традиційний і альтернативні підходи

Тарифна система оплати праці та її складові. Традиційний підхід до побудови тарифної системи. Гнучкий тариф. Плаваючий оклад. Вилкова модель оплати праці. Особливості запровадження єдиної тарифної сітки.

Тема 5. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів

Сутність доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів та їх відмінність від тарифу. Види доплат і надбавок. Диференціація доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів залежно від сфери трудової діяльності.

Тема 6. Мотивуюча роль систем оплати праці

Традиційні тарифні системи оплати праці (в межах почасової і відрядної форм заробітної плати). Комісійна оплата праці.

Тема 7. Преміювання працівників

Умови і показники преміювання. Індивідуальне та колективне преміювання працівників. Особливості вибору умов і показників преміювання для різних категорій персоналу.



Контрольні питання для самостійної підготовки:

1. Дайте визначення понять «потреба», «мотив», «стимул». Охарактеризуйте зв'язок між цими поняттями.
2. Розкрийте зміст теорій мотивації А. Маслоу та Д. Мак-Клелланда. У чому, на Вашу думку, полягають переваги і недоліки кожної з цих мотиваційних моделей?
3. Розкрийте зміст теорії очікувань А. Врума і теорії справедливості С. Адамса.
4. 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.
5. 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: 32,00 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):

$$P_{M-1} = C_T \times N_q = 1,35 \times 32,00 \times 24 / 60 = 17,280 \text{ (грн).}$$

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):

$$P_{M-2} = C_T \times N_q = 1,21 \times 32,00 \times 6 / 60 = 3,872 \text{ (грн).}$$

Заробітна плата токаря:

$$Z_B = P \times Q = 17,280 \times 226 + 3,872 \times 830 = 7119,04 \text{ (грн).}$$

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 2000 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 – 31,50 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

$$Ст^4 = КТ^4 \times Ст^1 = 1,35 \times 31,50 = 42,525 \text{ (грн)}.$$

Розмір заробітної плати робітника за відпрацьований час становить:

$$Зч = Стч \times Тф = 42,525 \times 174 = 7399,35 \text{ (грн)}.$$

Доплата за роботу в шкідливих умовах праці:

$$Д_{шк.ум.} = 0,12 \times 42,525 \times 3 \times 8 = 122,47 \text{ (грн)}.$$

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

$$З^{тар} = 7399,35 + 122,47 = 7521,82 \text{ (грн)}.$$

Премія за виконання нормованого завдання:

$$Пр_{норм.завд.} = 0,1 \times 7521,82 = 752,18 \text{ (грн)}.$$

Премія за економію матеріалів:

$$Пр_{ек.мат.} = 0,08 \times 2000 = 160,00 \text{ (грн)}.$$

Загальна сума заробітної плати:

$$З = 7521,82 + 160,00 + 752,18 = 8434,00 \text{ (грн)}.$$



Типові тести:

1. Нестаток чогось, який постійно відчуває людина; нужда, яка час від часу нагадує про себе і вимагає задоволення:

- а) стимул
- б) мотив
- в) потреба
- г) консонанс
- д) благо

2. Потреба захисту від фізичної та психологічної небезпеки, згідно з теорією мотивації А. Маслоу, належить до групи потреб:

- а) визнання
- б) причетності
- в) самовираження
- г) безпеки
- д) поваги

3. Яка класифікація потреб, згідно з теорією А. Маслоу, є правильною?

