

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/1

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченою радою факультету  
бізнесу та сфери обслуговування  
30 серпня 2023 р.,  
протокол № 05

Голова Вченої ради

Галина ТАРАСЮК

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ»**

для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр»  
спеціальності 051 «Економіка»  
освітньо-професійна програма «Цифрова економіка»  
факультет бізнесу та сфери обслуговування  
кафедра фінансів та цифрової економіки

Схвалено на засіданні кафедри  
фінансів та цифрової економіки  
28 серпня 2023 р.,  
протокол № 09

Завідувач кафедри

Наталія ВИГОВСЬКА

Гарант освітньо-професійної  
програми

Наталія ОВАНДЕР

Розробник: к.е.н., доцент, доцент кафедри фінансів та цифрової економіки  
ОБІХОД Світлана

Житомир  
2023 – 2024 н.р.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/2

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів <u>4</u>	Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»	_____ (нормативна, за вибором)	
Модулів – <u>1</u>	Спеціальність 051 «Економіка»	Рік підготовки:	
Змістових модулів – <u>3</u>		<u>2</u>	__
Загальна кількість годин - <u>120</u>		Семестр	
		<u>4</u>	__
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних - 4 самостійної роботи – 3,5	Освітній ступінь «бакалавр»	Лекції	
		<u>32</u> год.	__ год.
		Практичні	
		<u>32</u> год.	__ год.
		Лабораторні	
		__ год.	__ год.
		Самостійна робота	
56 год.	__ год.		
		Вид контролю: <u>Залік</u>	

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 53 % аудиторних занять, 47 % самостійної та індивідуальної роботи;

для заочної форми навчання – \_\_% аудиторних занять, \_\_ % самостійної та індивідуальної роботи.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/3

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Метою навчальної дисципліни** є формування системи теоретичних знань і практичних навичок щодо ефективного управління працею, соціально-трудовами відносинами та персоналом на різних рівнях, які є необхідними для вільного володіння практикою прийняття оптимальних рішень у соціально-трудовій сфері.

**Завданнями вивчення дисципліни** є надання студентам сучасних знань з теорії і практики регулювання соціально-трудових відносин, а саме висвітлення теоретико-методологічних та прикладних аспектів сучасних проблем економіки праці й соціально-трудових відносин; формування у студентів практичних навичок і вмінь щодо застосування методів і механізмів управління працею та відносинами у соціально-трудовій сфері; управління людськими ресурсами на підприємствах різних форм власності, висвітлення соціально-психологічних аспектів управління персоналом; набуття студентами навичок й умінь самостійного вирішення питань практичного впливу на поведінку як колективів, так і окремих працівників, з метою забезпечення ефективної діяльності організації; формування професійних здібностей вирішення проблем управління персоналом в організації у майбутніх фахівців з економіки.

Зміст навчальної дисципліни направлений на формування наступних **компетентностей**, визначених стандартом вищої освіти зі спеціальності 051 «Економіка»:

**ІК1.** Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми в економічній сфері, які характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, що передбачає застосування теорій та методів економічної науки.

**ЗК5.** Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

**ЗК7.** Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

**ЗК8.** Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

**ЗК12.** Навички міжособистісної взаємодії.

**СК7.** Здатність застосовувати комп'ютерні технології та програмне забезпечення з обробки даних для вирішення економічних завдань, аналізу інформації та підготовки аналітичних звітів.

**СК10.** Здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів.

**СК12.** Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру при аналізі конкретних ситуацій, пропонувати способи їх вирішення.

**СК13.** Здатність проводити економічний аналіз функціонування та розвитку суб'єктів господарювання, оцінку їх конкурентоспроможності.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/ 4

**СК14.** Здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в одній або декількох професійних сферах з врахуванням економічних ризиків та можливих соціально-економічних наслідків.

Отримані знання з навчальної дисципліни стануть складовими наступних **програмних результатів** навчання за спеціальністю 051 «Економіка»:

**ПРН3.** Знати та використовувати економічну термінологію, пояснювати базові концепції мікро- та макроекономіки.

**ПРН4.** Розуміти принципи економічної науки, особливості функціонування економічних систем.

**ПРН5.** Застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади).

**ПРН6.** Використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення до фахівців і нефахівців у сфері економічної діяльності.

**ПРН10.** Проводити аналіз функціонування та розвитку суб'єктів господарювання, визначати функціональні сфери, розраховувати відповідні показники які характеризують результативність їх діяльності.

**ПРН12.** Застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.

**ПРН13.** Ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення і методи отримання соціально-економічних даних, збирати та аналізувати необхідну інформацію, розраховувати економічні та соціальні показники.

**ПРН15.** Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні.

**ПРН17.** Виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в однієї або декількох професійних сферах з врахуванням ризиків та можливих соціально-економічних наслідків.

**ПРН18.** Використовувати нормативні та правові акти, що регламентують професійну діяльність.

**ПРН19.** Використовувати інформаційні та комунікаційні технології для вирішення соціально-економічних завдань, підготовки та представлення аналітичних звітів.

**ПРН20.** Оволодіти навичками усної та письмової професійної комунікації державною та іноземною мовами.

**ПРН21.** Вміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик економічних систем різного рівня, а також особливостей поведінки їх суб'єктів.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	<i>Екземпляр № 1</i>	<i>Арк 38/5</i>

**ПРН22.** Демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об'єктами, та у невизначених умовах.

**ПРН23.** Показувати навички самостійної роботи, демонструвати критичне, креативне, самокритичне мислення.

**ПРН24.** Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/6

## **Змістовий модуль 1. Трудовий потенціал та його формування**

### **Тема 1. Праця як сфера життя людини та провідна компонента економічної діяльності**

1. Економіка як сфера суспільного життя. Завдання та місце економіки праці в комплексі економічних дисциплін. Об'єкт, предмет, методологія й інформаційна база вивчення дисципліни (актуальність, структура і логіка курсу, взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці та управління персоналом» з іншими дисциплінами та науками).

2. Діяльність як вид активності. Сутність та характерні риси трудової діяльності.

3. Системна класифікація праці: ознаки, види, особливості.

4. Елементи процесу праці. Взаємодія людини з елементами процесу праці.

5. Зміст та характер праці.

6. Роль праці в розвитку людини і суспільства.

7. Мета, завдання, об'єкт, суб'єкти управління працею на підприємстві (в організації). Особливості управління працею за функціями та за цілями і результатами.

8. Опис роботи згідно міжнародної практики. Посадові інструкції як альтернатива опису роботи: структура, зміст, недоліки. Зміст та практичне значення аналізу роботи в управлінні трудовими показниками.

### **Тема 2. Трудовий потенціал та людський капітал**

1. Людські ресурси як фактор економічного розвитку. Населення як природна основа трудового потенціалу. Відтворення населення.

2. Робоча сила (економічно-активне населення) та населення поза робочою силою.

3. Трудові ресурси: кількісні та якісні ознаки. Працездатність.

4. Трудовий потенціал суспільства: сучасне визначення та наукові підходи до інтерпретації категорії. Структура трудового потенціалу, його кількісні та якісні показники на різних рівнях.

5. Сутність та специфіка людського капіталу. Інвестиції в людський капітал: сутність та види. Джерела інвестицій в людський капітал.

### **Тема 3. Система соціально-трудова відносин та соціальне партнерство**

1. Компоненти соціально-трудова сфери.

2. Структура системи соціально-трудова відносин.

3. Сторони соціально-трудова відносин. Групи суб'єктів соціально-трудова відносин.

4. Предмети соціально-трудова відносин. Види, типи, рівні соціально-трудова відносин.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/7

5. Характеристика основних типів соціально-трудових відносин: патерналізм, партнерство, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація, конфлікт. Конструктивні та деструктивні СТВ.

6. Соціальне партнерство. Моделі соціального партнерства. Форми соціального партнерства. Принципи функціонування соціального партнерства.

7. Трипартизм. Колективні угоди та колективний договір як форми узгодження інтересів соціальних партнерів.

8. Функції та зміст колективного договору.

9. Міжнародна організація праці (МОП) у сучасному світі: цілі, завдання, структура. Пріоритетні напрями діяльності МОП на сучасному етапі.

10. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини. Методи роботи Міжнародної організації праці.

11. Сучасне трактування якості трудового життя. Характеристики якості трудового життя. Система показників якості трудового життя на державному та виробничому рівні.

12. Рівень життя як соціально-економічна категорія. Основні показники, що характеризують рівень життя населення, згідно Міжнародної організації праці (МОП).

13. Складові концепції гідної праці за методологією МОП.

#### **Тема 4. Ринок праці в системі регулювання соціально-трудових відносин**

1. Розуміння сутності ринку. Об'єкт та суб'єкти відносин ринку праці.

2. Функції ринку праці.

3. Елементи ринку праці. Механізм встановлення ринкової ціни праці.

4. Зайнятість населення. Зміст концепцій повної, продуктивної, ефективної та раціональної зайнятості. Глобальна зайнятість.

5. Законодавче забезпечення статусу зайнятості. Самозайнятість як напрям запобігання і пом'якшення безробіття. Форми зайнятості.

6. Показники зайнятості.

