

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни
“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ”
(для бакалаврів)

Київ

ДП «Видавничий дім «Персонал»

2009

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

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом (протокол № 6 від 17.06.08)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом

Шевченко Т. П. Навчальна програма дисципліни “Економіка праці в організації” (для бакалаврів). – К.: МАУП, 2009. – 18 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни “Економіка праці в організації”, питання для самоконтролю, завдання для контрольних робіт, список літератури.

- © Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2009
- © ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

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. Предмет економіки праці — це праця як доцільна сумісна діяльність людей, яка, з одного боку, є взаємодією між людиною і колективом, а з іншого — між людиною та її відносинами в процесі виробництва.

Мета дисципліни — сформувати у студентів систему теоретичних і практичних знань регулювання соціально-трудова відносин в організації, оплати праці, стимулювання оптимального використання ресурсів і підвищення продуктивності ефективності та дохідності праці, планування праці в організації.

Завдання дисципліни:

- надання студентам сучасних знань з теоретичних аспектів проблем економіки праці в організації;
- формування у студентів практичних навичок і вмінь щодо управління працею в організації;
- розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, самостійності та відповідальності у роботі;
- формування професійних умінь з вирішення проблем економіки праці в організації.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН дисципліни “ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ”

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
1	2
	Змістовий модуль I. Сутність економіки праці в організації, соціально-трудова відносин і планування праці
1	Сутність і значення економіки праці в організації

1	2
2	Регулювання організаційно-економічних і соціально-трудо- вих відносин в організації
3	Планування праці в організації. Система трудових показ- ників і звітність
4	Управління продуктивністю праці
	Змістовий модуль II. Аналіз основних процесів праці в організації
5	Витрати на персонал і заробітна плата
6	Диференціація заробітної плати в організації
7	Сучасні системи винагород у працівників різних сфер діяльності
8	Аналіз і планування зростання продуктивності праці
9	Аналіз і планування трудомісткості продукції та чисель- ності персоналу
10	Аналіз і планування витрат на персонал
11	Інформаційне забезпечення управління працею в організа- ції
12	Моніторинг соціально-трудо-вих відносин в організації
Разом годин: 135	

ЗМІСТ
дисципліни
“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ”

**Змістовий модуль I. Сутність економіки праці в організації,
соціально-трудо-вих відносин і планування
праці**

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 фун-

кцій і завдань дисципліни. Значення дисципліни для підготовки бакалаврів з економіки та її зв'язок з іншими економічними, технічними і спеціальними дисциплінами.

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.

Література [2; 4; 7; 9; 11; 19; 20]

Тема 3. Планування праці в організації. Система трудових показників і звітність

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.

Література [8; 10; 11; 19]

Тема 4. Управління продуктивністю праці

Поняття продуктивності й продуктивності праці, їх особливості та взаємозв'язок. Принципи управління продуктивністю. Модель "паст-

ки” низької продуктивності та шляхи виходу з неї (на прикладі однієї із організацій).

Показники продуктивності праці на рівні організації. Методи вимірювання продуктивності праці, що використовуються в організаціях, їх переваги і недоліки, сфера використання. Оптимізація умов та інтенсивності праці. Дисципліна праці та її вдосконалення. Програми управління продуктивністю праці.

Література [10; 11; 13; 14; 21]

Змістовий модуль II. Аналіз основних процесів праці в організації

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 продуктами організації.

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, форм 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.

Література [3; 5; 8–11; 13; 15; 19]

Тема 7. Сучасні системи винагород у працівників різних сфер діяльності

Характеристика діючих форм і систем заробітної плати та умови 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.

Література [8; 10; 12; 15; 18–20]

Тема 8. Аналіз і планування 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.

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, навантаження.

Визначення додаткової потреби організації в працівниках.

Література [8–10; 14; 18; 21]

Тема 10. Аналіз і планування витрат на персонал

Планування фонду споживання. Оптимальне 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 і співвідношення темпів її зростання з темпами підвищення продуктивності праці.

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 здійснюються у сфері праці.

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

Етапи проведення аудиторської перевірки соціально-трудових відносин.

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.