- а) потреби існування, потреби взаємозв'язку, потреби зростання
- б) первинні та вторинні потреби
- в) мотиваційні та гігієнічні фактори
- г) потреби причетності, потреби влади, потреби успіху
- д) матеріальні, трудові та статусні потреби

4. Термін «затрати праці» за теорією очікувань Врума означає:

- а) те, що людина отримує за працю
- б) ступінь задоволення винагородою
- в) затрачені зусилля на виробництво продукції, виконання робіт, надання послуг
- г) виготовлена продукція, виконані роботи, надані послуги
- д) отримана заробітна плата

5. При почасовій формі оплати мірою праці при визначенні заробітку є:

- а) фактично відпрацьований час
- б) нормативна трудомісткість виготовленої продукції
- в) обсяг виготовленої продукції
- г) продуктивність праці
- д) ціна виготовленої продукції

6. Основна роль премій:

- а) мотивуюча
- б) компенсаційна
- в) відтворювальна
- г) контролююча
- д) підтримуюча

7. При обчисленні відрядної заробітної плати враховується:
- а) час, фактично відпрацьований робітником
 - б) обсяг виконаних робітником робіт
 - в) прибуток підприємства
 - г) дисциплінованість робітника
 - д) рентабельність продукції підприємства
8. Мірою праці при визначенні заробітку при відрядній формі оплати є:
- а) фактично відпрацьований час
 - б) нормативна трудомісткість виготовленої продукції
 - в) фактично відпрацьований час і нормативна трудомісткість виготовленої продукції
 - г) енергетичні затрати на виготовлення продукції
 - д) рентабельність виготовленої продукції
9. Скорочення випадків повернення неякісної продукції, рекламаций; зниження браку; відсутність претензій до продукції з боку служб технічного контролю, споживачів - це показники преміювання за:
- а) поліпшення якості продукції
 - б) погіршення якості продукції
 - в) зниження матеріальних витрат
 - г) освоєння нової техніки і прогресивної технології
 - д) зростання продуктивності праці
10. На промислових підприємствах для робітників основного виробництва умовами преміювання можуть бути:
- а) робота у вихідні й святкові дні
 - б) зниження матеріальних витрат
 - в) зростання продуктивності праці
 - г) робота у наднормовий час
 - д) перевезення небезпечних вантажів

4.5. Дисципліни загальноекономічної підготовки

Навчальна дисципліна «Основи економіки»



Основні теми:

Тема 1. Економіка: сутність, методи, функції

Сутність економіки та історичний процес становлення економічної науки. Функції та методи економічної науки.

Тема 2. Економічна система

Зміст та структура економічної системи. Типи економічних систем.

Тема 3. Економічні потреби та інтереси

Економічні потреби. Закон зростання потреб. Економічні інтереси. Економічні суперечності.

Тема 4. Економічні відносини власності

Власність в системі економічних відносин. Види та форми власності.

Тема 5. Суспільне виробництво: зміст, форми та ресурсне забезпечення

Сутність виробництва. Фактори виробництва. Межа виробничих можливостей. Проблема економічного вибору. Форми організації та сфери суспільного виробництва. Ефективність виробництва.

Тема 6. Товар та його вартість. Грошові відносини

Товар і його властивості. Гроші в системі товарних відносин. Види грошей. Інфляція.

Тема 7. Ринок та ринкові економічні відносини

Суть, функції, види та інфраструктура ринку. Попит. Закон та фактори формування попиту. Пропозиція. Закон та фактори формування пропозиції. Ринкова рівновага. Еластичність попиту та пропозиції.

Тема 8. Конкуренція в ринковій економіці

Суть, умови та риси конкуренції. Види конкуренції. Види монополій. Антимонопольне регулювання.

Тема 9. Підприємництво в ринковій економіці. Капітал підприємства

Суть та види підприємництва. Суб'єкти та правові форми підприємництва. Сутність капіталу. Процес створення вартості та доданої вартості. Класифікація капіталу підприємства. Кругообіг та обіг капіталу підприємства.

Тема 10. Витрати та прибуток підприємства

Сутність витрат та їх класифікація. Доходи та прибуток підприємства. Норма прибутку і рентабельність. Чинники максимізації прибутку.

Тема 11. Робоча сила та заробітна плата у підприємницькій діяльності

Робоча сила як товар. Персонал підприємства. Заробітна плата: суть та основні форми. Номінальна та реальна заробітна плата.

Тема 12. Суспільне відтворення

Суспільне відтворення і сукупний суспільний продукт. Національний дохід, його розподіл та перерозподіл. Національне багатство.