7. Безробіття як стійка ознака функціонування ринку праці. Визначення статусу безробітного за методологією МОП та згідно вітчизняного законодавства.

8. Рівень безробіття.

9. Принципи державної політики зайнятості.

#### **Змістовий модуль 2. Соціально-трудові відносини в процесі праці**

##### **Тема 5. Трудова діяльність: кількісні та якісні характеристики. Організація та продуктивність праці**

1. Прикладне значення визначення кількісних та якісних характеристик праці.

1.1. Важкість праці: сутність та показники.

1.2. Сутність та чинники напруженості праці. Класи умов праці за показниками напруженості трудового процесу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/ 8

- 1.3. Сутність та ознаки складності праці. Групи складності праці.
- 1.4. Сутність та методичні засади визначення інтенсивності праці.
- 1.5. Якість праці: сутність та підходи у визначенні. Рівні та вимірники якості праці згідно Європейської концепції, їх зв'язок з критеріями гідної праці за методологією МОП.
- 1.6. Поняття ефективності праці.
2. Сутність продуктивності праці.
3. Методи вимірювання продуктивності праці. Сутність, переваги та недоліки натурального, трудового, вартісного методів вимірювання продуктивності праці.
4. Умови зміни продуктивності праці.
5. Резерви підвищення продуктивності праці: поняття та класифікація. Зміст програм управління продуктивністю праці на підприємстві.
6. Сутність і зміст організації праці.
7. Робоче місце. Цілі та завдання атестації робочих місць.

## **Тема 6. Форми винагороди за працю. Заробітна плата**

1. Поняття «винагорода за працю», «вартість робочої сили», «ціна робочої сили», «трудовий дохід», «заробітна плата».
2. Витрати на робочу силу: економічна природа, складові відповідно до визначення МОП. Форми вияву ціни робочої сили: заробітна плата, пенсія, допомога по безробіттю, допомога в разі хвороби, допомога в разі травматизму.
3. Співвідношення і порівняння основних елементів показників «заробітна плата», «витрати на робочу силу», «винагорода працівника», «поточний дохід працівника від трудової діяльності». Номінальні і реальні доходи.
4. Сучасне визначення сутності заробітної плати. Структура заробітної плати. Основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати: сутність та склад. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р. № 5.
5. Функції заробітної плати та механізм їх реалізації.
6. Система державного регулювання заробітної плати. Договірне регулювання заробітної плати як ключова компонента соціального партнерства.
7. Організація заробітної плати на підприємстві.
8. Тарифне нормування заробітної плати: призначення та зміст. Основні елементи тарифних умов оплати праці та підходи до їх визначення.
9. Грейдування як інноваційний підхід в оплаті праці.
10. Форми та системи оплати праці.
11. Загальні вимоги до організації преміювання працівників.
12. Доплати та надбавки у складі заробітної плати: сутність та відмінність від тарифу. Види, умови призначення та розміри надбавок і доплат.



Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/9

## **Тема 7. Планування, аналіз, консалтинг і аудит у сфері праці та управління персоналом**

1. Зміст і завдання планування трудових показників.
2. Система трудових показників у складі бізнес-плану та тактичного плану діяльності підприємства.
3. Планування та аналіз продуктивності праці.
4. Алгоритм планування та аналізу трудомісткості виробничої програми.
5. Методичні аспекти планування та аналізу використання робочого часу.
6. Планування та аналіз заробітної плати.
7. Моніторинг соціально-трудої сфери.
8. Джерела інформації для моніторингу соціально-трудої сфери.
9. Значення та складові звітності з питань праці. Державна статистична звітність та оперативна звітність підприємств із питань праці. Форми звітності з праці.
10. Сутність, значення, пріоритетні сфери консалтингу у сфері праці.
11. Напрями, етапи і методи проведення аудиту у сфері праці.

### **Змістовий модуль 3. Методологія управління персоналом та система кадрових заходів**

## **Тема 8. Методологія управління персоналом сучасної організації**

1. Управління персоналом як пріоритетна сфера управління в сучасній організації.
2. Функції та методи управління персоналом. Поняття техніки управління персоналом.
3. Поняття системи управління персоналом. Основні підсистеми системи управління персоналом.
4. Напрямки управління персоналом в організації та аспекти управлінського процесу (техніко-технологічний, організаційно-економічний, правовий, соціально-психологічний, педагогічний).
5. Персонал організації як об'єкт і суб'єкт управління. Класифікація персоналу як об'єкта управлінського впливу.
6. Поняття «структура персоналу». Штатна, соціальна та ролева структура персоналу.
7. Колектив та його ознаки. Трудовий колектив.
8. Трудова поведінка. Відношення до праці як характеристика трудової поведінки. Ділове спілкування.

## **Тема 9. Служба персоналу й кадрове діловодство**

1. Сутність ресурсного забезпечення управління персоналом. Види ресурсного забезпечення (кадрове, інформаційне, технічне та технологічно-програмне,

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/10

фінансове, нормативно-методичне, стратегічно-планове).

2. Фінансові можливості організації в сфері HR-менеджменту: можливості щодо винагороди за працю, можливості щодо реалізації сукупності кадрових заходів, можливості щодо утримання ефективної служби управління персоналом. Механізм фінансового забезпечення кадрового менеджменту.

3. Документи, які розробляє і затверджує керівництво організації для внутрішнього використання: правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, положення про структурні підрозділи організації, посадові інструкції.

4. Служба управління персоналом в організації та її завдання. Структура та окремі складові служби управління персоналом.

5. Напрямки діяльності служби управління персоналом. Вимоги до працівників служби управління персоналом.

6. Зміст та принципи організації кадрового діловодства.

## **Тема 10. Управління персоналом як система кадрових заходів**

1. Планування персоналу як складова внутрішньо-організаційного планового процесу. Планування загальної потреби у персоналі. Планування додаткової потреби у персоналі.

2. Процедура виконання окремих напрямків формування персоналу.

3. Розвиток персоналу.

4. Управління процесами руху працівників. Основні процеси руху персоналу: введення в посаду, адаптація, професійні переміщення, ротація, підвищення по службі, переведення на нижчу посаду, звільнення.

5. Підстави для припинення трудової угоди. Наслідки та практичні дії роботодавців за умов скорочення працівників.

6. Регулювання трудової діяльності персоналу Типова структура положення про структурний підрозділ.

7. Правила поведінки й дисциплінарні процедури. Зміст і призначення правил внутрішнього трудового розпорядку.

8. Управління робочим часом працівників. Табельний облік використання робочого часу.

9. Поняття умов праці в організації. Поняття «оптимальних», «припустимих» та «шкідливих» умов праці. Поняття, завдання і законодавча база регулювання умов праці. Охорона праці.

## **Тема 11. Оцінювання і мотивація персоналу**

1. Сутність та функції оцінки персоналу (інформаційно-орієнтуюча, адміністративна, мотивуюча).

2. Принципи оцінки персоналу (об'єктивність, оперативність, періодичність, конфіденційність, різносторонність, єдність процедури оцінки, економічність, чіткість, доступність, спрямованість на результат, автоматизація процедури оцінки,

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/11

зворотній зв'язок).

3. Сфери застосування результатів оцінки персоналу (прийняття на роботу, просування по службі, навчання, реорганізація підприємства, заохочення, скорочення, звільнення).

4. Види та процедура оцінки персоналу.

5. Сутність мотивації. Сутність, значення і взаємозв'язок категорій «потреба», «мотив», «інтерес», «стимул» і «стимулювання».

6. Матеріальна мотивація трудової діяльності: сутність, основні положення, значення.

7. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.

## **Тема 12. Ефективність управління персоналом організації**

1. Ефективність управління персоналом. Сутність понять «ефект», «ефективність управління персоналом».

2. Принцип економічної доцільності в управлінні персоналом.

3. Чинники, які визначають ефективність управління персоналом.

4. Сутність та показники організаційної ефективності управління персоналом.

5. Сутність та показники економічної ефективності управління персоналом.

