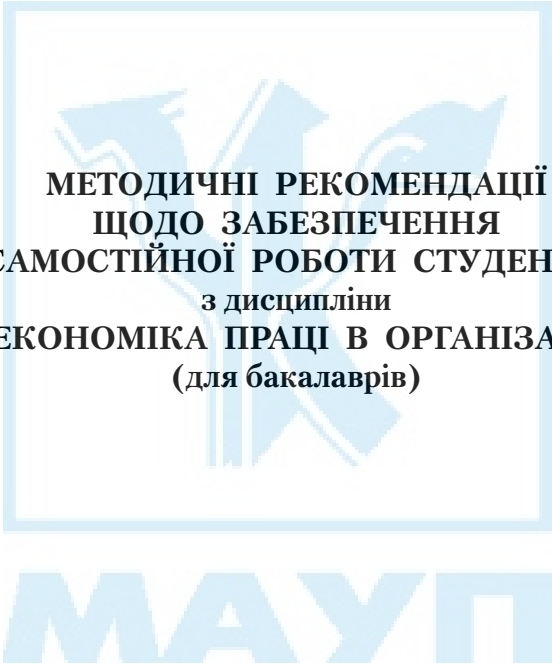


МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП



**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ
з дисципліни
“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ”
(для бакалаврів)**

Київ 2008

Підготовлено доцентом кафедри управління персоналом *Т. П. Шевченко*

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом
(протокол № 13 від 26.09.07)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



МАУП

Шевченко Т. П. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Економіка праці в організації” (для бакалаврів) – К.: МАУП, 2008. – 26 с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, тематичний план дисципліни “Економіка праці в організації”, зміст самостійної роботи, питання для самоконтролю, критерії оцінювання знань студентів при підсумковому контролі, додатки, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2008

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Ринкові перетворення в економіці країни пов'язані зі змінами всієї системи господарювання. Сучасне виробництво потребує гнучкої та динамічної системи організації оплати праці працівників, здатних адекватно реагувати на кон'юнктуру ринку і зміну зовнішнього та внутрішнього середовища.

Дисципліна “Економіка праці в організації” розглядає питання економіки трудових відносин, формування і використання трудових ресурсів підприємства як суб'єкта ринкових відносин.

Метою самостійної роботи студентів (СРС) є активізація засвоєних знань, розвиток умінь та набуття практичних навичок з курсу “Економіка праці в організації” для подальшого використання на практиці.

СРС може відбуватися при безпосередній участі викладача, а також без його участі.

Перший вид СРС реалізується у формі обов'язкових аудиторних занять та індивідуальних консультацій. У цьому разі діяльність викладача має спрямовуючий, консультативний і контролюючий характер.

Другий вид СРС – визначення теоретичних питань з використанням навчально-методичної літератури, законодавчих матеріалів в позааудиторний час і своєчасне подання викладачу виконаних завдань.

Позааудиторна робота включає два етапи:

- теоретичний, який передбачає написання рефератів, конспектування відповідного матеріалу, самостійне опрацювання текстів лекцій тощо;
- практичний, що передбачає виконання індивідуальних завдань.

При виконанні СРС необхідно дотримуватись наступних правил:

- для самостійної роботи необхідно завести окремий зошит, в якому охайно, розбірливо та без скорочень виконувати всі завдання у вказаній послідовності;
- перед виконанням кожного індивідуального завдання потрібно повністю навести умову, завдання;
- після перевірки кожного завдання викладачем студент зобов'язаний усунути недоліки. В іншому разі він не допускається до виконання наступних завдань.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
дисципліни
“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ”

№ пор.	Назва теми
1	Сутність і значення економіки праці в організації
2	Регулювання організаційно-економічних і соціально-трудова відносин в організації
3	Планування праці в організації
4	Управління продуктивністю праці
5	Витрати на персонал і заробітна плата
6	Диференціація заробітної плати в організації
7	Сучасні системи винагород працівників різних сфер діяльності
8	Аналіз і планування зростання продуктивності праці
9	Аналіз і планування трудомісткості продукції та чисельності персоналу
10	Аналіз і планування витрат на персонал
11	Інформаційне забезпечення управління працею в організації
12	Моніторинг соціально-трудова відносин в організації

ЗМІСТ
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
з дисципліни
“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ”

Тема 1. Сутність і значення економіки праці в організації

Праця, стосунки між людьми в процесі трудової діяльності як об'єкт вивчення дисципліни. Процес змін загальнотеоретичного базису економічної науки.