Тема 13. Економічне зростання та циклічний характер суспільного відтворення

Сутність, типи та фактори економічного зростання. Економічні цикли. Економічні кризи.



Контрольні питання 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?



Типові тести:

1. Обладнання, інструменти, будівлі та споруди, які використовуються в процесі виробництва, є прикладами факторів виробництва, які іменуються:
 - а) капітал
 - б) праця
 - в) інформація
 - г) технологія
 - д) «земля»
2. Досягнення виробництвом найвищих результатів за найменших витрат живої та уречевленої праці або зниження сукупних витрат на одиницю продукції – це:
 - а) економічна ефективність виробництва
 - б) соціальна ефективність виробництва
 - в) результати виробництва
 - г) продуктивність праці
 - д) обсяг виробництва
3. Процес впливу людини на речовини й сили природи з метою надання їм властивостей і форм, необхідних для задоволення певних потреб – це:
 - а) виробництво
 - б) економіка
 - в) робоча сила
 - г) засоби виробництва
 - д) технологія
4. Знецінення грошей, яке супроводжується зростанням цін – це:
 - а) дефляція

- б) націоналізація
 - в) стагфляція
 - г) інфляція
 - д) деномінація
5. Суспільна форма боротьби (суперництва) суб'єктів ринкового господарства в процесі реалізації їх особистих інтересів – це:
- а) конкуренція
 - б) монополія
 - в) олігополія
 - г) ринок
 - д) економіка
6. Ситуація, за якої на ринку є лише один продавець і безліч покупців, які не мають вибору, а тому змушені купувати необхідний товар за запропонованою ціною, є ознакою:
- а) вільного ринку
 - б) олігополії
 - в) монополії
 - г) монополістичної конкуренції
 - д) міжгалузевої конкуренції
7. Коефіцієнт цінової еластичності попиту (E_d) визначається за формулою:
- а) $E_d = \text{Зміна обсягу продажу (\%)} / \text{Зміна ціни (\%)}$
 - б) $E_d = \text{Зміна ціни (\%)} / \text{Зміна обсягу продажу (\%)}$
 - в) $E_d = \text{Зміна обсягу продажу (\%)} / \text{Ціна на товар}$
 - г) $E_d = \text{Обсяг продажу} / \text{Зміна ціни (\%)}$
 - д) $E_d = \text{Обсяг продажу} / \text{Ціна на товар}$
8. Коефіцієнт цінової еластичності пропозиції (E_s) визначається за формулою:
- а) $E_s = \text{Зміна обсягу пропозиції (\%)} / \text{Зміна ціни (\%)}$
 - б) $E_s = \text{Зміна ціни (\%)} / \text{Зміна обсягу пропозиції (\%)}$
 - в) $E_s = \text{Зміна обсягу пропозиції (\%)} / \text{Ціна на товар}$
 - г) $E_s = \text{Обсяг пропозиції} / \text{Зміна ціни (\%)}$
 - д) $E_s = \text{Обсяг пропозиції} / \text{Ціна на товар}$
9. Який взаємозв'язок між попитом та ціною на товар відображає закон попиту:
- а) прямий
 - б) обернений

- в) різно направлений
 - г) відсутній
 - д) прямо пропорційний
10. Кількість товару, яку продавці готові продати за даної ціни протягом певного періоду – це:
- а) пропозиція на ринку
 - б) попит на ринку
 - в) дефіцит товару
 - г) надлишок товару
 - д) потреба споживачів
11. Самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку – це:
- а) економіка
 - б) праця
 - в) підприємництво
 - г) конкуренція
 - д) виробництво
12. Загальна формула капіталу має вигляд (умовні позначення: Т - товар; Г – початково вкладені гроші; Г' – початково вкладена сума, яка збільшена на приріст грошей):
- а) $T - G - G'$
 - б) $G - T - G'$
 - в) $G' - G - T$
 - г) $G - G' - T$
 - д) $G' - T - G$
13. Додана вартість (ДВ) визначається (умовні позначення: С – постійний капітал; V – змінний капітал; m – додаткова вартість):
- а) $ДВ = V + C + m$
 - б) $ДВ = C + m$
 - в) $ДВ = V + m$
 - г) $ДВ = V - C + m$
 - д) $ДВ = V - m$
14. Основні засоби, які тривалий час (більше року) беруть участь у виробництві, не змінюють своєї натуральної форми,