6. Сутність та показники соціальної ефективності управління персоналом.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/12

#### 4. Структура (тематичний план) навчальної дисципліни

Змістові модулі і теми	Кількість годин							
	денна форма				заочна форма			
	усього	лекції	практичні	самостійна робота	усього	лекції	практичні	самостійна робота
<b>Модуль 1</b>								
<b>Змістовий модуль 1. Трудовий потенціал та його формування</b>								
Тема 1. Праця як сфера життя людини та провідна компонента економічної діяльності	8	2	2	4	10	–	1	9
Тема 2. Трудовий потенціал та людський капітал	10	2	4	4	10	–	1	9
Тема 3. Система соціально-трудова відносин та соціальне партнерство	10	2	2	6	10	1	–	9
Тема 4. Ринок праці в системі регулювання соціально-трудова відносин	8	2	2	4	10	1	–	9
<b>Разом за змістовий модуль 1</b>	36	8	10	18	40	2	2	36
<b>Змістовий модуль 2. Соціально-трудова відносини в процесі праці</b>								
Тема 5. Трудова діяльність: кількісні та якісні характеристики. Організація та продуктивність праці	10	2	2	6	9	–	–	9
Тема 6. Форми винагороди за працю. Заробітна плата	12	4	4	4	10	–	1	9
Тема 7. Планування, аналіз, консалтинг і аудит у сфері праці та управління персоналом	8	2	–	6	10	–	1	9
<b>Разом за змістовий модуль 2</b>	30	8	6	16	29	0	2	27
<b>Змістовий модуль 3. Методологія управління персоналом та система кадрових заходів</b>								
Тема 8. Методологія управління персоналом сучасної організації	8	2	2	4	11	2	–	9
Тема 9. Служба персоналу й кадрове діловодство	8	2	2	4	10	–	1	9
Тема 10. Управління персоналом як система кадрових заходів	18	6	6	6	10	–	1	9
Тема 11. Оцінювання і мотивація персоналу	12	4	4	4	10	1	–	9
Тема 12. Ефективність управління персоналом організації	8	2	2	4	10	1	–	9
<b>Разом за змістовий модуль 3</b>	54	16	16	22	51	4	2	45
<b>ВСЬОГО</b>	120	32	32	56	120	6	6	108

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/13

## 5. Теми практичних (лабораторних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	Тема 1. Праця як сфера життя людини та провідна компонента економічної діяльності	2	1
2-3	Тема 2. Трудовий потенціал та людський капітал	4	1
4	Тема 3. Система соціально-трудова відносин та соціальне партнерство	2	–
5	Тема 4. Ринок праці в системі регулювання соціально-трудова відносин	2	–
6	Тема 5. Трудова діяльність: кількісні та якісні характеристики. Організація та продуктивність праці	2	–
7-8	Тема 6. Форми винагороди за працю. Заробітна плата	4	1
	Тема 7. Планування, аналіз, консалтинг і аудит у сфері праці та управління персоналом	–	1
9	Тема 8. Методологія управління персоналом сучасної організації	2	–
10	Тема 9. Служба персоналу й кадрове діловодство	2	1
11-13	Тема 10. Управління персоналом як система кадрових заходів	6	1
14-15	Тема 11. Оцінювання і мотивація персоналу	4	–
16	Тема 12. Ефективність управління персоналом організації	2	–
РАЗОМ		32	6

## 6. Завдання для самостійної роботи

### Тема 1. Праця як сфера життя людини та провідна компонента економічної діяльності

1. Діяльність як вид активності. Сутність праці.
2. Зміст і характер праці.
3. Основні складові процесу праці.
4. Роль праці в розвитку людини і суспільства.
5. Основи аналізу роботи та управління працею.

### Тема 2. Трудовий потенціал та людський капітал

1. Соціально-економічні категорії, які характеризують людські ресурси: населення, економічно-активне населення, робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, персонал, кадри. Класифікація населення в економіці праці.
2. Відтворення населення: сутність та основні характеристики (види руху населення, типи і режими відтворення).
3. Робоча сила. Економічна активність населення та способи її визначення.
4. Трудові ресурси як соціально економічна категорія: кількісні та якісні ознаки.
5. Якість робочої сили і конкурентоспроможність працівника.
6. Трудовий потенціал:

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/14

– сучасне трактування категорії,  
– компоненти трудового потенціалу,  
– кількісні та якісні показники трудового потенціалу людини, підприємства, території, суспільства.

7. Сутність та специфіка людського капіталу як соціально-економічної категорії.

8. Інвестиції в людський капітал: сутність та види. Вигоди і витрати від інвестицій у розвиток людини.

9. Соціальний капітал та його вплив на соціально-економічний розвиток суспільства та людини.

Завдання:

1. Дайте визначення поняттям: людські ресурси, населення, трудові ресурси. Чи можна їх вважати однаковими. Відповідь обґрунтуйте.

2. Які категорії населення не входять до складу осіб, що формують пропозицію робочої сили? Відповідь обґрунтуйте.

3. Наведіть структуру населення за класифікацією МОП.

4. Проаналізувати природний рух населення за даними, що наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Показники природного руху населення (тис. осіб)

Показники	Період	
	2015	2019
1. Загальна чисельність населення	46693,26	43643,34
2. Кількість народжених	636,0	336,1
3. Кількість померлих	460,1	613,4
4. Кількість зареєстрованих шлюбів	475,5	312,5
5. Кількість зареєстрованих розлучень	225,6	196,3

5. Проаналізувати механічний рух населення за даними, що наведені у таблиці 2.

Таблиця 2

Показники (тис. осіб)	Період	
	I	II
1. Середньорічна чисельність населення	55775,9	52805,1
2. Кількість прибулих на дану територію	836,6	770,9
3. Кількість вибулих з даної території за усіма напрямками міграції	873,1	763,9

6. Проаналізувати стан трудових ресурсів в регіоні на основі даних таблиці 3.

Таблиця 3

Основні показники використання трудових ресурсів (тис. осіб)

№ з/п	Показники	I період	II період
1	2	3	4
1.	Чисельність населення (Чн)	768,6	774,1
2.	Чисельність зайнятого населення (Чз)	528,5	510,3
3.	Чисельність безробітних (Чб)	61,4	58,9
4.	Чисельність працездатного населення (Чн.прац)	622,4	601,5

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземляр № 1	Арк 38/ 15

5.	Чисельність населення у працездатному віці (Чпр.в)	501,2	492,6
6.	Чисельність непрацюючого населення працездатного віку, яке згідно законодавства країни не є працездатним (Чніл)	11,5	9,4
7.	Кількість осіб пенсійного віку, що працює (Чпр.пенс)	49,6	46,4
8.	Кількість підлітків до 16 років, які працюють (Чпр. підл.)	9,4	7,6
9.	Коефіцієнт працездатності населення (Чтр:Чн)	71,4	69,4
10.	Коефіцієнт використання трудових ресурсів (Чз:Чтр)	96,3	95,0
11.	Коефіцієнт навантаження на 1 працездатну особу (Чн-Чтр):Чтр	0,4	0,44
12.	Рівень економічної активності населення (Чз+Чб):Чн	76,7	73,5

7. На основі статистичної інформації охарактеризуйте населення України.

8. Розкрийте зміст поняття «якість робочої сили». Поясніть її значущість для держави, підприємця-роботодавця, працівника.

9. Проаналізувати трудовий потенціал підприємства та оцінити його зміни (табл. 4).

Таблиця 4

Показники діяльності підприємства

Показники	I період	II період
1	2	3
1. Загальна чисельність працюючих, осіб	247	228
у тому числі жінок	112	95
2. Чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб	223	199
у тому числі		
– керівники	13	13
– фахівці	33	35
– робітники	156	131
з них		
– основні	116	110
– допоміжні	40	21
– молодший обслуговуючий персонал	21	20
3. Чисельність працюючих, осіб		
– з вищою освітою	60	56
– зі середньо-спеціальною освітою	126	121
– зі середньою освітою	61	51
4. Середній стаж роботи на підприємстві у розрахунку на одного працюючого, років	7,3	8,4
5. Середній вік працюючого на підприємстві, рік	42,1	45,3
6. Середній кваліфікаційний розряд робітника	3,75	3,9
7. Середньомісячна заробітна плата працівника, грош. од.	5797	5986
8. Обсяг виробленої продукції, тис. грош. од.	97865	98962
9. Затрати підприємства на підвищення кваліфікації, стажування у розрахунку на 1 працюючого (грош. од.)	1289	–
10. Кількість працівників, що навчаються у ВНЗ, осіб	13	10
11. Втрати робочого часу (годин), в т.ч. внаслідок		
– хвороби	229	155
– порушення трудової дисципліни	114	139
12. Чисельність робітників, (осіб)		
– що здали продукцію з першого пред'явлення	105	98

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/16

– з другого та інших пред'явлень		
13. Фактичний фонд робочого часу одного працюючого за період (год.)	1701	1746
14. Фонд робочого часу одного працівника, встановлений на період згідно законодавства (год.)	1998	2002

### **Тема 3. Система соціально-трудова відносин та соціальне партнерство**

1. Визначення сутності соціально-трудова відносин в сучасній вітчизняній та зарубіжній літературі.

2. Структура системи соціально-трудова відносин.

3. Характеристика системи соціально-трудова відносин:

3.1. Предмет соціально-трудова відносин: складові та організаційно-правове закріплення.

3.2. Принципи формування цивілізованих відносин між працею і капіталом.

3.3. Сторони соціально-трудова відносин. Групи суб'єктів соціально-трудова відносин.

3.4. Види, типи, рівні соціально-трудова відносин.

4. Державна соціальна політика як чинник розбудови соціально-трудова відносин.

5. Соціальне партнерство: зміст та підходи у визначенні сутності.

6. Моделі соціального партнерства.

7. Форми соціального партнерства.

8. Принципи функціонування соціального партнерства. Трипартизм.

9. Колективні угоди та колективний договір як форми узгодження інтересів соціальних партнерів.

10. Міжнародна організація праці (МОП) у сучасному світі: цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності на сучасному етапі.

### **Тема 4. Ринок праці в системі регулювання соціально-трудова відносин**

#### ***Питання для обговорення:***

1. Розуміння сутності ринку праці.

2. Основні потоки на ринку праці.

3. Функції ринку праці.

4. Елементи ринку праці:

–попит;

–пропонування;

–ціна;

–конкуренція;

–резервування праці;

–трудова мобільність.