Література [4; 10; 11; 18; 20; 21]

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Продуктивність та продуктивність праці.
2. Основні показники ефективності праці.
3. Методи вимірювання продуктивності праці в організації.
4. Фактори підвищення продуктивності праці.
5. Оцінювання використання робочого часу на виробництві.
6. Основні принципи побудови тарифної системи та її елементи.
7. Підвищення продуктивності праці за кордоном.
8. Регулювання процесу руху робочих кадрів на виробництві.
9. Роль колективної угоди в умовах ринку.
10. Заробітна плата та її функції.
11. Основні елементи системи преміювання.
12. Розподіл заробітку при бригадній системі оплати праці.
13. Система оподаткування заробітної плати працівників.
14. Безтарифна модель оплати праці.
15. Мінімальна зарплата.
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. Резерви підвищення продуктивності праці.
22. Розрахунок середньої заробітної плати одного робітника.
23. Основні принципи оплати праці.
24. Договірне регулювання оплати праці.
25. Класифікація витрат робочого часу.
26. Принципи організації заробітної плати.
27. Принципи диференціації заробітної плати.
28. Диференціація заробітної плати на підприємстві.

29. Тарифна угода як складова колективного договору.
30. Сутність та значення планування праці.
31. Трудові показники.
32. Види планів з праці.
33. Методи планування трудових показників.
34. Планування продуктивності праці.
35. Планування чисельності персоналу.
36. Планування фонду оплати праці.
37. Планування соціального розвитку трудових колективів.
38. Економічний аналіз у сфері праці.
39. Аудит у сфері праці.
40. Звітність з питань праці.
41. Соціально-трудові відносини.
42. Колективні форми організації праці.
43. Складові механізми соціального захисту.
44. 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-трудова 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 "оцінки 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-трудова 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.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Варіант 1

1. Дано тарифну сітку:
тарифні розряди: 1 2 3 4 5 6
тарифні коефіцієнти: 1,0; 1,13; 1,29; 1,48; 1,71; 2,0.

Визначити діапазон тарифної сітки, абсолютне та відносне збільшення її тарифних коефіцієнтів. Чи стимулює ця тарифна сітка підвищення кваліфікації? Чому?

2. Які соціальні виплати та пільги входять до складу витрат на робочу силу?
3. *Задача.* Розрахувати норму обслуговування для робітника-багатоверстатника, якщо оперативний час становить 30 хв, час зайнятості робітника — 5 хв, додатковий коефіцієнт — 0,95.

Варіант 2

1. Дано тарифну сітку:
тарифні розряди: 1 2 3 4 5 6
тарифні коефіцієнти: 1,0; 1,2; 1,4; 1,6; 1,8; 2,0.
Визначити діапазон тарифної сітки, абсолютне та відносне збільшення її тарифних коефіцієнтів. Чи стимулює така тарифна сітка підвищення кваліфікації? Чому?
2. Назвати п'ять груп функцій управління персоналом фірми.
3. *Задача.* Розрахувати норму обслуговування для робітника багатоверстатника, якщо оперативний час становить 36 хв, вільний машинний — 28 хв, додатковий коефіцієнт — 0,92.

Варіант 3

1. Дано тарифну сітку:
тарифні розряди: 1 2 3 4 5 6
тарифні коефіцієнти: 1,0; 1,26; 1,49; 1,69; 1,86; 2,0.
Визначити діапазон тарифної сітки, абсолютне та відносне збільшення її тарифних коефіцієнтів. Чи стимулює така тарифна сітка підвищення кваліфікації? Чому?
2. Що входить до складу групи функцій управління персоналом “Використання кадрів”?
3. *Задача.* Визначити рівень виконання норми часу, якщо робітник фактично відпрацював 176 годин, при цьому — 6 годин надурочно, виготовив продукції на 180 нормо-годин.

Варіант 4

1. Дано тарифну сітку:
тарифні розряди: 1 2 3 4 5 6
тарифні коефіцієнти: 1,0; 1,15; 1,32; 1,52; 1,74; 2,0.

Визначити діапазон тарифної сітки, абсолютне та відносне збільшення її тарифних коефіцієнтів. Чи стимулює така тарифна сітка підвищення кваліфікації? Чому?

2. Що зараховують до нестандартних режимів робочого часу?
3. *Задача.* Визначити рівень виконання норми часу, якщо відпрацьовано 20 робочих днів, тривалість робочої зміни становить 420 хв, виготовлено продукції на 150 нормо-годин, додатково витрачено 6 нормо-годин.

Варіант 5

1. Групова фотографія робочого часу, її мета, зміст і порядок виконання.
2. *Задача.* На скільки відсотків можна ущільнити робочий день, якщо $T_{\text{зм}}$ становить 420 хв, $K_1 = 0,74$, $K_2 = 0,08$, “приховані” втрати мають бути скорочені на 40 %?
3. Що ви розумієте під терміном “прогресивність нормативів”?