Визначення предмета “Економіка праці в організації”. Сутність і зміст дисципліни. Мета дисципліни як науки і навчальної дисципліни. Методи мікроекономіки праці. Стисла характеристика основних функцій і завдань дисципліни. Значення дисципліни для підготовки бакалаврів з економіки та її зв'язок з іншими економічними, технічними і спеціальними дисциплінами.

Теми рефератів

1. Особливості праці як об'єкта дослідження й вивчення.
2. Роль праці в розвитку людини й суспільства.
3. Етапи становлення економіки праці в організації як науки.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Що вивчає дисципліна “Економіка праці в організації”? Які її мета і завдання?
2. Предмет та об'єкти вивчення науки.
3. Поясніть взаємозв'язок дисципліни “Економіка праці в організації” з іншими дисциплінами та науками.
4. Які проблеми вивчає курс “Економіка праці в організації”.

Література [8; 10; 16; 17]

Тема 2. Регулювання організаційно-економічних і соціально-трудових відносин в організації

Сутність організаційно-економічних відносин. Суб'єкти і об'єкти організаційно-економічних відносин. Характеристика стану організаційно-економічних відносин в організаціях в умовах ринкової економіки, їх особливості та проблеми.

Система соціального партнерства як взаємопов'язаний і узгоджений механізм функціонування різних видів угод і колективних договорів.

Зміст колективного договору, умови його укладання та контроль за його виконанням.

Сутність трудового договору. Гарантії при укладанні, зміні та припиненні дії трудового договору. Укладання трудового договору.

Контракт як особлива форма трудового договору. Особливості укладання та розірвання контракту.

Теми рефератів

1. Соціально-трудоий напрям економічної думки.
2. Сучасні напрями економіко-трудоих досліджень.
3. Механізм, мета, суб'єкти соціальної політики.

Контрольні питання та навчальні завдання

1. У чому полягає сутність соціально-трудоих відносин?
2. Які ви знаєте суб'єкти соціально-трудоих відносин?

3. У чому полягає відмінність патерналізму, партнерства, субсидарності?
4. Коли виявляється беззмістовність праці?
5. Які напрями сучасних досліджень в галузі економіки праці та соціально-трудових відносин найбільш цікаві для вашої наукової роботи.

Література [2; 4; 7; 9; 11; 19; 20]

Тема 3. Планування праці в організації

Сутність, цілі та принципи планування праці. Види планування, їх сутність, мета та специфіка. Кількісні та якісні характеристики планів.

Система трудових показників. Загальні та локальні трудові показники. Методичні підходи до планування трудових показників. Взаємозв'язок і взаємозалежність трудових показників, їх роль у формуванні соціально-трудових відносин в організації. Форми звітності організацій з праці.

Теми рефератів

1. Планування у сфері праці.
2. Планування трудових показників.
3. Планування соціального розвитку трудових колективів.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Що являє собою планування у сфері праці?
2. Назвіть основні трудові показники в плануванні праці і фактори, які на них впливають.
3. Охарактеризуйте основні види планів з праці.
4. Розкрийте методи та процес планування трудових показників.

Література [8; 10; 11; 19]

Тема 4. Управління продуктивністю праці

Поняття продуктивності й продуктивності праці, їх особливості та взаємозв'язок. Принципи управління продуктивністю. Модель “пастки” низької продуктивності та шляхи виходу з неї (на прикладі своєї або іншої організації).

Показники продуктивності праці на рівні організації. Методи вимірювання продуктивності праці, що використовуються в органі-

заціях, їх переваги і недоліки, сфера використання. Оптимізація умов та інтенсивності праці. Дисципліна праці та її вдосконалення. Програми управління продуктивністю праці.

Теми рефератів

1. Ефективність праці.
2. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності.
3. Програми управління продуктивністю праці в організації.
4. Зарубіжні підходи до аналізу продуктивності.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. У чому відмінність понять “продуктивність” і “продуктивність праці”?
2. Які застосовують методи вимірювання продуктивності праці?
3. У чому сутність моделі “пастки” низької продуктивності?
4. Охарактеризуйте показники вимірювання продуктивності праці.
5. Дисципліна праці.

Література [10; 11; 13; 14; 21]

Тема 5. Витрати на персонал і заробітна плата

Вартість робочої сили та її формування.

Міжнародна класифікація витрат на робочу силу. Структура вартості робочої сили. Натуральні виплати (харчування, витрати на житло тощо), які надають роботодавці працівникам. Формування заробітної плати в організації та фактори, що на неї впливають. Принципи та елементи організації заробітної плати. Вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати.