5. Механізм саморегулювання та функціонування ринку праці.

6. Зайнятість населення:

–сутність та аспекти аналізу;



Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/17

- концепції повної, продуктивної, ефективної та раціональної зайнятості;
- види зайнятості;
- форми зайнятості;
- система показників для оцінки зайнятості.

#### 7. Безробіття в системі регулювання ринку праці:

- сутність та аспекти аналізу;
- процес виникнення безробіття в класичній і кейнсіанській теоріях;
- функції безробіття як елементу механізму саморегулювання ринку;
- класифікація форм безробіття;
- усталений, природний та критичний рівні безробіття;
- система показників для оцінки безробіття;
- соціально-економічні наслідки безробіття.

8. Регулювання зайнятості населення: мета та інструменти. Державна політика зайнятості.

### **Тема 5. Трудова діяльність: кількісні та якісні характеристики.**

#### **Організація та продуктивність праці**

Питання для обговорення:

1. Змістова характеристика трудового процесу.
2. Важкість праці: фактори та оцінка.
3. Напруженість праці та її основні чинники. Оцінка напруженості праці.
4. Складність праці та методи її оцінки.
5. Інтенсивність праці. Показники та методи виміру. Способи підвищення інтенсивності праці.
6. Якість праці: сутність та структура.
7. Оцінка якості праці: вимірники та рівні.
8. Ефективність праці: сутність та підходи до визначення.
9. Економічні поняття: «ефективність», «продуктивність» та «продуктивність праці».
10. Соціально-економічне значення зростання продуктивності праці на різних рівнях управління.
11. Показники вимірювання продуктивності праці на різних рівнях.
12. Методи виміру продуктивності праці та їх зміст.
13. Фактори та умови зміни продуктивності праці на різних рівнях.
14. Резерви підвищення продуктивності праці та напрями їх використання.
15. Управління продуктивності праці та його зміст. Програми управління продуктивності праці на підприємстві.

### **Тема 6. Форми винагороди за працю. Заробітна плата**

1. Форми винагороди за працю на різних етапах розвитку людської цивілізації. Сутність винагороди за працю.
2. Поняття вартості та ціни робочої сили.
3. Види ціни робочої сили.
4. Форми вияву ціни робочої сили та їх характеристика.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/18

5. Заробітна плата як соціально-економічна категорія.
6. Функції заробітної плати та механізм їх реалізації.
7. Структура заробітної плати.
8. Диференціація заробітної плати та принцип справедливості в ринковій економіці.
9. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати.
10. Ринкове регулювання заробітної плати.
11. Роль держави у регулюванні заробітної плати.
12. Мінімальна заробітна плата як державна гарантія.
13. Колективно-договірне регулювання заробітної плати.
14. Організація заробітної плати: мета, принципи та складові в умовах сучасного підприємства.
15. Тарифна система: роль та зміст у сучасних умовах.
16. Елементи тарифної системи та їх характеристика.
17. Модель гнучкого тарифу та її застосування.
18. Безтарифна модель заробітної плати: сутність та переваги. Особливості застосування.
19. Схеми посадових окладів як елемент тарифної моделі оплати праці. Підходи до формування плаваючих посадових окладів.
20. Єдина тарифна сітка: призначення, побудова та умови використання.
21. Грейдування як інноваційний підхід в оплаті праці.
22. Форми і системи оплати праці: сутність та загальна характеристика.
23. Відрядна форма оплати праці. Алгоритми розрахунку заробітної плати за різними системами відрядної форми.
24. Почасова форма оплати праці. Алгоритм розрахунку заробітної плати за різними системами почасової форми.
25. Преміювання: сутність, принципи та вимоги. Система преміювання та її елементи.
26. Доплати і надбавки: сутність, види та особливості призначення.

## **Тема 8. Методологія управління персоналом сучасної організації**

1. Сутність та цілі управління персоналом.
2. Ключові функції управління персоналом.
3. Принципи і методи управління персоналом.
4. Система управління персоналом.
5. Технології управління та технології управління персоналом.

## **Тема 9. Служба персоналу й кадрове діловодство**

1. Нормативно-правова база управління персоналом та науково-методичний супровід управління персоналом.
2. Матеріально-технічна база управління персоналом.
3. Фінансове забезпечення управління персоналом.
4. Інформаційне забезпечення управління персоналом.
5. Функції та завдання сучасної служби персоналу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/19

6. Організаційна структура і штати служби персоналу.

7. Взаємозв'язки служби персоналу із внутрішнім і зовнішнім середовищем організації

### **Тема 10. Управління персоналом як система кадрових заходів**

1. Стратегія і політика управління персоналом в системі управління організацією.

2. Планування як функція управління та складова внутрішньоорганізаційного планового процесу. Значення планування для ефективного управління персоналом.

3. Етапи планування персоналу (інформаційний етап, етап розробки проектів, етап ухвалення рішень).

4. Види планування в управлінні персоналом. Проблеми та труднощі планового процесу у кадровій сфері.

5. Методи планування чисельності персоналу (екстраполяція, скоригована екстраполяція, метод експертних оцінок, метод комп'ютерного моделювання, нормативний метод, метод доходності).

6. Сутність та етапи формування персоналу організації (пошук, залучення, добір, профорієнтація, розстановка, професійна адаптація, закріплення персоналу).

### **Тема 12. Ефективність управління персоналом організації**

1. Концептуальні основи корпоративної соціальної відповідальності.

2. Соціальна відповідальність суб'єктів управління персоналом та інших працівників.

3. Впровадження цінностей соціальної відповідальності в практику управління та корпоративну культуру організації.

4. Соціальна звітність організацій.

5. Загальні засади ефективності в економіці та управлінні.

6. Методичні підходи до оцінювання ефективності управління персоналом.

7. Організаційна ефективність управління персоналом.

8. Інтегральні показники економічної ефективності управління персоналом.

9. Соціальна ефективність управління персоналом.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/20

## 7. Індивідуальні завдання

### Тема 1. Праця як сфера життя людини та провідна компонента економічної діяльності

1. З урахуванням елементів праці визначте характерні риси процесу, змісту та результатів праці у певній сфері економічної діяльності (згідно з класифікатором видів економічної діяльності – КВЕД 009:2010: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10#Text> ).

2. Зробіть опис роботи за посадою чи робочим місцем згідно з професійною назвою роботи за Державним класифікатором професій ДК 003:2010 (Посилання: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> ).

### Тема 2. Трудовий потенціал та людський капітал

1. Наведіть структуру населення за класифікацією МОП.

2. Проаналізувати природний рух населення за даними, що наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Показники природного руху населення (тис. осіб)

Показники	Період	
	2015	2019
1. Загальна чисельність населення	46693,26	43643,34
2. Кількість народжених	636,0	336,1
3. Кількість померлих	460,1	613,4
4. Кількість зареєстрованих шлюбів	475,5	312,5
5. Кількість зареєстрованих розлучень	225,6	196,3

3. Проаналізувати механічний рух населення за даними, що наведені у таблиці 2.

Таблиця 2

Показники (тис. осіб)	Період	
	I	II
Середньорічна чисельність населення	55775,9	52805,1
Кількість прибулих на дану територію	836,6	770,9
Кількість вибулих з даної території за усіма напрямками міграції	873,1	763,9

4. Проаналізувати стан трудових ресурсів в регіоні на основі даних таблиці 3.

Таблиця 3

Основні показники використання трудових ресурсів (тис. осіб)

№ з/п	Показники	I період	II період
1	2	3	4
1.	Чисельність населення (Чн)	768,6	774,1
2.	Чисельність зайнятого населення (Чз)	528,5	510,3
3.	Чисельність безробітних (Чб)	61,4	58,9
4.	Чисельність працездатного населення (Чн.прац)	622,4	601,5
5.	Чисельність населення у працездатному віці (Чпр.в)	501,2	492,6
6.	Чисельність непрацюючого населення працездатного віку, яке згідно законодавства країни не є працездатним (Чніл)	11,5	9,4

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідас ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/21

7.	Кількість осіб пенсійного віку, що працює (Чпр.пенс)	49,6	46,4
8.	Кількість підлітків до 16 років, які працюють (Чпр. підл.)	9,4	7,6
9.	Коефіцієнт працездатності населення (Чтр:Чн)	71,4	69,4
10.	Коефіцієнт використання трудових ресурсів (Чз:Чтр)	96,3	95,0
11.	Коефіцієнт навантаження на 1 працездатну особу (Чн-Чтр):Чтр	0,4	0,44
12.	Рівень економічної активності населення (Чз+Чб):Чн	76,7	73,5

5. Проаналізувати трудовий потенціал підприємства та оцінити його зміни (табл. 4).