поступово зношуються і переносять свою вартість на створену за їх участю продукцію – це:

- а) основний капітал
- б) оборотний капітал
- в) постійний капітал
- г) змінний капітал
- д) авансований капітал

15. Поступова втрата основним капіталом своєї функціональної придатності в процесі використання й невикористання (під дією сил природи: сонця, вітру, вологи тощо), називається:

- а) моральним зносом
- б) фізичним зносом
- в) амортизацією
- г) ремонтом
- д) браком

Навчальна дисципліна «Аналіз економічної діяльності»

Основні теми:

Тема 1. Сутність та організаційні засади аналізу діяльності організації

Основні поняття економічного аналізу. Система аналітичних показників. Види економічного аналізу. Організація та інформаційне забезпечення аналізу господарської діяльності організації.

Тема 2. Методи економічного аналізу

Метод та методика аналізу діяльності організації. Класифікація методів економічного аналізу. Традиційні способи економічного аналізу. Загальна характеристика спеціальних методів аналізу діяльності та бізнес-середовища організації.

Тема 3. Методика факторного аналізу економічної діяльності

Використання в економічному аналізі методів детермінованого та стохастичного факторного аналізу. Алгоритм факторного аналізу, види факторних моделей. Основні прийоми детермінованого аналізу: спосіб ланцюгових підстановок, абсолютних та відносних різниць, індексний, інтегральний методи, метод логарифмування. Особливості застосування

прийомів елімінування.

Тема 4. Аналіз праці в організації

Аналіз забезпеченості підприємства персоналом. Аналіз продуктивності праці. Аналіз використання фонду оплати праці. Аналіз впливу трудових чинників на обсяг виробленої продукції.

Тема 5. Аналіз необоротних активів підприємства

Завдання та джерела інформації для аналізу використання основних засобів. Аналіз забезпеченості підприємства основними засобами. Аналіз ефективності використання основних засобів. Аналіз нематеріальних активів підприємства.

Тема 6. Аналіз матеріальних ресурсів підприємства

Завдання та інформаційна база економічного аналізу матеріальних ресурсів. Аналіз забезпеченості підприємства матеріальними ресурсами. Аналіз ефективності використання матеріальних ресурсів.

Тема 7. Аналіз витрат підприємства на виробництво продукції (робіт, послуг)

Завдання та інформаційна база аналізу. Аналіз витрат діяльності підприємства. Аналіз операційних витрат діяльності.

Тема 8. Аналіз виробництва та реалізації продукції

Аналіз динаміки виробництва та реалізації продукції. Аналіз впливу факторів на зміну обсягів реалізованої продукції. Аналіз конкурентоспроможності продукції.

Тема 9. Аналіз фінансового стану підприємства.

Завдання та джерела інформації аналізу фінансового стану підприємства. Аналіз динаміки та структури майна підприємства. Аналіз оборотних коштів підприємства. Аналіз фінансової стійкості. Аналіз ліквідності підприємства. Методи діагностики фінансового стану та ймовірності банкрутства підприємства.

Тема 10. Аналіз фінансових результатів діяльності підприємства

Завдання та джерела інформації аналізу фінансових результатів підприємства. Склад доходів та витрат підприємства. Аналіз прибутку підприємства та рентабельності.



Контрольні питання для самостійної підготовки:

1. Що таке фактори та резерви? В чому особливості інтенсивних та екстенсивних факторів?
2. Які методи економічного аналізу ви знаєте?
3. Які показники при аналізі економічної діяльності підприємства можна віднести до кількісних та якісних?
4. Які наслідки зменшення трудомісткості виробничої програми?
5. В чому сутність нематеріальних активів?
6. Які показники використання основних засобів прийнято виділяти?
7. В чому сутність вертикального і горизонтального методу при аналізі балансу підприємства?
8. Які наслідки зумовлює зменшення тривалості обороту оборотних коштів?