Витрати працедавців на соціальне страхування. Внески на соціальне забезпечення, встановлені законом.

Витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації. Професійне самовизначення як система.

Податки на заробітну плату працівника і на фонд заробітної плати колективу.

Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін (інфляційна спіраль), продуктивністю праці, структурою виробництва, доходами і прибутками організації.

Теми рефератів

1. Державні норми і гарантії у сфері оплати праці.
2. Державне регулювання оплати праці в різних країнах.
3. Сучасна структура заробітної плати в Україні – вияв кризи в організації праці.
4. Податки на заробітну плату.
5. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін, доходами та прибутками організації.

Контрольні питання та навчальні завдання

1. Що таке вартість робочої сили? Що входить до вартості робочої сили?
2. Охарактеризуйте заробітну плату як економічну категорію. У чому полягає складність економічного змісту заробітної плати?
3. Назвіть та розкрийте фактори, що впливають на заробітну плату.
4. Охарактеризуйте принципи та елементи організації заробітної плати.

Література [8; 9; 15; 18; 20; 21]

Тема 6. Диференціація заробітної плати в організації

Значення і необхідність диференціації заробітної плати на мікрорівні. Принципи диференціації заробітної плати.

Тарифна угода як складова колективного договору організації. Мінімальна заробітна плата та її роль у формуванні політики оплати праці в організації.

Встановлення розміру мінімальної тарифної ставки з диференціацією за видами, типами виробництва, формами оплати праці.

Тарифні сітки, їх побудова та призначення. Використання тарифних сіток як засобу диференціації оплати праці залежно від складності праці та виконуваних робіт. Характер зміни тарифних сіток.

Тарифні ставки оплати праці та їх використання для диференціації заробітної плати різних груп працівників залежно від їхньої кваліфікації, форми оплати праці. Розробка та застосування єдиної тарифної сітки.

Критерії диференціації оплати праці залежно від кваліфікації, посадових функцій працівників. Схема посадових окладів. Основні

принципи встановлення посадових окладів для різних категорій працюючих.

Значення мінімальних і максимальних розмірів посадових окладів за кожною посадою. Управління системою пільг і виплат. Особливості застосування доплат і надбавок. Формування та диференціація компенсаційних пакетів в організаціях різного профілю.

Теми рефератів

1. Характеристика заробітної плати в Україні та в інших країнах.
2. Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) і його призначення.
3. Виплати соціального характеру. Виплати із суспільних фондів споживання.
4. Ваші обгрунтовані пропозиції щодо покращення організації заробітної плати в Україні в сучасних умовах.

Контрольні питання та навчальні завдання

1. Які елементи включає механізм організації оплати праці на макро- і мікрорівнях?
2. Які ви знаєте форми і системи заробітної плати? Подумайте, в яких виробничих умовах доцільніше застосовувати кожен з них.
3. Які переваги тарифної системи оплати праці? Охарактеризуйте складові тарифної системи оплати праці.
4. Охарактеризуйте безтарифну модель організації оплати праці.
5. Яка роль мінімальної заробітної плати в соціально-трудовах відносинах? Чим небезпечне невиправдане заниження або, навпаки, завищення мінімальної заробітної плати?

Література [3; 5; 8–11; 13; 15; 19]

Тема 7. Сучасні системи винагород працівників різних сфер діяльності

Характеристика діючих форм і систем заробітної плати та умов їх застосування.

Розрахунок заробітку працівників за діючими системами.

Застосування коефіцієнтів співвідношення місячних посадових окладів працівників різних рівнів управління і мінімальної заробітної плати.

Контрактна форма оплати праці й умови її застосування.

Методи визначення відрядних розцінок і розподіл заробітку між членами бригади. Розрахунок і використання КТУ.

Нетрадиційні системи оплати праці, принципи їх побудови та специфіка застосування.

Експертна система оцінки результатів праці. Системи плати за знання і компетенцію. Преміювання як один з елементів організації оплати праці.

Розвиток систем винагород у сфері праці.

Гнучка система оплати праці, її сутність і застосування. Сутність безтарифної системи оплати праці.

Система “оцінки заслуг”. Система участі працівників у прибутках і партнерство. Оцінка ефективності діючих систем преміювання.

Вплив на трудову мотивацію працівників нематеріальних факторів праці.