Таблиця 4

Показники діяльності підприємства

Показники	I період	II період
1	2	3
4. Загальна чисельність працюючих, осіб	247	228
у тому числі жінок	112	95
5. Чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб	223	199
у тому числі		
– керівники	13	13
– фахівці	33	35
– робітники	156	131
з них		
– основні	116	110
– допоміжні	40	21
– молодший обслуговуючий персонал	21	20
6. Чисельність працюючих, осіб		
– з вищою освітою	60	56
– зі середньо-спеціальною освітою	126	121
– зі середньою освітою	61	51
4. Середній стаж роботи на підприємстві у розрахунку на одного працюючого, років	7,3	8,4
5. Середній вік працюючого на підприємстві, рік	42,1	45,3
6. Середній кваліфікаційний розряд робітника	3,75	3,9
7. Середньомісячна заробітна плата працівника, грош. од.	5797	5986
8. Обсяг виробленої продукції, тис. грош. од.	97865	98962
9. Затрати підприємства на підвищення кваліфікації, стажування у розрахунку на 1 працюючого (грош. од.)	1289	–
10. Кількість працівників, що навчаються у ВНЗ, осіб	13	10
11. Втрати робочого часу (годин), в т.ч. внаслідок		
– хвороби	229	155
– порушення трудової дисципліни	114	139
12. Чисельність робітників, (осіб)		
– що здали продукцію з першого пред'явлення	105	98
– з другого та інших пред'явлень		
13. Фактичний фонд робочого часу одного працюючого за період (год.)	1701	1746
14. Фонд робочого часу одного працівника, встановлений на період згідно законодавства (год.)	1998	2002

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/22

### Тема 3. Система соціально-трудових відносин та соціальне партнерство

1. Чи можна вважати однаковими за замістом поняття «Трудові відносини», «Соціальні відносини» та «Соціально-трудові відносини»? Відповідь обґрунтуйте.
2. Назвіть типи соціально-трудових відносин та розкрийте їх зміст.
3. Назвіть методи за допомогою яких здійснюється регулювання соціально-трудових відносин.
4. Дайте характеристику угод, які входять до системи соціального партнерства. Заповніть таблицю 1.

Таблиця 1

#### Види угод, що формують систему соціального партнерства

Вид угоди	Учасники, які заключають угоду	Зміст угоди

5. Заповніть порівняльну таблицю умов праці та оплати праці за трудовим договором та контрактом:

Таблиця 2

Суттєві положення трудових відносин	Трудовий договір	Контракт
1. Предмет відносин (договору)		
2. Ціна робочої сили		
3. Умови праці (робочий час, охорона праці і т.ін.)		
4. Відносини власності з огляду на результати праці		
5. Соціальні гарантії		

6. Які способи вирішення колективних трудових спорів передбачені законодавством України?

7. Яку роль відіграє трипартизм на міжнародному рівні? Відповідь обґрунтуйте. Охарактеризуйте основні конвенції МОП у сфері соціально-трудових відносин. Що таке міжнародні трудові норми? Як вони застосовуються країнами членами МОП? Охарактеризуйте основні напрями діяльності МОП.

### Тема 4. Ринок праці в системі регулювання соціально-трудових відносин

1. Назвіть суб'єктів ринку праці та опишіть механізм їхньої взаємодії.
2. З метою визначення ролі найманих працівників та роботодавців на ринку праці заповніть таблицю 1.
3. Як змінилась структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо в галузях народного господарства в цьому періоді було зайнято 32,97 млн. осіб, в тому числі у сфері матеріального виробництва 23,09 млн. осіб, у сфері послуг 9,88 млн. осіб. Відповідно у базисному періоді – 14,77 млн. осіб і 9,98 млн. осіб.
4. Розрахуйте рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 27,49 млн. осіб, серед них безробітних – 4,15 млн. осіб.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/23

Таблиця 1

## Цілі, інтереси та потреби на ринку праці головних його суб'єктів

Найманий працівник	Характеристика робочої сили	Цілі на ринку праці	Інтереси та потреби на ринку праці
Роботодавець	Вимоги до робочої сили	Цілі на ринку праці	Інтереси та потреби на ринку праці

5. Якщо рівень безробіття становить 8%, то якими темпами має зростати ВВП, щоб знизити безробіття до 5,9%:

- а) за 1 рік?
- б) за 2 роки?

6. Проаналізувати зайнятість населення України за останні 3 роки за різними ознаками, використовуючи статистичні довідники.

7. Проаналізувати стан безробіття в Україні за останні 3 роки, використовуючи статистичні довідники.

8. На основі Закону України «Про зайнятість населення» (від 05.07.2012р.) дайте відповіді на наступні питання:

8.1. Хто згідно законодавства України є:

- а) зайнятим;
- б) безробітним?.

8.2. Які категорії населення не вважаються:

- а) зайнятими;
- б) безробітними?

8.3. Які гарантії у сфері зайнятості для населення передбачені законодавством України?

8.4. Які права у сфері зайнятості мають громадяни України?

8.5. Які права у сфері зайнятості згідно законодавства мають безробітні?

8.6. Яким чином реалізується право громадянина України на соціальний захист у разі настання безробіття?

8.7. Яку участь у підвищенні зайнятості приймає:

- а) держава;
- б) роботодавці;
- в) профспілки?

8.8. Які заходи передбачені з метою розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці?

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/24

## Тема 5. Трудова діяльність: кількісні та якісні характеристики.

### Організація та продуктивність праці

1. На Ваш погляд, які проблеми можуть виникнути на підприємстві, якщо фахівці не приділяють достатньої уваги вивченню інтенсивності, важкості, якості та ефективності праці.

2. Назвіть та охарактеризуйте основні методи вимірювання продуктивності праці. Назвіть переваги і недоліки методів вимірювання продуктивності праці. Заповніть порівняльну таблицю (табл. 1).

Таблиця 1

#### Методи вимірювання продуктивності праці

Методи вимірювання продуктивності праці	Переваги методу вимірювання	Недоліки методу вимірювання

3. Поясніть як різноманітні фактори впливають на продуктивність праці. Назвіть ці фактори та результати оформіть у таблицю 2.

Таблиця 2

Класифікаційна ознака	Фактори впливу	Зміст дії факторів
За сферою виконання		
За змістом		
За рівнем керованості		

4. На основі статистичної інформації проаналізуйте стан продуктивності праці в Україні. На Ваш погляд, що негативно впливає на рівень продуктивності праці в Україні?

5. Визначити трудомісткість одиниці продукції за зміну, якщо протягом зміни виробляється 30 одиниць продукції «А» та 100 одиниць продукції «Б». трудомісткість одиниці продукції «А» - 28 хв., «Б» - 10 хв.

6. Визначити планову трудомісткість виробу, якщо у попередньому періоді технологічна трудомісткість дорівнювала 6 нормо-годин/виріб. Запланований обсяг продукції – 500 виробів. Однак у результаті впровадження організаційно-технічних заходів трудомісткість виробничої програми по даному виробу знижена на 600 нормо-годин.

7. Оцінити продуктивність праці на підприємстві на основі даних таблиці 3.

Таблиця 3

#### Трудомісткість виробничої програми підприємства

Показники	Базовий рік	Звітний рік
Товарна продукції, т. грн.	12546	15834
Кількість відпрацьованих робітниками людино-годин.	475000	466050

8. Проаналізувати продуктивність праці на підприємстві на основі даних, що наведені у табл. 4.

Таблиця 4

Показники	I рік	II рік
Товарна продукція, т. грн.	47068500	45206000
Чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб	246	238



Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/25

Загальна кількість людино-днів, відпрацьованих робітниками	44604	43860
Тривалість робочого дня, год	8	8

9. Визначити зміни у продуктивності праці на підприємстві за різними показниками, згідно даних у таблиці 5.

Таблиця 5

Показники діяльності підприємства

Показники	Базовий період	Звітний період
1	2	3
Обсяг валової продукції, тис. грн.	12000	14400
Обсяг незавершеного виробництва, тис. грн.	600	720
Матеріальні витрати, тис. грн.	7200	9000
Амортизаційні відрахування, тис. грн.	840	1020
Фонд заробітної плати персоналу, тис. грн.	1800	2100
Прибуток від діяльності підприємства, тис. грн.	2160	2280
Чисельність працівників, осіб	88	90
Кількість робочих днів відпрацьованих 1 середньообліковим працівником, дні	227	229
Тривалість робочої зміни, год	8	8

10. На основі даних, які наведені у таблиці 6 розрахувати показники продуктивності праці по підприємству та проаналізувати їх динаміку.

Таблиця 6

Показники діяльності підприємства

Показники	Базовий рік	Плановий рік
1	2	3
Випуск продукції (од.):		
Виріб 1	45000	46500
Виріб 2	11000	13000
Відпускна ціна виробу (одиниці), грн.		
Виріб 1	55	55
Виріб 2	70	70
Трудоємність виробничої програми, нормо-год.		
Виробу 1	128500	123200
Виробу 2	31900	35800
Річний фонд робочого часу 1 робітника (годин)	1900	1950
Кількість працюючих (чол.)	90	88

11. Розрахувати продуктивність праці працівників бригади маслозаводу. За зміну 14 працівників бригади виробили 1,5 т сметани; 7 т вершків; 25 т молока; 5 т вершкового масла. Перевідні коефіцієнти молочної продукції: 1 т сметани дорівнює 7,5 т молока; 1 т вершків – 5,3 т молока; 1 т масла – 21 т молока.

### Тема 6. Форми винагороди за працю. Заробітна плата

1. Розкрийте зміст понять «винагорода за працю», «вартість робочої сили», «ціна робочої сили», «дохід», «трудоий дохід», «заробітна плата».