Варіант 6

1. *Задача.* Визначити розмір нормативного часу ОП, якщо $T_{\text{зм}}$ становить 480 хв, ПЗ – 5 % ОП, $T_6 = 4$ % ОП, П – 20 хв, $P_{\text{пр}} = 4$ % T_2 ”.
2. У чому полягає сутність резервів зниження трудомісткості продукції?
3. Розкрити сутність системи “оцінка заслуг”.

Варіант 7

1. Назвати основні процеси руху кадрів.
2. Розкрити поняття “заробітна плата як ціна робочої сили”.
3. *Задача.* Бригада будівельного управління виконала за квітень і листопад звітного року такі роботи:

Вид робіт	Обсяг робіт	Норма часу на вимірнювач робіт, людино-год.	Сума, нормо-год.
Бетонні, м ³	20200	0,44	8888
Арматурні, т	11400	8,3	94620
Опалубні, м ²	240200	0,65	156130
Разом	–	–	259638

Визначити виконання норм виробітку цією бригадою.

Варіант 8

1. Назвати заходи щодо пристосування кадрів до економічних змін при постійному складі персоналу, який працює зі скороченим робочим часом.
2. *Задача.* Робітник протягом звітного періоду (квітень і жовтень) за 356 годин (фактично витраченого часу на відрядних роботах) виконав такі роботи:

Найменування робіт	Кількість одиниць	Норма часу на операцію, год.	Сума, нормо-год.
Операція 1	120	0,6	72
Операція 5	240	0,5	120
Операція 10		0,25	150
Різні нормовані допоміжні роботи			46
Разом			388

- Визначити виконання норм виробітку цим робітником.
3. Розкрити сутність резервів і факторів продуктивності праці.

Варіант 9

1. Розкрити сутність стимулювання фірмою добору персоналу.
2. Процедура і критерії оцінювання персоналу.
3. *Задача.* Робітник механоскладального цеху промислового підприємства за звітний період (квітень і жовтень) відпрацював 316 годин і за цей час виготовив 1836 одиниць виробів (продукції). Згідно зі встановленою нормою за цей час має бути виготовлено 1700 одиниць виробів (продукції).

Визначити виконання норм цим робітником.

Варіант 10

1. Що входить до складу групи функцій управління персоналом “підтримка кадрів”?
2. *Задача.* Бригада мулярів будівельного управління 12 чоловік за 40 робочих днів (два місяці) виконала цегельну кладку будови обсягом 520 м² при нормі 484 м². Визначити середній відсоток виконання норм виробітку кожним робітником бригади.
3. Розкрити основні методи вимірювання продуктивності праці. Які методи використовуються у вас на виробництві?

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

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 03.06.70) “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., Ромащов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999.
9. Богиня Д. П., Гришнова О. А. Основи економіки праці. — К.: Знання Прес, 2003.
10. Завіновська Г. Т. Економіка праці. — К.: КНЕУ, 2003.
11. Есинова Е. Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения. — К.: Факел, 2003.
12. Інструкція по статистиці заробітної плати: Зареєстр. в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. № 114/8713 // Праця і зарплата. — 2004. — № 7.
13. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка — К.: МАУП, 2003.
14. Калина А. В., Конева М. И., Яценко В. А. Современный экономический анализ и прогнозирование. — К.: МАУП, 2004.
15. Колот Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. — К.: Фірма “Праця”, 1997.
16. Колот А. М. Мотивація персоналу. — К.: КНЕУ, 2002.
17. Петти В., Смит А., Ринардо Д. Антология экономической мысли. — М., 1993.

18. *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.
19. *Экономика* труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Мельникова, Р. П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ; Изд-во ЧЕРО, 1996.
20. *Эренберг Р. Д., Смит Р. С.* Современная экономика труда. – М.: Изд-во МГУ, 1996,
21. *Современная экономика труда* / Под ред. В. В. Куликова. – М., 2001.

МАУП

ЗМІСТ

Пояснювальна записка	3
Тематичний план дисципліни	
“Економіка праці в організації”	3
Зміст дисципліни “Економіка праці в організації”	4
Питання для самоконтролю	10
Завдання для контрольних робіт	12
Список літератури.....	16

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*
Редактор *С. М. Толкачова*
Комп’ютерне верстання *О. А. Варваріна*

Зам. № ВКЦ-4183

Формат 60 84/16. Папір офсетний. Друк офсетний.
Тираж 50 пр.

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

ДП «Видавничий дім «Персонал»
03039 Київ-39, просп. Червонозоряний, 119, літ. XX

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб’єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008 р.*