Теми рефератів

1. Застосування нормування праці в оцінці результатів та стимулювання праці.
2. Система організації оплати та стимулювання праці за виконання і перевиконання норм виробітку, виробничих завдань та напружених нормованих завдань.
3. Особливості стимулювання індивідуальних результатів праці при колективній формі її організації.
4. Організація преміювання робітників.
5. Методи стимулювання підвищення ефективності праці керівників, фахівців та технічних службовців.

Контрольні питання та навчальні завдання

1. У чому відмінність між формами та системами заробітної плати? Охарактеризуйте їх.
2. Як визначається тарифна ставка робітника I розряду?
3. Розкрийте суть колективної відрядної системи оплати праці. Якою є роль КТУ?
4. Які існують види доплат та надбавок?
5. Які премії використовуються для підвищення ефективності роботи персоналу?
6. Охарактеризуйте нетрадиційні системи оплати праці, системи винагород.

7. Застосування контрактної форми оплати праці.

Література [8; 10; 12; 15; 18–20]

Тема 8. Аналіз і планування зростання продуктивності праці

Показники рівня і динаміки продуктивності праці. Мета планування продуктивності праці.

Класифікація факторів продуктивності праці.

Природні й суспільні умови підвищення продуктивності праці.

Резерви зростання продуктивності праці. Взаємозв'язок факторів і резервів продуктивності праці.

Класифікація резервів зростання продуктивності праці. Резерви ефективного використання робочого часу. Методи виявлення і практичної реалізації резервів робочого часу. Планування фонду робочого часу.

Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання.

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

Розробка плану продуктивності праці на підприємстві. Основні етапи планування продуктивності праці. Аналіз рівня і динаміки продуктивності праці. Визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді.

Теми рефератів

1. Соціально-економічне значення зростання продуктивності праці.
2. Зміст понять “продуктивність” та “рентабельність”.
3. Чому інтенсивність праці та рівень екстенсивного її використання мають обмежений вплив на зростання продуктивності праці?
4. Джерела зростання продуктивності праці.

Контрольні питання та навчальні завдання

1. Які існують показники вимірювання продуктивності праці?
2. Які ви знаєте умови підвищення продуктивності праці? Охарактеризуйте їх.
3. Яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення факторів зростання продуктивності праці? Охарактеризуйте їх.

4. Що таке резерви зростання продуктивності праці? Розкрийте їх зміст.
5. Назвіть та охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивністю.
6. Як розраховується підвищення продуктивності праці на основі показників зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу?

Література [8–11; 13; 14; 19; 21]

Тема 9. Аналіз і планування трудомісткості продукції та чисельності персоналу

Аналіз трудомісткості. Резерви зниження трудомісткості продукції. Планування трудомісткості за окремими її видами і в цілому. План організаційно-технічних заходів — основа розрахунку планової трудомісткості.

Кадри підприємства і необхідність встановлення оптимальних співвідношень між окремими категоріями працівників.

Методи розрахунку чисельності робітників (на основі трудомісткості виробничої програми, за робочими місцями, нормами обслуговування, нормативами чисельності). Планування чисельності керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців за типовими нормативами, нормами підпорядкованості, навантаженням.

Визначення додаткової потреби організації у працівниках.

Теми рефератів

1. Кадри підприємства і необхідність встановлення оптимальних співвідношень між категоріями працівників в Україні та за кордоном.
2. Визначення додаткової потреби організації у працівниках.

Контрольні питання та навчальні завдання

1. Які види трудомісткості ви знаєте? Чим вони визначаються і для чого використовуються?
2. Що таке резерви зростання продуктивності праці, а що таке резерви зниження трудомісткості продукції?
3. Оптимальне співвідношення між категоріями працівників. Як розраховується чисельність керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців?

4. Які є методи розрахунку чисельності працівників?

Література [8–10; 14; 18; 21]

Тема 10. Аналіз і планування витрат на персонал

Планування фонду споживання. Оптиміальне співвідношення між фондом споживання і фондом нагромадження.

Фонд оплати праці, його формування згідно з новою Інструкцією зі статистики заробітної плати.

Аналіз використання засобів на оплату праці персоналу і регулювання доходів працівників організації.

Методи планування фонду заробітної плати за нормативами.

Детальне планування фонду заробітної плати робітників за елементами його структури.

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

Теми рефератів

1. Державне регулювання доходів населення.
2. Регулювання доходів персоналу в організації.

Контрольні питання та навчальні завдання

1. Методи планування фонду заробітної плати.
2. У чому полягає сутність планування фонду заробітної плати за нормативами?
3. Охарактеризуйте сутність детального планування фонду заробітної плати.