2. В таблиці 1 наведені дані про заробітну плату та доходи працівників ВАТ.

Колишнє державне підприємство було реорганізовано у відкрите акціонерне товариство шляхом викупу його за рахунок прибутку, який був зароблений у період

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/26

орендного підряду. Цінні папери (акції) розподілені пропорційно трудовому внеску працівників, що затверджено на загальних зборах трудового колективу. Дивіденди на даному підприємстві виплачуються щокварталу у розмірі 10% вартості акцій.

Таблиця 1

Динаміка соціальних показників розвитку ВАТ

Показники	Період		Відхилення 2 періоду до 1 (%)
	1	2	
1	2	3	4
1. Кількість працюючих (осіб)	400	560	
2. Середня заробітна плата (грош. од.)	3780	8700	
3. Матеріальна допомога (тис. грош. од.)	526,1	413,0	
4. Дивіденди (тис. грош. од.)	739,3	2379,4	
5. Премії (тис. грош. од.)	329,7	426,2	
в т.ч. пенсіонерам	31,5	40,2	
6. Безкоштовне харчування (тис. грош. од.)	865,0	1925,7	
7. Подарунки (тис. грош. од.)	206,6	121,9	
8. Лікування (тис. грош. од.)	49,7	113,0	
9. Протезування (тис. грош. од.)	113,4	155,8	
10. Витрати на дітей (тис. грош. од.)	62,2	190,9	
11. Літній табір для дітей (тис. грош. од.)	94,3	132,3	

На ВАТ розроблена соціальна програма, яка передбачає: безкоштовні обіди, оплату дорогих операцій, лікування та інші лікарські послуги, оплату навчання, відпочинку, виплату премій одиноким пенсіонерам, дотації одиноким матерям, надання безкоштовного житла.

а) Розрахуйте середній дохід одного працівника ВАТ.

б) Назвіть джерела фінансування соціальної програми ВАТ.

в) Розрахуйте питому вагу виплат, які складають дохід працівника згідно даних наведених у таблиці 3.

г) Проаналізуйте структуру доходу одного працівника. Внесіть свої пропозиції.

3. З яких елементів складається заробітна плата. Дайте їх визначення. Які причини викликають різницю у заробітній платі? Поясніть їх вплив на зарплату.

4. Доведіть необхідність державного регулювання заробітної плати. Назвіть мінімальні гарантії держави у сфері оплати праці.

5. Дайте характеристику поняттю «мінімальна заробітна плата». На основі статистичної інформації проаналізуйте розмір та динаміку мінімальної заробітної плати в Україні.

6. На основі статистичної інформації проаналізуйте динаміку та розмір середньомісячної заробітної плати в Україні. Зробіть відповідні висновки по середньомісячній заробітній платі по сферах діяльності, за статтю, місцем проживання працюючого населення. Порівняйте її з мінімальною заробітною платою

На Ваш погляд, чи виконує в Україні заробітна плата свої функції? Відповідь обґрунтуйте.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/27

7. Побудувати тарифну сітку для робітників підприємства, враховуючи законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати за наступних умов: середньомісячний фонд робочого часу становить 170 годин. На підприємстві виконують чотири види робіт: I вид – роботи найбільш складні і відповідальні, для них тарифні ставки на 47% перевищують тарифні ставки IV виду робіт; II вид – складні і відповідальні роботи, тарифні ставки перевищують на 25% тарифні ставки IV виду робіт; III вид – середні за складністю роботи, тарифні ставки перевищують на 10% тарифні ставки IV виду робіт. Для всіх видів робіт відрядники тарифікуються на 6% вище, ніж погодинники. Тарифні коефіцієнти по розрядах наведено у таблиці 2.

Таблиця 2

## Тарифні коефіцієнти

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,09	1,264	1,373	1,601	1,850

Результати розрахунків занесіть у таблицю 3:

Таблиця 3

## Розрахункова тарифна сітка

Види робіт	I	II	III	IV	V	VI
I-ий вид робіт (найскладніші)						
для погодинників						
для відрядників						
II-ий вид робіт (складні)						
для погодинників						
для відрядників						
III-ий вид робіт (середні за складністю)						
для погодинників						
для відрядників						
IV-ий вид робіт (найпростіші)						
для погодинників						
для відрядників						

8. Робітникам дільниці доручено виконувати комплекс будівельно-монтажних робіт загальним обсягом 300 м<sup>3</sup>. На 1 м<sup>3</sup> закінченого обсягу робіт встановлено розцінки: цегляна кладка – 86 грошових одиниць., монтажні роботи – 45 грошових одиниць., транспортні роботи – 30 грошових одиниць. визначити комплексну розцінку на 1м<sup>3</sup> обсягу робіт та суму оплати за акордною системою.

9. На підставі даних таблиці 4 розрахувати прямий фонд заробітної плати. Годинна тарифна ставка I розряду – 22,45 грошових одиниць.

Таблиця 4

Найменування виробу	Річний випуск, од.	Середній тарифний коефіцієнт	Норма часу на виріб, год.
Виріб 1	9500	1,21	3,5
Виріб 2	13500	1,46	4,2
Виріб 3	18500	1,24	2,0

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/28

10. Розрахувати річний тарифний фонд заробітної плати робітників-погодинників за даними, які наведені в таблиці 5.

Таблиця 5

Дані для розрахунку

Робітники	Кількість робітників, осіб	Годинна тарифна ставка (оклад) грошових одиниць	Річний фонд робочого часу одного робітника (год.)
Слюсар	3	22,75	1995
Електрик	3	23,00	1995
Контролер	1	22,50	1995
Прибиральниця	1	22,41	1600
Всього	8	-	-

11. Розрахувати місячну заробітну плату робітника 6 розряду при погодинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Годинна тарифна ставка робітника – 37,90 грошових одиниць. Відпрацьовано протягом місяця 176 год., рівень виконання нормованого завдання – 100%. Доплата за умови праці – 10%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 20%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

12. Розрахувати заробітну плату робітника за відрядно-преміальної системи оплати праці на основі наступних даних: норма витрат праці – 0,4 людино-год. на один виріб; розцінка на виріб – 9,50 грошових одиниць. Відпрацьовано 176 людино-год., вироблено 485 виробів. Премія нараховується за виконання норм – 10%, за кожний відсоток перевиконання – 1,5 % відрядного заробітку

13. Оцінити роботу працівників, в оплаті праці яких застосовується коефіцієнт трудової участі (КТУ). У бюро працює 4 особи. Сума премії по бюро, нарахована за місяць згідно з Положенням про преміювання, становить 12200 грошових одиниць. Посадові оклади працівників, а також величина КТУ наведені в табл. 5. Розраховані дані внести до табл. 6.

Таблиця 6

Розрахунок заробітної плати працівників бюро

Працівники підприємства	Посадовий оклад за відпрацьований час, грн.	КТУ	Приведена зарплата, грн.	Премія, грн.	Місячний заробіток, грн.
Агапкіна Н.Н.	3920	1,1			
Бородай С.К.	3250	1,2			
Соколов А. А.	4200	0,8			
Дуднік І.П.	3960	1,0			
Разом				12200	

14. Місячний посадовий оклад економіста 7200 грошових одиниць за тривалості робочого дня 8 год. За графіком ним має бути відпрацьовано 22 дні, один з яких святковий, що не співпадає з вихідним, а фактично йому був наданий лист непрацездатності на 4 дні, один з яких передсвятковий. З фонду матеріального заохочення економісту нарахована премія в розмірі 20% фактичного заробітку. Обчислити місячну заробітну плату економіста

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/29

## **Тема 8. Методологія управління персоналом сучасної організації**

1. Сформулюйте мету та завдання управління персоналом.
2. Назвіть основні функції управління персоналом.
3. Назвіть основні напрями діяльності по управлінню персоналом.
4. У чому полягає суть методів управління персоналом? Як вони взаємозв'язані?
  - охарактеризуйте адміністративні методи управління персоналом.
  - охарактеризуйте економічні методи управління персоналом.
  - розкрийте зміст соціально-психологічних методів управління персоналом.
5. Обґрунтування і оцінка компетенцій менеджерів з персоналу.
6. Скласти структурно-логічну схему «Система управління персоналом організації». З яких основних елементів (підсистем) складається система управління персоналом?

## **Тема 9. Служба персоналу й кадрове діловодство**

1. Розкрити зміст і призначення законодавчих актів, які слугують нормативно-правовою базою управління персоналом.
2. Навести приклади положень, правил, інструкцій, норми яких використовують в управлінні персоналом.
3. Розкрити зміст і призначення документів, які належать до внутрішньої нормативно-правової бази управління персоналом.
4. Розкрити зміст і призначення документів, які розробляють для внутрішнього використання як засоби науково-методичного супроводу управління персоналом.
5. Наведіть класифікацію основних видів документів суб'єкта господарювання.
6. Розкрийте значення документів в управлінні персоналом. Хто створює документи для управління персоналом?
  - Наведіть перелік документів для загального користування.
  - Наведіть перелік документів для оперативного управління підрозділами, виробничими бригадами та працівниками.
  - Назвіть перелік документів для організації добору працівників на вакантні робочі місця.
  - Наведіть перелік документів для організації розвитку персоналу.
  - Визначте перелік документів з організації праці та заробітної плати.
  - Наведіть перелік документів з наймання та обліку працівників.
7. Від яких чинників залежить структура і штати служби персоналу? Наведіть перелік основних функціональних завдань, які має виконувати:
  - відділ зайнятості (кадрів);
  - відділ розвитку персоналу;
  - відділ організації праці та заробітної плати;
  - відділ охорони праці.