Типові тести:

1. Рушійні сили розвитку процесів та явищ називаються:
 - а) резервами
 - б) ресурсами
 - в) факторами
 - г) причинами
 - д) результатами
2. Який із наведених факторів є інтенсивним:
 - а) виробіток
 - б) кількість відпрацьованих днів
 - в) середньорічна вартість основних засобів
 - г) оборотні кошти
 - д) вартість матеріальних ресурсів
3. Модель, в якій фактори подані у вигляді алгебраїчної суми, називається:
 - а) кратною
 - б) мультиплікативною
 - в) адитивною
 - г) змішаною
 - д) стохастичною

4. Який із наведених факторів є екстенсивним:
- а) фондовіддача основних засобів
 - б) кількість відпрацьованих днів
 - в) продуктивність праці
 - г) матеріаловіддача
 - д) середньоденний виробіток робітника
5. Невикористані можливості підприємства - це:
- а) ресурси
 - б) чинники
 - в) резерви
 - г) фактори
 - д) причини
6. Метод, який використовується для аналізу ймовірного зв'язку факторів та результативного показника – це метод:
- а) групування
 - б) детермінованого факторного аналізу
 - в) стохастичного факторного аналізу
 - г) рядів динаміки
 - д) елімінування
7. Модель, в якій фактори подані у вигляді частки від ділення, називається:
- а) кратною
 - б) мультиплікативною
 - в) адитивною
 - г) змішаною
 - д) стохастичною
8. Методи економічного аналізу, які дозволяють визначити напрям зміни показників, але не причини таких змін, називаються методами:
- а) факторного аналізу
 - б) детермінованого аналізу
 - в) стохастичного аналізу
 - г) традиційного (статистичного)
 - д) елімінування
9. Які показники можна віднести до якісних:
- а) кваліфікація працівників
 - б) обсяг реалізації продукції

- в) середньооблікова кількість працівників
 - г) обсяг виробництва продукції
 - д) додана вартість
10. Зменшення трудомісткості продукції та незмінних ресурсах робочого часу і чисельності персоналу підприємства призведе до:
- а) зменшення амортизаційних відрахувань
 - б) збільшення обсягу випуску продукції підприємства
 - в) зменшення непродуктивних витрат робочого часу
 - г) зменшення фондомісткості продукції
 - д) збільшення середньооблікової кількості працівників
11. Кількість матеріалів у речовому вигляді, які входять до складу собівартості одиниці робіт, продукції, послуг – це:
- а) максимальна норма витрат матеріалів
 - б) технологічна витрата матеріалів
 - в) чиста витрата матеріалів
 - г) організаційно-господарські витрати матеріалів
 - д) матеріаловіддача
12. Вартість патентів, ноу-хау, нових технологій, торгових марок, товарних знаків обліковується на підприємстві як:
- а) основні засоби
 - б) матеріальні ресурси
 - в) виробничі запаси
 - г) нематеріальні активи
 - д) оборотні кошти
13. Резерв зростання обсягу валової продукції за рахунок покращення використання основних засобів – 900 грн., за рахунок зростання продуктивності праці – 400 грн. Чому буде дорівнювати комплексний резерв (грн.):
- а) 500
 - б) 900
 - в) 400
 - г) 0
 - д) 1300
14. Який показник розраховується як відношення суми нарахованого зносу до первісної вартості основних засобів:
- а) залишкова вартість основних засобів

- б) коефіцієнт придатності основних засобів
 - в) коефіцієнт оновлення основних засобів
 - г) балансова вартість основних засобів
 - д) коефіцієнт зносу основних засобів
15. Збільшення обсягу виготовленої продукції при незмінній вартості основних засобів призводить до:
- а) зростання фондівіддачі основних засобів
 - б) зниження фондівіддачі основних засобів
 - в) не впливає на рівень фондівіддачі
 - г) зростання фондомісткості продукції
 - д) зниження рентабельності продукції

5. Критерії оцінювання знань

Екзаменаційний білет атестаційного 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	
60-63	Задовільно
0-59	Незадовільно

6. Рекомендована література

Нормативно-правові акти

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
4. Закон України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 р. № 966-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>

Основна література

5. Аналіз господарської діяльності : навч. посібник / Ю. І. Клюс, М. А. Мельник, Г. В. Пчелинська, І. В. Тацій. Сєверодонецьк : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. 440 с.
6. Жук О. Управління людськими ресурсами : навч. посібник. Львів : Видавець ФОП Марченко Т. В., 2021. 338 с.
7. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. К. : КНЕУ, 2006. 398 с.
8. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. К., «Кондор», 2006. 308 с.
9. Самолюк Н. М., Юрчик Г. М. Трудові договірні відносини : навчальний посібник. Рівне : НУВГП, 2018. 341 с. URL: <https://ep3.nuwm.edu.ua/14017/>
10. Акулов М., Драбаніч А, Євась Т. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ : Цент навчальної дітератури. 2019. 328 с.
11. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Ринок праці : навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2012. 270 с. URL: <https://ep3.nuwm.edu.ua/1868/>
12. Назарова Г. В. Економіка праці : навч. посіб. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.

13. Волкова Н. А., Подвальна Н. Е., Семенова К. Д. Економічний аналіз : навч. посібник. Одеса : ППЦ «Белка». 2020. 240 с.
 14. Міщук Г. Ю., Джигар Т. М., Шишкіна О. О. Економічний аналіз : навч. посібник. Рівне : НУВГП. 2017. 156 с.
 15. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ. 2018. 404 с.
 16. Управління персоналом : підручник / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін. ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ. 2013. 666 с.
 17. Сисун Г. Г., Джоші О. І. Нормування праці : навчально-методичний посібник. Рівне : НУВГП. 2011. 173 с.
 18. Економіка підприємства : підручник / під заг. ред. д.е.н., проф. Ковальської Л. Л. та проф. Кривов'язюка І. В. Київ : Видавничий дім «Кондор», 2020. 620 с.
 19. Економічна теорія: Політекономія : підручник / за ред. В. Д. Базилевича; Київ. нац. ун-т. ім. Т.Шевченка. 9-те вид., доп. К. : Знання. 2014. 710 с.
 20. Мочерний С. В., Устенко О. А. Основи економічної теорії : навч. посібник. 4-те вид., стер. К. : Академія. 2016. 502 с.
- Додаткова література*
21. Гнатенко І., Рубежанська В. Національний ринок праці: ключові аспекти державного регулювання : монографія. Харків : СГ НТМ «Новий курс». 2019. 248 с.
 22. Попова В. Д., Маценко Л. Ф. Стратегічний аналіз : навчальний посібник/ Чернівці : ЧНУ. 2018. 157 с.
 23. Афанасьєв М. В., Плоха О. Б. Економіка підприємства: підручник. К. : Ліра-К. 2013. 664 с.
 24. Бойчик І. М. Економіка підприємства : підручник. К. : Кондор. 2016. 378 с.
 25. Національна економіка : навч. посіб. / за заг. ред. О. В. Носової. К. : Центр учбової літератури. 2015. 512 с.
 26. Основи економічної теорії : навч. посіб. / Т. Ф. Ларіна, Н. В. Павленко, В. Ю. Прокопенко та ін.; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ФОП В.П. Тарасенко. 2015. 310 с.

27. Основи ринкової економіки та підприємництва для студ. вищих навч. закладів / Бобров Я. В. Сафонова Є. В. Київ, 2017. ВД «Персонал», 346 с.
28. Основи економічної теорії: навч. посіб. / Федоренко В. Г., Руженський М. М., Палиця С. В., Пінчук Ю. Б.; 2-е вид. перероб. і доп. Київ : Алерта, 2012. 312 с.