Література [6; 8–10; 12; 14; 15; 19]

Тема 11. Інформаційне забезпечення управління працею в організації

Сутність інформаційного забезпечення управління працею на мікрорівні. Значення економічного аналізу у сфері праці. Аналіз внутрішньофірмового ринку праці та трудових відносин — основа стратегії окремих організацій. Інформація про сфери праці та зайнятість.

Аналіз статистичної сукупності даних щодо процесів, які відбуваються у сфері праці.

Сутність, об'єкт і цілі аудиту у сфері праці.

Етапи проведення аудиторської перевірки соціально-трудових відносин.

Теми рефератів

1. Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини.
2. Вибіркове обстеження домогосподарства.
3. Вибіркове обстеження та перепис організацій.

Контрольні питання та навчальні завдання

1. Які ви знаєте джерела інформації про соціально-трудові відносини?
2. Що являє собою економічний аналіз у трудовій сфері?
3. Охарактеризуйте суть, значення, напрями й етапи аудиту в сфері праці.

Література [8; 10; 11; 19]

Тема 12. Моніторинг соціально-трудових відносин в організації

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

Соціально-трудові процеси в організації та їх регулювання. Регулювання соціально-трудових відносин у колективі, оплати праці, інтенсивності праці, соціальної захищеності найманих працівників відповідно до обставин, що змінюються.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин в організації. Соціально-захисна функція колективного договору. Проблеми і політика в галузі регулювання заробітної плати.

Теми рефератів

Контрольні питання та навчальні завдання

1. Охарактеризуйте сутність, основні принципи та особливості моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Назвіть та охарактеризуйте основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери?
3. Дайте характеристику організації моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.

4. Які організації є виконавцями моніторингу соціально-трудової сфери в Україні?

Література [4; 10; 11; 18; 20; 21]

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Основні показники ефективності праці.
2. Види норм і нормативів, які застосовуються в сучасних умовах.
3. Методи вимірювання продуктивності праці в організації.
4. Фактори, що впливають на рівень трудових ресурсів.
5. Оцінювання використання робочого часу на виробництві.
6. Основні принципи побудови тарифної системи та її елементи.
7. Техніка підвищення продуктивності праці за кордоном.
8. Регулювання процесу руху робочих кадрів на виробництві.
9. Роль колективної угоди в умовах ринку.
10. Збалансованість робочих місць і трудових ресурсів на рівні підприємства, міста, країни.
11. Основні елементи системи преміювання.
12. Розподіл заробітку за бригадної системи оплати праці.
13. Система оподаткування заробітної плати працівників.
14. Нормування праці та його роль для організації.
15. Види зайнятості населення та їх характеристика.
16. Особливості кожної з діючих форм оплати праці.
17. Основні показники ефективності живої та промислової праці.
18. Діючі форми та системи оплати праці.
19. Методи вивчення витрат робочого часу.
20. Заробітна плата та її складові.
21. Дві групи факторів, що впливають на формування трудового потенціалу.
22. Розрахунок середньої заробітної плати одного робітника.
23. Основні принципи оплати праці.
24. Основні методи встановлення норм заробітної плати.
25. Класифікація витрат робочого часу.
26. Напрями активного впливу на внутрішньофірмовий ринок праці.
27. Принципи диференціації заробітної плати.
28. Диференціація заробітної плати на підприємстві.
29. Тарифна угода як складова колективного договору.
30. Поняття і структура виробничого процесу.

31. Класифікація виробничих процесів та їх призначення.
32. Виробнича операція як об'єкт нормування, організації та планування праці й виробництва.
33. Структура операції за технологічним і трудовим принципами.
34. Поняття трудового процесу.
35. Нормовані витрати робочого часу.
36. Ненормовані витрати робочого часу.
37. Види класифікації витрат робочого часу.
38. Робочий час як економічна категорія.
39. Характеристика основних методів вивчення витрат робочого часу.
40. Основні напрями скорочення витрат робочого часу.
41. Суть хронометражу, мета і завдання проведення хронометражних спостережень.
42. Міра праці та її зв'язок з нормами праці.
43. Види норм та їх класифікація.
44. Колективні форми організації праці.
45. Складові механізми соціального захисту.
46. Мотивація і стимулювання праці.
47. Сутність і зміст дисципліни "Економіка праці в організації".
48. Основні функції та завдання курсу.
49. Праця, її сутність та різновиди.
50. Сутність організаційно-економічних відносин.
51. Зміст колективного договору та строки укладання.
52. Рівні соціального партнерства.
53. Принципи соціального партнерства.
54. Генеральна тарифна угода та її вплив на формування колективного договору.
55. Контракт як особлива форма трудового договору.
56. Сутність, цілі та принципи планування праці.
57. Різновиди та особливості планування праці.
58. Загальні та локальні трудові показники, які використовуються в організаціях.
59. Особливості трудових показників в організаціях виробничого та невиробничого характеру.
60. Методичні підходи до планування трудових показників.
61. Взаємозв'язок і взаємозалежність трудових показників в організації.
62. Природні та суспільні умови підвищення продуктивності праці.