## **Тема 10. Управління персоналом як система кадрових заходів**

1. Наведіть визначення стратегії управління персоналом. Розкрийте зміст

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/30

(напрями) стратегії управління персоналом.

2. Наведіть визначення політики управління персоналом. Наведіть класифікацію моделей політики управління персоналом.

3. Які чинники впливають на чисельність і структуру персоналу? Як визначається планова явочна чисельність робітників? Як визначається планова облікова чисельність робітників? Як визначається планова чисельність робітників за нормами обслуговування? Планову чисельність яких працівників можна розраховувати за формулою Розенкранца?

4. Наведіть характеристику етапів формування персоналу організації. Назвіть суб'єктів професійного добору персоналу. Розподіліть між ними обов'язки.

5. Наведіть порівняльну характеристику внутрішніх і зовнішніх джерел поповнення персоналу організації.

6. Розкрити процедури укладення трудового договору та введення працівника в посаду.

7. Розкрити значення ефективної адаптації в управлінні персоналом. Дати характеристику видам адаптації.

#### Задача

Згідно з виробничою програмою в плановому періоді технологічна трудомісткість механообробки збільшиться на 8 % та істотно зміниться її структура. За наведеними в таблиці даними:

а) визначити на плановий період загальну потребу в основних робітниках і скласти плановий баланс їх чисельності за означеними професіями (дозаповнити таблицю);

б) запропонувати планові заходи із забезпечення збалансованості професійної структури робітничого персоналу;

в) назвати негативні наслідки диспропорцій у професійному складі робітників.

№ з/п	Робітничі професії	Структура планової трудомісткості виробничої програми, %	Чисельність, осіб		Збільшення (+), Зменшення (-), осіб
			Наявна	Планова	
1	Штампувальник	10,0	5		
2	Зварювальник	25,0	7		
3	Токар	20,0	9		
4	Фрезерувальник	10,0	5		
5	Шліфувальник	15,0	5		
6	Слюсар-монтажник	20,0	6		
Усього		100,0	37		

#### Ситуація

На підприємстві за 2019 р. плинність персоналу зросла більше, ніж удвічі порівняно з попередніми періодами — від 6,2 до 13,7 %.

Серед тих працівників, що звільнилися (120 осіб):

— 18 осіб (15 %) звільнено з ініціативи адміністрації як таких, що не витримали випробувального терміну;

— 12 осіб (10 %) звільнилися за власним бажанням у зв'язку з незадоволенням

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/31

умовами праці;

— 24 особи (20 %) пояснили своє небажання працювати на підприємстві через відсутність перспектив для професійно-кваліфікаційного просування;

— решта звільнених працівників пояснили своє рішення незадоволенням рівнем заробітної плати.

*Завдання.* Запропонуйте план заходів з подолання надмірної плинності персоналу. Заходи треба згрупувати залежно від того, до якої групи вони належать:

— до стратегії управління персоналом;

— до політики управління персоналом;

— до групи заходів з поточного управління персоналом.

У плані заходів визначити осіб, відповідальних за виконання.

### **Тема 11. Оцінювання і мотивація персоналу**

1. Що собою являє оцінювання працівників? Розкрийте значення і завдання оцінювання працівників. Які види оцінювання застосовуються в організаціях?

2. Що собою являє атестація працівників, хто її проводить? Розкрийте завдання атестації працівників. Розкрийте порядок проведення атестації. Якими можуть бути наслідки атестації для працівників?

3. Обґрунтувати значення ефективної системи мотивування персоналу для забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Визначити, хто на підприємстві відповідає за розроблення ефективної системи мотивування.

4. Розкрити сутність категорії «компенсаційний пакет». Навести характеристику основних складових компенсаційного пакета. Пояснити причини надання роботодавцями соціальних виплат і заохочень працівникам.

5. Розкрити основні підходи до формування соціального пакета на підприємстві. Охарактеризувати програми соціального страхування персоналу.

6. Розкрити причини застосування на підприємстві програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі. Розкрити зміст програм участі персоналу в прибутку.

7. Обґрунтувати значення нематеріальних методів мотивування для закріплення працівників на підприємстві. Розкрити правила, яких потрібно дотримуватись у процесі розроблення системи нематеріального мотивування.

#### **Ситуація 1**

Запропонувати систему показників оцінки діяльності для однієї з посад: менеджер з персоналу, бухгалтер, економіст, логіст, маркетолог, менеджер з прийому замовлень, менеджер по роботі з клієнтами, фінансовий директор (або на ваш вибір). Для цього:

1. Визначити ключові завдання діяльності.

2. Описати ключовий фактор успіху.

3. Встановити перелік кількісних показників, які характеризують кожне ключове завдання діяльності.

#### **Ситуація 2**

Розробити процедуру проведення атестації працівників відділу довільно обраного Вами підприємства (на ваш вибір):

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/32

- Відділу кадрів;
  - Фінансового відділу;
  - Бухгалтерії;
  - Відділу логістики;
  - Відділу маркетингу (або іншого відділу на ваш розсуд).
- Визначити та охарактеризувати основні етапи атестації.

### Ситуація 3

Керівник невеликого підприємства, яке динамічно розвивалося, під час добору персоналу віддавав перевагу молодим, амбітним, спрямованим на професійне зростання працівникам. Керівник вважав, що орієнтований на успіх працівник прагнутиме не лише особистого розвитку, а й розвитку підприємства. Така політика керівника виявилась ефективною і сприяла розвитку підприємства впродовж двох років. Після цього почалися масові звільнення працівників.

Під час працевлаштування на роботу керівник обіцяв працівникам кар'єрне зростання, проте вільних вакансій на керівні посади на підприємстві не було. В результаті підприємство за півроку втратило найактивніших та найуспішніших працівників.

Визначити, яку помилку зробив керівник. Запропонувати заходи, яких має вжити керівник для закріплення найцінніших працівників на підприємстві.

### Ситуація 4

Після відвідання закордонної фабрики керівництво українського підприємства вирішило перейняти зарубіжний досвід і видавати заробітну плату робітникам у конвертах.

Через деякий час більшість робітників цеху висловило керівництву своє невдоволення розміром заробітної плати. Після отримання заробітної плати робітники відкривали конверти і порівнювали готівку. Виявилося, що кілька молодих робітників, які нещодавно прийшли працювати, мали вищу заробітну плату, ніж робітники зі стажем роботи на підприємстві. Досвідчені робітники вирішили звільнитися.

Запропонувати заходи, які допоможуть з'ясувати причини невдоволення працівників. Запропонувати заходи, яких має вжити керівництво для розв'язання конфлікту.

### Ситуація 5

На одному з промислових підприємств робітники висловили керівництву своє невдоволення розміром заробітної плати. Незважаючи на те, що їхні претензії були обґрунтованими, через фінансові труднощі керівництво не мало змоги підвищити заробітну плату робітникам.

Розробити пропозиції щодо використання керівництвом нематеріальних методів мотивування робітників, маючи на увазі, що кожен робітник працює на окремій ділянці роботи.

## Тема 12. Ефективність управління персоналом організації

1. У чому полягає сутність і значення корпоративної соціальної відповідальності? Що собою являє соціальна відповідальність суб'єктів управління



Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/33

персоналом? Що розуміють під культурою соціальної відповідальності? Яке її значення в управлінні персоналом? Для чого готуються корпоративні соціальні звіти? Що вони відображають? Яка їх структура?

2. Розкрийте сутність і значення понять:

- ефект;
- ефективність;
- ефективність управління персоналом.

3. Наведіть перелік основних витрат підприємства, пов'язаних із управлінням персоналом.

4. Які показники прямо чи опосередковано характеризують організаційну ефективність управління персоналом?

5. Наведіть перелік інтегральних показників економічної ефективності управління персоналом.

6. Які показники та критерії характеризують соціальну ефективність управління персоналом?

#### Ситуація

Вихідна інформація. В одному регіоні розташовано два меблевих підприємства А і Б. Виробничі потужності обох підприємств приблизно однакові, в номенклатурі продукції відмінності є, але не суттєві.

Впадає в око велика різниця в ефективності виробництва:

— потужності підприємства А завантажені замовленнями на 83 %, а підприємства Б — лише на 69 %.

— продукція підприємства А користується попитом у цьому і в суміжних регіонах, підприємство Б має проблеми зі збутом;

— підприємство А має рентабельність на рівні 6-7%, підприємство Б — збиткове, існує на межі банкрутства;

— персонал на підприємстві А стабільний, звільнення в межах природного рівня, рівень зарплати відповідає середнім регіональним показникам; на підприємстві Б ресурсів для забезпечення конкурентного рівня зарплати не вистачає, плинність кадрів сягає 15-18 %.

Причин різної ефективності цих двох підприємств може бути кілька, не виключено, що однією з таких причин на підприємстві Б може бути неякісне, архаїчне управління персоналом.

*Завдання.* Ретельно обдумайте ситуацію і запропонуйте схему аналізу стану (рівня, якості) управління персоналом на підприємстві Б.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/34

## 8. Методи навчання

Методи навчання – взаємодія між викладачем і студентами, під час якої відбувається передача та засвоєння знань, умінь і навичок від викладача до студента, а також самостійної та індивідуальної роботи студента. При проведенні визначених планом видів занять використовуються такі методи:

1. Під час викладення навчального матеріалу:

- словесні (бесіда, пояснення, розповідь, інструктаж);
- наочні (ілюстрування, демонстрування, самостійне спостереження) із застосуванням інформаційних технологій (PowerPoint-презентація);
- практичні (вправи, практичні роботи, тестування).

2. За організаційним характером навчання:

- методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності;
- методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності;
- методи контролю та самоконтролю у навчанні;
- бінарні (поєднання теоретичного, наочного, практичного) методи навчання.

3. За логікою сприймання та засвоєння навчального матеріалу: індуктивно-дедукційні, репродуктивні, прагматичні, дослідницькі, проблемні тощо.

4. За ступенем керування навчальною діяльністю: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів з електронним навчальним курсом, виконання навчальних проектів.

Використовуються дистанційні методи навчання. Дистанційні технології навчання передбачають здійснення взаємодії між учасниками освітнього процесу як асинхронно, так і синхронно у часі. Асинхронний режим – взаємодія між суб'єктами освітнього процесу, під час якої учасники взаємодіють між собою із затримкою у часі, застосовуючи при цьому електронну пошту, форуми, соціальні мережі, вебресурси Університету тощо. Синхронний режим – взаємодія між суб'єктами освітнього процесу, під час якої всі учасники одночасно перебувають у вебсередовищі дистанційного навчання (чат, аудіо-, відеоконференція, соціальні мережі тощо).

Основною організаційною формою наведених вище методів навчання є лекція та семінарські (практичні) заняття. Передбачено, що заняття повноцінно реалізують мету студентоцентрованого навчання – активізувати пізнавально-творчу діяльність студентів, організувати суб'єктно-суб'єктну взаємодію. Тому під час їх проведення використовуються елементи і прийоми: рефлексії, дискусії, навчального тренінгу, колаборативного навчання, медіаосвіти тощо. Це лекції-бесіди, презентації проектів, заняття з елементами рольових ігор і ситуативних вправ, навчального тренінгу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/35

## 9. Методи контролю

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти здійснюється у формі вхідного, поточного, модульного, підсумкового та залишкового контролю.

Вхідний контроль – це оцінювання рівня підготовленості здобувача вищої освіти перед вивченням навчальної дисципліни. Результати вхідного контролю не враховуються в оцінюванні результатів вивчення навчальної дисципліни, але є підставою прийняття рішення про внесення коректив у робочу програму навчальної дисципліни.

Поточний контроль – це оцінювання засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу під час проведення аудиторних занять, при виконанні індивідуальної і самостійної роботи. Може проводитися у формі усного опитування, виконання письмового завдання, комп’ютерного або письмового тестування, виступів на семінарських та практичних заняттях, у формі колоквиуму. Модульний контроль – це оцінювання якості засвоєння навчального матеріалу змістових модулів, який проводиться у формі модульної контрольної роботи.

Підсумковий контроль здійснюється безпосередньо після завершення вивчення навчальної дисципліни.

В Університеті використовується кредитно-модульна система організації освітнього процесу, яка передбачає рейтингову систему оцінювання знань здобувачів вищої освіти. В основу системи оцінювання навчальної дисципліни покладено поточний та модульний контроль результатів навчання і принцип накопичення зароблених студентом балів, які переводяться у національну шкалу та шкалу ЄКТС.

На останньому занятті з навчальної дисципліни оприлюднюються результати поточної успішності за 100-бальною, за національною та за шкалою ЄКТС. Здобувач вищої освіти має право обрати підсумкову атестацію з навчальної дисципліни за результатами або поточної успішності, або тестування. У випадку обрання здобувачем вищої освіти складання екзамену у формі тестування, результати поточної успішності не враховуються. У разі згоди здобувача вищої освіти з оцінкою поточної успішності, вона є остаточною і вноситься у залікову книжку студента (індивідуальний навчальний план) та у відомість обліку успішності здобувачів вищої освіти. У разі незгоди здобувача вищої освіти з результатами поточної успішності, оцінка не вноситься у відомість обліку успішності здобувачів вищої освіти і підсумкова атестація здобувача вищої освіти з навчальної дисципліни здійснюється тільки за результатами підсумкового контролю у формі тестування.

Залишковий контроль проводиться у формі комплексних контрольних робіт (ККР) з навчальної дисципліни.

Оцінювання зазначених видів поточної роботи студента здійснюється за шкалою, відображеною у таблиці:

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/36

## Таблиця

### Перелік робіт, обов'язкових для виконання студентом під час вивчення дисципліни «Економіка праці та управління персоналом»

Види робіт	Кількість балів
1. Виступ на практичному занятті, участь в обговоренні окремих проблем, відповідь на запитання викладача (з інтервалом оцінок 0,1,2 залежно від розуміння суті питання, повноти його висвітлення і глибини аргументації")	0 - 2
2. Поточне експрес-тестування (з інтервалом оцінок 0,1 залежно від кількості правильних відповідей)	0 - 1
3. Підготовка та презентація аналітичних оглядів (доповідей) з окремих питань за погодженням з викладачем	0-2

### Модульний контроль.

Модульний контроль здійснюється у формі 3 контрольних робіт (максимальна оцінка - 10 балів) за окремими частинами дисципліни (модулями).

За відсутності студента на контрольному заході без поважних причин модуль вважається не опанованим. Перескладання модулів здійснюється у терміни визначені викладачем. Результати модульного контролю доводяться до відома студентів.

Максимальна кількість балів за семестр дорівнює 100 балам.

### 10. Розподіл балів

Поточне тестування та самостійна робота															Сума
Змістовий модуль 1					Змістовий модуль 2				Змістовий модуль 3						
T1	T2	T3	T4	МКР1	T5	T6	T7	МКР2	T8	T9	T10	T11	T12	МКР3	
5	5	5	5	12	5	5	5	12	5	5	5	5	5	16	100

### Шкала оцінювання

За шкалою	Залік	Бали
A	Зараховано	90-100
B	Зараховано	82-89
C		74-81
D	Зараховано	64-73
E		60-63
FX	Не зараховано	35-59
F	Не зараховано	0-34

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/37

## 11. Рекомендована література

### *Основна література*

1. Ільїч Л.М., Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / Л.М. Ільїч, О.В. Акіліна – К. : Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. – 952 с.:

[https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33738/1/Akilina\\_L\\_Illich\\_EP\\_pidruch\\_FITU.pdf](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33738/1/Akilina_L_Illich_EP_pidruch_FITU.pdf)

2. Економіка праці: навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г.В. Назарової. – Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.:

<http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/22471/1/2019-Назарова%20Г%20В.pdf>

3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямуніч, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.:

<https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2021-03/Управління%20персоналом%20підручник%202018.pdf>

4. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвичиний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. – Тернопіль. 2022. 280 с.:

<http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/48102/1/Посібник%202022%20MP-33.pdf>

### *Допоміжна література*

1. Конституція України [прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР].

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII в чинній редакції.

3. Закон України "Про відпустки" від 15.11.1996 № 504/96-ВР в чинній редакції.

4. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 09.07.2003 № 1058-IV в чинній редакції.

5. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 23.09.1999 № 1105-XIV в чинній редакції.

6. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 02.03.2000 № 1533-III в чинній редакції.

7. Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 № 5067-VI в чинній редакції.

8. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 № 3356-XII в чинній редакції.

9. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 № 108/95-ВР в чинній редакції.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05- 05.01/051.00.1/Б/ОК20- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 38/38

10. Закон України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності" від 22.06.2012 № 5026-VI в чинній редакції.

11. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 № 2694-XII в чинній редакції.

12. Закон України "Про пенсійне забезпечення" від 05.11.1991 № 1788-XII в чинній редакції.

13. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15.09.1999 № 1045-XIV в чинній редакції.

14. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 03.03.1998 № 137/98-ВР в чинній редакції.

15. Закон України "Про соціальний діалог в Україні" від 23.12.2010 № 2862-VI в чинній редакції.

16. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1919 — 1956, Т.1. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.

17. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1957 — 1990, Т.2. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.

18. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник / О.А. Грішнова – 5.вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с.

19. Балабанова, Л.В. Управління персоналом: підручник для студ. вищ. навч. закл. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак . – Київ: Центр учбової літератури, 2019. – 468 с.

20. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник: / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М.Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.: <http://repository.ldufk.edu.ua/handle/34606048/21137>

21. 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. – 667 с.

## 12. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Класифікатор професій ДК 003:2010. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.dk003.com/>

2. <http://www.management.com.ua/hrm/> – вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті.

3. <http://www.hrliga.com/> – спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «MeНеджеR по персоналу».

6. <http://www.ukrstat.gov.ua/> - Державна служба статистики України.

7. <http://zakon.rada.gov.ua/> – Законодавство України