63. Резерви зниження продуктивності праці.
64. Принципи управління продуктивністю праці в організаціях.
65. Методи виявлення та практичної реалізації резервів виробництва (організації).
66. Сутність соціально-трудових відносин в організації.
67. Програми управління продуктивністю.
68. Вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати.
69. Розрахунок середньої заробітної плати згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати.
70. Складові фонду основної заробітної плати.
71. Складові фонду додаткової заробітної плати.
72. Складові фонду оплати праці працівників організацій та їх характеристика.
73. Схема посадових окладів.
74. Управління системою пільг і виплат.
75. Атестація робочих місць в організації.
76. Контрактна форма оплати праці.
77. Розрахунок заробітку працівників за діючими системами.
78. Система "оцінка заслуг".
79. Оцінка ефективності системи участі у прибутках.
80. Нетрадиційні системи оплати праці.
81. Розрахунок і використання КТУ.
82. Нематеріальні фактори праці за наймом.
83. Аналіз витрат фонду заробітної плати.
84. Сутність аудиту у сфері праці.
85. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин.
86. Планування фонду заробітної плати.
87. Методи планування фонду заробітної плати.
88. Критерії диференціації оплати праці в організації.
89. Значення економічного аналізу у сфері праці.
90. Соціально-захисна функція колективного договору.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ ПРИ ПІДСУМКОВОМУ КОНТРОЛІ

Контроль знань з дисципліни “Економіка праці в організації” складається з двох блоків планових заходів:

- 1) поточний контроль знань студентів;
- 2) підсумковий контроль знань студентів.

Порядок оцінювання знань студентів за результатами вивчення дисципліни

№ пор.	Форма оцінювання знань	Кількість балів	Результат
1.	Оцінювання поточної роботи за семестр, у тому числі:	від 1 до 40 балів, у т. ч.:	
1.1	Виконання обов'язкових завдань: 1) систематичність та активність роботи протягом семестру; 2) виконання завдань для самостійного опрацювання	до 20 балів, з них: 1) до 10 балів; 2) до 10 балів	
1.2	Пройдення модульного контролю знань	до 15 балів	допуск до заліку (іспиту)
1.3	Ініціатива студента та творчий підхід у виконанні робіт, додаткова участь у освітньо-науковій роботі кафедри	до 15 балів (додаткові мотивуючі бали)	залік (іспит) автоматичний
2	Оцінювання заліку (іспиту)	від 1 до 60 балів	проходження підсумкового контролю знань з дисципліни і одержання заліку (іспиту)

Загальна підсумкова оцінка (в балах) складається з суми балів за результатами поточного контролю знань та за виконання завдань, що виносяться на іспит (залік). На заліку (іспиті) студент повинен набрати не менше 20 балів.

Підсумковий контроль знань з дисципліни проводиться у формі іспиту (заліку) за білетами, кожен з яких містить 3 питання (на іспит) та 2 питання на залік.

Відповідь на кожне питання білета оцінюється окремо з диференціацією в 20, 10, 5 і 0 балів.

Відповідь на кожне з питань білета оцінюється за такими критеріями:

20 балів. Відповідь студента:

- є повною, правильною та обґрунтованою;
- вказує на високі знання усієї програми навчальної дисципліни, з використанням різноманітних методів наукового аналізу тощо;
- свідчить про знання назв і змісту передбачених програмою документів (для найважливіших — необхідно знати рік їх прийняття);

10 балів. Відповідь студента має недоліки:

- є неповною, не містить усіх необхідних відомостей за темою питання;
- є не зовсім правильною у розкритті змісту понять, категорій, закономірностей, назв та змісту нормативно-правових актів тощо;
- не є аргументованою, тобто не містить посилань на нормативно-правові акти (у разі необхідності), інші джерела, аналізу відповідних теорій, концепцій, наукових течій і т. ін., свідчить про наявність прогалин у знаннях студента;

5 балів. Студент не в повній мірі відповів на поставлене запитання, не розкрив сутності питання, що свідчить про відсутність знань у студента або їх безсистемність та поверховість, невміння чітко сформулювати думку та викласти її.

0 балів. Студент не відповідав на запитання.

Результат іспиту (заліку) складається з суми балів, одержаних за всі питання. У разі, якщо відповіді студента оцінені менше ніж у 20 балів, іспит (залік) вважається не складеним.

Загальне підсумкове оцінювання знань студентів здійснюється з урахуванням результатів оцінювання поточної роботи в семестрі (в діапазоні від 1 до 40 балів) та результатів заліку (не менше 20 і не більше 40 балів) за 100-бальною системою.

Загальне підсумкове оцінювання здійснюється шляхом автоматичного додавання отриманих студентом балів.

Таблиця відповідності шкали оцінювання з національною системою оцінювання в Україні

Оцінка за бальною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	Визначення	Оцінка за національною шкалою
85–100	A	“Відмінно” — відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	5 (відмінно)
80	B	Дуже добре — вище середнього рівня з кількома помилками	4 (добре)
65–75	C	Добре — в загальному правильна робота з певною кількістю помилок	
60	D	Задовільно — непогано, але зі значною кількістю помилок	3 (задовільно)
50–55	E	Достатньо — виконання задовольняє мінімальні критерії	
20–45	FX	Незадовільно — серйозне доопрацювання з можливістю повторного складання	2 (незадовільно)
0–15	F	Незадовільно — обов'язкове повторне вивчення дисципліни	2 (незадовільно)

МАУП

ДОДАТКИ

Додаток 1

Пошук, відбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою курсу

1. Охарактеризуйте етапи становлення економіки праці в організації як науки.
2. Які найцікавіші напрями сучасних досліджень в галузі економіки праці ви можете виділити?
3. За якими напрямками в наш час відбувається еволюція праці як чинника виробництва?
4. Як відбувається формування і регулювання системи соціально-трудова відносин у сучасних умовах?
5. Назвіть основні проблеми розвитку ефективного соціального партнерства в Україні. Які ви можете запропонувати напрями формування ефективної системи соціального партнерства в нашій країні?
6. Як ви розумієте поняття “планування у сфері праці”?
7. Чому інтенсивність праці та рівень екстенсивного її використання мають обмежений вплив на зростання продуктивності праці?
8. Назвіть та охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивністю праці на підприємстві.
9. Назвіть і охарактеризуйте функції заробітної плати. Чому в сучасних умовах в Україні заробітна плата не повністю виконує свої функції?
10. Ознайомившись із Законом України “Про оплату праці”, проаналізуйте, чому деякі статті цього закону ще й досі фактично не повністю функціонують. До яких наслідків це призводить?
11. Чому сучасна структура заробітної плати в Україні є одним з проявів кризи з організації праці? Подумайте над вашими пропозиціями виходу з цієї ситуації.
12. Чому держава втручається в питання регулювання оплати праці навіть у країнах з розвинутою ринковою економікою? Які напрями цього втручання в Україні?
13. Дайте обґрунтовані пропозиції щодо покращання організації заробітної плати в Україні в сучасних умовах.
14. Що і як можна удосконалити в плануванні трудових показників?

15. Охарактеризуйте суть, значення, напрями аудиту у сфері праці в Україні в сучасних умовах.
16. Які основні проблеми є у кожного з напрямів моніторингу соціально-трудової сфери? Дайте свої рекомендації та пропозиції щодо покращання ситуації у цій сфері.



Вибіркові завдання, які передбачають формування у студентів навичок аналітиків із побудовою діаграм, графіків, таблиць

1. Проаналізуйте питання “види праці “і накресліть схему “Класифікація видів праці за різними ознаками.
2. Побудуйте схему “Взаємозв’язок науки економіка праці в організації з економічними, технічними, спеціальними дисциплінами”.
3. Як відбувається формування і регулювання системи соціально-трудових відносин у сучасних умовах? Проаналізуйте це питання, зробіть висновки і внесіть свої пропозиції.
4. Запропонуйте напрямки формування ефективної системи соціального партнерства в нашій країні.
5. Запропонуйте заходи соціального партнерства в питаннях розвитку персоналу.
6. Підготуйте доповідь “Як відбувається громадське регулювання соціально-трудових відносин?”
7. Проаналізуйте і зробіть доповідь “Яким чином трудові показники відображаються в бізнес-плані?”
8. Складіть таблицю “Переваги та недоліки методів вимірювання продуктивності праці”.
9. Підготуйте наукову доповідь “Як впливає науково-технічний прогрес на підвищення продуктивності праці?”
10. Побудуйте схему “Взаємозв’язок принципів реалізації та функцій заробітної плати”.
11. Побудуйте схему “Структура джерел доходів населення”.
12. Проаналізуйте питання оплати праці та накресліть схему “Структура заробітної плати”.
13. Побудуйте діаграму “Структура фонду оплати праці в економіці України”.
14. Побудуйте графік “Динаміка середньої та мінімальної заробітної плати в Україні” визначте та проведіть межу малозабезпеченості та прожиткового мінімуму.
15. Проаналізуйте питання “Інформаційне забезпечення управління працею в організації” та складіть таблицю “Діючі форми статистичної звітності з питань праці, заборгованості виплат заробітної плати та використання робочого часу”.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. *Богиня Д. П., Грішнова О. А.* Основи економіки праці. — К.: Знання Прес, 2003.
2. *Завіновська Г. Т.* Економіка праці. — К.: КНЕУ, 2003.
3. *Есинова Е. Н.* Экономика труда и социально-трудовые отношения. — К.: Факел, 2003.
4. *Інструкція* по статистиці заробітної плати: Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. № 114/8713 // Праця і зарплата. — 2004. — № 7.
5. *Калина А. В.* Организация и оплата труда в условиях рынка — К.: МАУП, 2003.

Додаткова

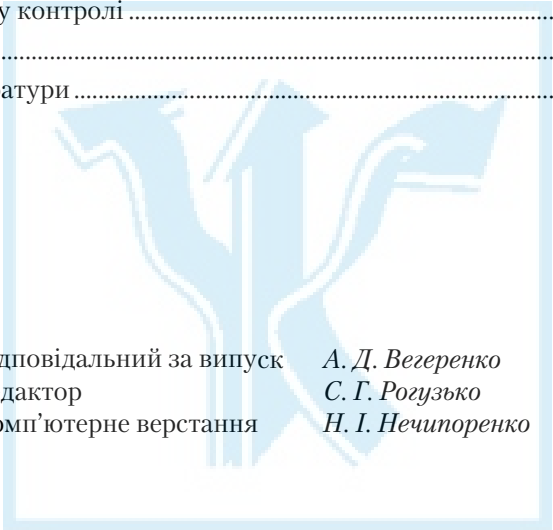
1. *Закон* України “Про зайнятість населення” // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.
2. *Закон* України “Про колективні договори і угоди” // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.
3. *Закон* України “Про оплату праці” // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.
4. *Кодекс законів* України про працю. — К.: АТЗТ, Право, 1997.
5. *Конвенція* МОП 131 (від 03.00.70) “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахування країн, що розвиваються”.
6. *Конвенція* МОП 142 (від 23.06.75) “Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів”.
7. *Конвенція* МОП 168 (від 21.06.88) “Про сприяння зайнятості і захист від безробіття”.
8. *Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокіна М. Е.* Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999.
9. *Калина А. В., Конєва М. И., Яценко В. А.* Современный экономический анализ и прогнозирование. — К.: МАУП, 2004.
10. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. — К.: Фірма “Праця”, 1997.
11. *Колот А. М.* Мотивація персоналу. — К.: КНЕУ, 2002.
12. *Петти В., Смит А., Ринардо Д.* Антология экономической мысли. — М., 1993.

13. *Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / Под ред. А. И. Рофе. — М.: ЛИСК, 1997.
14. *Экономика* труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Мельникова, Р. П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ; Изд-во ЧЕРО, 1996.
15. *Эренберг Р. Д., Смит Р. С.* Современная экономика труда. — М.: Изд-во МГУ, 1996,
16. *Современная* экономика труда / Под ред. В. В. Куликова. — М., 2001.



ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Економіка праці в організації”	4
Зміст самостійної роботи з дисципліни “Економіка праці в організації”	4
Питання для самоконтролю	15
Критерії оцінювання знань студентів при підсумковому контролі	18
Додатки.....	21
Список літератури	24



Відповідальний за випуск	<i>А. Д. Вегеренко</i>
Редактор	<i>С. Г. Рогузько</i>
Комп'ютерне верстання	<i>Н. І. Нечипоренко</i>

МАУП

Зам. № ВКЦ-3471

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП