**1) Класифікація видів праці**

1) За характером і змістом праці.

►Праця наймана і приватна;

►індивідуальна і колективна;

►праця за бажанням, за необхідністю, з примусу;

►фізична і розумова праця; репродуктивна і творча;

►різна за складністю, високо- і низькокваліфікована праця і т. ін.

2) За предметом і продуктом праці. Праця наукова, інженерна, управлінська, виробнича і т. ін; праця підприємницька, інноваційна, відтворювальна, комерційна; • промислова, сільськогосподарська, будівельна, транспортна, комунікаційна тощо.

3) За засобами і способами праці. Праця ручна (технічно неозброєна), механізована (технічно озброєна) та автоматизована (комп'ютеризована); низько-, середньо- та високотехнологічна; з різною мірою залучення людини і т. ін.

4) За умовами праці. Праця стаціонарна і нестаціонарна; наземна та підземна; важка, середньої важкості та легка, приваблива та неприваблива; вільна та з різною мірою регламентації тощо.

5) 3а мірою абстрагування. Праця абстрактна (створює вартість) і конкретна (створює споживчу вартість).

6) За регламентованістю та новаційністю.

►Регламентована (по виготовленню конкретних продуктів; діяльність, за якої працівник має діяти у чіткій відповідності до заданої технології (інструкції) і не має об'єктивної можливості змінити цю технологію. Типовим прикладом діяльності, є виконання виробничої операції робітником на конвеєрі з регламентованим ритмом),

►інноваційна і

►духовна (діяльність, метою якої є вплив на моральні основи людського існування).

**2) Способи навчання та підвищення кваліфікації персоналу**

Виділяють способи навчання: наставництво, проведення навчання, проблемні лекції 25 %, самостійна й практична робота 50 %, опрацювання даної інформації 15 %, решта – на заняття фіз. культурою. Також тренінги та активне навчання, підвищення кваліфікації персоналу з відривом та без відриву від виробництва.

Великі підприємства, як правило, беруть на себе основну частку витрат і відповідальності в організації початкової професійної підготовки для того, щоб забезпечити себе достатньою кількістю працівників з потрібною їм специфічною кваліфікацією. Організації роботодавців можуть відігравати важливу роль, звертаючи увагу на проблеми і потреби підприємств у галузі організації професійної підготовки, відстоюючи необхідність довгострокових державних інвестицій у людський капітал і державної підтримки навчання персоналу на робочих місцях.

Організації та спілки найманих працівників здатні багато зробити для забезпечення доступу своїх членів до постійної широкомасштабної професійної підготовки, як, дає змогу підтримувати належну якість робочої сили і підвищує конкурентоспроможність. Професійні спілки зобов'язані також звернути увагу у своїй роботі на розуміння значення та вихованні позитивного ставлення до професійного розвитку персоналу як серед найманих працівників, так і серед роботодавців, на підвищення загальної культури навчання. Основною формою реалізації соціального партнерства у сфері професійної підготовки на рівні підприємств є колективні угоди, що містять положення про навчання на виробництві, про безперервну освіту і т. ін. На рівні підприємств у колективні угоди доцільно включати такі питання, що сприяють розвиткові персоналу та підтриманню його конкурентоспроможності:

• залучення більшої кількості працівників до навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки;

• впровадження систем безперервного навчання на підприємствах, які передбачають навчання від 2 до 10 робочих днів протягом року для кожного працівника;

• забезпечення правового статусу учнів, гарантії поліпшення (принаймні не погіршення) Їхнього професійного становища під час навчання та в результаті навчання, компенсації особистих витрат працівників на професійне навчання;

• заохочення і поліпшення становища інструкторів виробничого навчання;

• допомога працівникам з обмеженою конкурентоспроможніcтю в доборі підходящого робочого місця та у відповідному навчанні та ін.

**3) Основні напрями поліпшення зайнятості та зниження безробіття**

Створення додаткових робочих місць, створення стимулів до праці. Державна політика зайнятості базується на таких основних принципах:

• пріоритетності забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної: політики держави;

• відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; • забезпечення рівних можливостей громадянам, які проживають на території України, у реалізації їх конституційного права на працю;

• ефективного використання робочої сили та забезпечення соціального захисту громадян від безробіття;

• співробітництва уряду у країни, організацій працівників і роботодавців у сфері зайнятості населення на основі паритетності та рівності сторін соціального партнерства;

• пріоритетності норм чинних міжнародних договорів у сфері зайнятості населення, згода на обов'язковість дотримання яких надана Верховною Радою України.

Основними напрямами державної політики зайнятості є:

• сприяння зайнятості населення шляхом збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;

• сприяння підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам ринку праці;

• підтримка самостійної зайнятості населення, розвитку підприємництва; сприяння підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання кадрів упродовж усього життя з урахуванням потреб ринку праці;

• посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості;

• підтримка громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; • соціальна підтримка безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, з метою повернення їх до продуктивної зайнятості;

• забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном;

• сприяння розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

**4) Продуктивність праці, способи визначення**

В загальному розумінні під продуктивністю праці розуміють співвідношення результатів і затрат праці. Ефективність праці – крім безпосереднього результату враховує соціальні аспекти праці. ПП= V/T (V – Обсяг виробленої продукції у вартісному та натуральному виразах; T- затрати праці, людино-годин). Tр= T/ V (Tр – трудоємкість). В залежності від того в яких одиницях визначається обсяг виробленої продукції виділяють вартісний та натуральний показники продуктивності праці. На рівні підприємства продуктивність праці визначається по чистому доходу, рідше по валовому доходу та валовій продукції. На рівні держави визначається співвідношенням отриманого національного доходу до чисельності середньорічних працівників.

**5) Сутність поняття «умови праці» та напрями їх гуманізації**

Умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають за здоров’я та працездатність людини в процесі праці. Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться передусім для їх покращення, а якщо це неможливо, - для компенсації працівникам шкідливого впливу умов праці на їхнє здоров’я у грошовій або іншій формі. Зростання продуктивності праці та ефективності виробництва створюють передумови для зміни на краще умов трудової діяльності та життя людей, вирішення багатьох проблем у цій сфері, що передбачає створення соціально-економічних, матеріально-технічних та соціальних умов для ефективної та творчої праці людини. Це і визначає все масштабніший перехід суспільства до гуманізації праці та виробництва, котрі є і результатом НТР, і передумовою реалізації та розвитку її досягнень.

Класична програма гуманізації праці складається з таких основних елементів:

• Збагачення змістовності праці, коли здійснюється суміщення функцій працівників основного і допоміжного виробництв, контролю за якістю продукції та деякі організаційно-економічні функції, групуються кілька різнорідних операцій тощо.

• Розвиток колективних форм організації праці.

• Демократизація управління.

• Широке залучення працівників до управління виробництвом.

• Покращення умов праці.

• Раціоналізація режимів праці та відпочинку.

**6) Сутність понять «вимірювання та нормування праці», їх взаємозв’язок**

Для забезпечення ефективного виробництва важливо оптимізувати витрати всіх ресурсів, які необхідні для виробництва продукції. В загальному розуміння нормування праці – вид діяльності з управління підприємствами, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами й результатами праці, між чисельністю працівників та кількістю одиниць обладнання. Зміст роботи з нормування праці включає аналіз виробничого процесу, поділ його на частини, вибір оптимальної технології, вибір оптимальних методів й прийомів роботи. Головною задачею нормування праці є визначення необхідних затрат праці та енергії в процесі виробництва. Головними об’єктами є

► витрати, що виражаються робочим часом та

► ті витрати, що характеризуються переважно витратами робочої сили.

На практиці нормується головним чином робочий час, чисельність працівників, обсяг роботи, норми навантаження зони обслуговування і т. д. Виділяють 2 основних методи нормування праці: 1) досвідно-статистичний (передбачає встановлення норм в цілому на всю роботу без по елементного аналізу операцій і проектування раціональної організації праці, при досвідному методі норми визначаються на основі особистого досвіду нормувальника, а при статистичному – на основі статистичних даних про фактичні затрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому); 2) аналітичний (заключається в поділі виробничого процесу на складові і на основі цього визначення ефективних й неефективних затрат праці та розробка норм).

**9) Людський капітал та його оцінка**

Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певних запас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника.

Слід розрізняти людський капітал за трьома рівнями:

• на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним, людським капіталом;

• на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу;

• на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень включає в себе всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (за виключенням повторного рахунку), так само, як і національне багатство включає в себе багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.

**10) Фактори формування умов праці**

Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів: виробничих, санітарно-гігієнічних, факторів безпеки, інженерно-психологічних, естетичних та соціальних. Виробничі фактори обумовлені особливостями техніки і технонології, рівнем механізації і автоматизації праці, якістю оснащення робочих місць, режимами праці і відпочинку. Від них залежать фізичні зусилля і нервова напруга, робоче положення працівника, темп і монотонність роботи. Санітарно-гігієнічні фактори - це температура, вологість, забрудненість повітря, шум, вібрація, освітленість на робочому місці. Фактори безпеки передбачають захист працівників від травм, уражень струмом, хімічного і радіаційного забруднення. Інженерно-психологічні фактори визначають комфортність на робочих місцях, досконалість конструкції техніки, органів управління і засобів контролю за ходом технологічного процесу, зручність обслуговування машин і механізмів. Естетичні фактори визначають красу виробничого середовища, приємність форм, кольорів і звуків на робочому місці, заспокійливе оформлення зон відпочинку тощо. Соціальні фактори визначаються взаємовідносинами в трудовому колективі, стилем керівництва, місією і цілями підприємства та мірою їх ідентифікації з інтересами працівника. Під дією цих факторів формується морально-психологічний клімат у колективі.

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці виділяють десять основних груп факторів виробничого середовища, що впливають на працездатність людини і викликають у неї втому: 1) фізичне зусилля (пересування або підтримування вантажів, зусилля натиску на предмет праці тощо). Розрізняють чотири рівні фізичного зусилля: незначне, середнє, важке і дуже важке; 2) нервова напруга (складність розрахунків, висока відпові­дальність, інтелектуальне навантаження, особливі вимоги до якості або точності, небезпека для життя і здоров'я тощо). Виділяють три рівні нервової напруги: незначна, середня, підвищена; 3) темп роботи (кількість трудових рухів за одиницю часу). Розрізняють три рівні: помірний, середній, високий; 4) робоче положення (положення тіла людини щодо засобів виробництва). Розрізняють чотири види робочого положення: обмежене, незручне, незручно-обмежене і дуже незручне; 5) монотонність роботи (багаторазовість повторення одноманітних короткочасних операцій, дій, циклів). Розрізняють три рівні: незначна, середня, підвищена; 6) температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні. Розрізняють п'ять стадій впливу зазначених факторів: незначний, підвищений (знижений), середній, високий, дуже високий; 7) забрудненість повітря (вміст домішок в 1 куб. м або 1 літрі повітря і шкідливість їх для організму людини). Розрізняють п’ять, ступенів забрудненості повітря: незначна, середня, підвищена, сильна, дуже сильна; 8) виробничий шум (частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах). Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум; 9) вібрація, обертання, поштовхи на робочому місці. Розрізняють три рівні значень цих факторів: підвищені, сильні, дуже сильні; 10) освітленість у робочій зоні (в люксах). Розрізняють два рівні значень цього фактора: недостатня і погана або осліплююча.

**11) Способи вимірювання та нормування праці**

Виділяють 2 основних методи нормування праці: 1) досвідно-статистичний (передбачає встановлення норм в цілому на всю роботу без по елементного аналізу операцій і проектування раціональної організації праці, при досвідному методі норми визначаються на основі особистого досвіду нормувальника, а при статистичному – на основі статистичних даних про фактичні затрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому); 2) аналітичний (заключається в поділі виробничого процесу на складові і на основі цього визначення ефективних й неефективних затрат праці та розробка норм).

**12) Реальна та номінальна заробітна плата**

Номінальна заробітна плата – це сума, що нараховується працівнику за виконану роботу. А реальна заробітна плата – це вартість та кількість товарів, які робітник може купити за цю суму.

**13) Соціальне партнерство**

Соціальне партнерство – це механізм для функціонування розвинутого, здорового суспільного організму. В нашій країні соціальне партнерство – це, в повному значенні – інструмент подолання системної кризи, а вже зокрема – шлях досягнення розумного компромісу між працею і капіталом. Соціальне партнерство – це система взаємозв’язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками – з одного боку, роботодавцями та їх об’єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, зніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудових відносин, які полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємо узгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави. Об’єктом соціального партнерства є узгоджена соціально-трудова політика, що на різних рівнях має своє конкретне наповнення.

**14) Структура заробітної плати**

Заробітна плата як винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, складається з таких частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Законодавство України передбачує наступні надбавки: 1) за високу професійну майстерність, 2) за вислугу років, 3) доплати за інтенсивність праці, за роботу в нічний час, вихідні, святкові дні, за відрядження. При нарахуванні і отриманні з/п має даватися розрахунковий листок.

**15) Джерела регулювання заробітної плати**

В Україні заробітна плата регулюється 3 способами: 1) Державне регулювання передбачає встановлення державою мін. з/п, умов оплати праці, різні виплати і т. д. 2) договірне регулювання – даний вид регулювання конкретизує державою встановлені стандарти в сфері праці і передбачає ряд моментів – угод. Генеральна угода заклечається між мін. Праці, профспілками, урядами та працівниками де визначається базові моменти оплати праці. Галузева угода регулює вище зазначені позиції в конкретній галузі. Регіональні угоди – на рівні регіонів. Колективний договір – це договір між працівниками та керівництвом підприємства за погодженням з профспілками всіх робочих моментів. Трудовий договір (контракт) – існують певні відмінності між труд. договором та контрактом. Трудовий договір може бути безстроковим, контракт – строковий. Трудовий договір діє чітко в межах кодексу законів про працю, а контракт дещо їх розширює. Трудовий договір більш соціально захищає населення і тому контракт не можна застосовувати з певними категоріями населення: вагітні жінки (або є діти до 3 років), з підлітками до 16 років, особами які соціально не захищені.

**16) Фактори, що впливають на структуру та чисельність персоналу**

Вікова, статева, кваліфікаційна структура. Згідно роботи.

**17) Державна політика в галузі праці, її основні напрями в умовах ринкової економіки**

Зайнятість, старіння нації. Державною програмою передбачається розвивати сферу праці в наступних напрямках:

►посилення стимулюючої ролі заробітної плати до результативної праці,

► розробка державних програм підвищення продуктивності праці на основі запровадження передових технологій,

►організаційне та методичне забезпечення робіт на підприємствах, забезпечення їх необхідною документацією,

►вдосконалення трудового законодавства на різних рівнях,

►розробка та проведення державної політики зайнятості,

►розвиток соціального партнерства між учасниками трудового процесу,

► розробка програми розвитку народонаселення й відтворення трудових ресурсів,

► забезпечення соціального захисту для всіх верств населення особливо для малозабезпечених.

**18) Поняття робочого місця з соціальної, економічної та технологічної точки зору**

Важливо здійснювати атестацію робочого місця – тобто чи місце відповідає вимогам роботи. Робоче місце - це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності. Робоче місце як місце зайнятості людини визначає умови праці (нормальні, важкі, шкідливі), режими праці й відпочинку, характер праці (різноманітний, монотонний та ін.).

Залежно від специфіки виробництва робочі місця можна класифікувати за різними ознаками: за професіями (наприклад, робоче місце інженера-конструктора); за кількістю виконавців (індивідуальні або колективні); за мірою спеціалізації (спеціалізовані або універсальні); за рівнем механізації (робочі місця ручної роботи, механізовані, автоматизовані, апаратні); за кількістю обладнання, що обслуговується (одно верстат ні, багатоверстатні); за специфікою умов праці (стаціонарні і рухомі, підземні і висотні, робочі місця із шкідливими або небезпечними умовами праці та ін.)

**19) Ринок праці та його регулювання**

Ринок праці – система суспільних відносин пов’язаних з наймом та пропозицією праці тобто з купівлею та продажем послуг праці; - це також економічний простір, де взаємодіють покупці та продавці праці; - це механізм між роботодавцями та працівниками і який регулюється попитом та пропозицією. При дослідження ринку виділяють поняття сукупного попиту та пропозиції. Тут враховують економічно активне населення. Також виділяють поточні попит та пропозицію, ефективний попит – характеризується економічною доцільністю існуючих робочих місць. Співвідношення попиту та пропозиції називається кон’юнктурою ринку. В світі й Україні виділяють 3 види кон’юнктури: трудодефіцит (попит більше пропозиції), трудонадлишкова, рівноважна. При дослідження ринку праці виділяють поняття сегментації ринку. Виділяють первинний (характеризується претендентами на високу зар. плату) та вторинний ринок (на відносно низьку). В середньому по Україні 40 % первинного, 60 % вторинного.

**20) Мотивація до праці**

Розрізняють стимули: матеріальні та моральні стимули. 90% - матеріальні, 78 % - перспектива, 63 % - соціальне задоволення, 61 % - позитивне середовище. Також є адміністративні та правові методи.

Результати зарубіжних досліджень свідчать про зростання значення внутрішніх стимулів (можливість самореалізації, задоволення від успіхів у роботі тощо) порівняно із зовнішніми стимулами, надто для висококваліфікованого персоналу. У зв’язку з цим велика частина роботи з персоналом на прогресивних підприємствах ґрунтується на непрямому впливі на внутрішні стимули (проектування робочих місць, можливість професійного розвитку, участь в управлінні, соціальний мікроклімат на робочому місці тощо.).

**21) Контрактна система найму на роботу**

Трудовий контракт - це індивідуальний, формальний і строковий трудовий договір. Контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватись угодою сторін. Ця форма трудового договору є найприйнятнішою для ринкової економіки: вона дає можливість передбачити всі права та обов'язки сторін, конкретизувати окремі умови, пристосовуючи їх до індивідуального випадку. Передбачення додаткової взаємної відповідальності сприяє створенню оптимальних умов для реалізації інтересів обох сторін. Вміння кожного працівника відстоювати свої трудові й соціальні права, зокрема, в ході укладання й виконання трудового контракту, домагатися гідних умов праці і її оплати, дотримуватися договірної дисципліни і трудового законодавства створює конкретні передумови для підвищення ефективності виробництва, якості трудового життя і гармонізації соціально-трудових відносин.

**22) Оцінка діяльності персоналу підприємства**

Залежно від того де і чим займається працівник оцінка роботи може бути вартісною, кількісною, якісною. Тобто якщо це менеджер з продажу то його робота буде оцінюватися кількістю проданої продукції, чи кількості здійснених операції продажу, або ж їх загальної вартості.

**23) Способи підбору персоналу підприємства**

Розрізняють 2 способи підбору: анкетування та співбесіда. Журнал «Капітал» свідчить про те, що зовнішній вигляд відіграє 70 %, вміння спілкуватися й жестикуляція 25 %, зміст розмови 5 %.

**24) Функції заробітної плати**

Заробітна плата повинна виконувати наступні функції: 1) відтворювальна – забезпечення працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь, 2) стимулююча – повинна стимулювати до високопродуктивної праці, має бути співвідношення між продуктивністю праці і оплати праці 1,4:1,2. 3) регулююча – розподіл коштів між галузями народного господарства і між професіями. 4) соціальна – повинна забезпечувати соціальний захист населення. Принцип соціальної справедливості.

**26) Трудомісткість продукції**

З метою співставлення України з іншими державами використовують натуральні показники й показники трудоємкості. Види трудоємкості: 1) технологічна (Тт)– затрати праці основних працівників. 2 ) обслуговування (То) – враховує затрати допоміжних працівників та розкидається пропорційно виготовленим деталям чи здійсненим операціям. 3) управління (Ту) – складається із затрат праці керівників, спеціалістів, службовців. Повна трудоємкість – Тп=Тт+То+Ту. Розрізняють нормативну, планову й фактичну трудоємкість.

**27) Трудові ресурси України**

Трудові ресурси – частина населення України що мають необхідні фізичні, розумові здатності та знання що необхідні для роботи в народному господарстві. Згідно з українським законодавством до них відносять чоловіків віком 16 – 59 р., жінок 16 – 54 р. за виключенням непрацюючих інвалідів. Також до трудових ресурсів відносять осіб старше та молодше зазначеного віку, які зайняті в суспільному виробництві. В країнах ЄС трудові ресурси визначені віком від 15 до 70 р. При аналізі трудових ресурсів виділяють декілька категорій населення: 1) економічно активне населення, 2) економічно неактивне населення, 3) населення молодше 15 і старше 70 р. (Розподіл згідно з МОП).

Економічно активне населення. Виділяють поняття зайнятих економічною діяльністю. Сюди відносять осіб 15 – 70 р., які працювали протягом обстежуваного тижня хоча б одну годину за певну винагороду, працювали індивідуально на власному підприємстві або за наймом конкретних громадян. Також сюди відносять осіб, які працювали 30 годин на тиждень в бізнесі який належить комусь із членів родини або в особистому підсобному господарстві. Особи, які були тимчасово відсутні на роботі тобто формально мають роботу, але в даний момент не працювали. Згідно цієї методики зайнятими вважаються особи незалежно від того, яка в них була ця робота тимчасова, сезонна, випадкова. До незайнятих відносять осіб, які виконують тільки домашню роботу. Безробітні – особи віком 15 – 70 р., які зареєстровані й незареєстровані в державній службі зайнятості і які одночасно задовольняють 3 умови:

►не мають роботи й прибуткового заняття,

►активно шукають роботу або намагаються організувати власну справу протягом 4 тижнів,

►готові приступити до роботи протягом наступних 2 тижнів.

Економічно неактивне населення. Особи віком 15 – 17 р., які не можуть бути класифіковані як зайняті та безробітні. Це учні, студенти та особи, що отримують пенсію за віком або на пільгових умовах, пенсію за інвалідність та зайняті домашнім господарством, вихованням дітей, доглядом за хворими. Особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові працювати, але припинили її пошуки.

Сьогодні економічно активне населення становить 22,7 млн. Чисельність зайнятих 20,4 млн., безробітних 2,3 млн. Економічно неактивне населення 13,5 млн.

Режими відтворення населення: екстенсивний – відтворення ресурсів без поліпшення їх якості; інтенсивний – з підвищенням якості. Також розрізняють розширене (число народжених більше числа померлих), звужене (навпаки), просте (рівне).

**28) Форми і системи оплати праці в Україні, за кордоном, їх переваги та недоліки**

В Україні та світі виділяють 2 головних системи оплати праці. 1) Погодинна Фзп=К\*Ф (К – к-сть відпрацьованих годин, Ф – оплата 1 год). 2) Відрядна оплата праці Фзп=Кв\*Р (Кв – кількість виробів, Р – розцінка 1 виробу).

Ці системи мають різні під варіанти. 1. Погодинна: 1.1. Почасово преміальна (погодинна + премії). До погодинної системи відносять оплату праці викладачів, службовців та деяких категорій працівників. 2. Відрядна. 2.1. Проста відрядна. 2.2. Відрядно-преміальна Кв\*Р+Премії. 2.3. Відрядно прогресивна – те, що виконується в межах нормі оплачується по стабільним розцінкам, те, що понад норму по прогресивно зростаючим розцінкам. 2.4. Непряма відрядна оплата головним чином використовується для взаємопов’язаних працівників з метою їхньої взаємної стимуляції. 2.5. Акордна система оплати праці здійснюється за результатами виконаної роботи. Інколи з попередніми авансуваннями. 2.5.1. Акордно преміальна.

**29) Структура доходів населення**

Раніше заробітна плата мала 70 % в доходах населення. Сьогодні 42,4 % - це заробітна плата. Доходи від ін. видів діяльності 16,4 % (оренда, продаж), соціальна допомога 38,8 %, доходи отримані від ін. джерел 2,4 %. Доходи на сьогодні складаються з зар. плати, доходів від цінних паперів, від власності, від господарської діяльності (продаж своїх овочів)

**30) Визначення процесу праці**

Жива праця людини є неодмінною умовою будь-якого матеріального чи духовного виробництва. Тобто в основі будь-якого виробництва лежить трудовий процес. Трудовий процес - це матеріaльнo і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів в потрібні (суспільно корисні) цінності та блага, що здійснюється і керується людиною. Трудові процеси розрізняються за такими ознаками: за характером предмета і продукту праці, за функціями працівників, за мірою механізації праці, за мірою тяжкості і шкідливості умов праці та ін.

**31) Трудова міграція та шляхи вдосконалення міграційних процесів в Україні**

В’їзд, виїзд, зовнішня, внутрішня.

**32) Колективний договір**

Колективний договір - це правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації) між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів. Колективний договір укладається на основі чинного законодавства на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Колективний догові р укладається між власником або уповноваженим ним органом, з однієї сторони, й однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів представниками трудящих, обраними й уповноваженими трудовим колективом, - з іншої сторони. Сторонами генеральної угоди виступають: професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди; власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави. Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи і профспілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладання угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії. Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Право на ведення переговорів і укладання колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями.

У колективному договорі визначаються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

• оплати праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);

• зміни в організації виробництва і праці;

• забезпечення продуктивної зайнятості;

• нормування праці;

• встановлення гарантій, компенсацій, пільг;

• участі трудового :колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);

• режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

• умов та охорони праці;

• забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;

• гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;

• умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

**33) Нормативи з праці**

Нормативи характеризують усереднені затрати праці в середніх умовах, а норми – це конкретний прояв нормативу на підприємства. Виділяють такі норми та нормативи: нормативи режимів роботи устаткування, нормативи часу, нормативи обслуговування, нормативи чисельності, нормативи підлеглості.

**34) Трудова адаптація та формування резерву кадрів на підприємствах з низькою чисельністю**

Трудова адаптація – це звикання до нового робочого місці. Є первинна та вторинна адаптація. Залежно від складності роботи строк адаптації = від 3 міс. до 3 років. Рекомендується на підприємствах з невеликою чисельністю поєднувати спеціальності працівників (одна людина має декілька спеціальностей й виконує декілька робіт). З середньою та великою чисельністю – частково поєднувати спеціальності, частково залучати працівників зі сторони.

Як правило середні та великі підприємство мають більше можливостей для формування резерву кадрів. Резерв формується як за рахунок зовнішнього так і внутрішнього залучення.

**35) Зайнятість населення та її види**

Зайнятість населення – це трудова діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток. Це складна і багатоаспектна економічна категорія, що характеризує дуже важливі соціально-економічні відносини. Вона характеризується різними аспектами, основними з яких є її види, форми і показники.

Виділяють види зайнятості:

► за наймом, само зайнятості,

► за формами власності: зайняті на державних підприємствах, в колективних, приватних,

► формальна, неформальна, кримінальна, стандартна, нестандартна, нетоварна, повна, неповна, продуктивна (результат вище за затрати), раціональна (характеризується економічною та соціальної доцільністю).

Повна – поєднання вимог раціональної та ефективної зайнятості. На базі чисельності занятих розраховують ряд показників: • рівень економічної активності населення = (чисельність економічно активного / загальна чисельність) \* 100, • рівень зайнятості населення = (чисельність зайнятих 15 – 70 р. / заг. чисельність) \* 100.

В Україні останнім часом спостерігається зростання зазначених показників з 22 млн. зайнятих 5 – 7 млн. зайняті неповністю. Біля 40 % працює в колективних підприємствах, 45 % в державних, решта 15 % в приватній сфері.

**36) Норми праці**

Нормативи характеризують усереднені затрати праці в середніх умовах, а норми – це конкретний прояв нормативу на підприємства.

Норми поділяють за ознаками. За призначенням норми часу, виробітку, чисельності, підлеглості. За сферою поширення галузеві, не галузеві, районні та місцеві. За періодом дії разові, тимчасові, сезонні, тривалі. За мірою деталізації деталізовані, укрупнені. В практиці виділяють наступні види норм: норми часу, виробітку, обслуговування, часу обслуговування, чисельності, підлеглості, нормовані завдання.

**37) Основні напрями реалізації соціально-трудової політики в Україні**

**38) Поняття та структура трудового процесу**

Трудові процеси розрізняються за такими ознаками: за характером предмета і продукту праці, за функціями працівників, за мірою механізації праці, за мірою тяжкості і шкідливості умов праці та ін. 3а характером предмета і продукту праці розрізняють матеріально-енергетичні та інформаційні трудові процеси. Матеріально-енергетичні трудові процеси характерні для робітників, оскільки предметом та продуктом праці для них є матеріальні речі (сировина, матеріали, деталі, машини тощо) або енергія. Для працівників розумової праці (спеціалістів, керівників, технічних виконавців) характерні інформаційні трудові процеси, в яких основним предметом і продуктом праці є інформація. 3а функціями трудові процеси класифікуються відповідно до функціонального поділу праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у виробничому процесі на: а) трудові процеси робітників, технічних виконавців, спеціалістів, керівників; б) основні трудові процеси (що безпосередньо виробляють основну продукцію) і допоміжні (які створюють необхідні умови для ефективного здійснення основних). 3а мірою механізації праці трудові процеси поділяються на ручні, машинно-ручні, машинні і автоматизовані.

Структурно будь-який трудовий процес складається з технологічних операцій. Технологічна операція - це частина трудового процесу, що виконується одним або групою працівників на одному робочому місці й над одним предметом праці. Операція є основною одиницею поділу праці на підприємстві й характеризується незмінністю робочого місця, предмета праці й виконавця. 3міна хоча б однієї з цих ознак свідчить про завершення однієї операції і початок іншої або про завершення роботи.

В структурі операції для цілей аналізу і нормування праці прийнято виділяти трудові прийоми, дії і рухи. Трудовий рух - це одноразове переміщення робочих органів людини при виконанні трудової дії (наприклад, "взяти інструмент", "натиснути кнопку" тощо). Трудова дія - це логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах. Трудовий прийом - це певна сукупність трудових дій і рухів працівника з незмінними предметами і засобами праці, що послідовно виконуються одна за одною і мають конкретне цільове призначення. Прийом - це, як правило, завершена елементарна робота. Метод праці - це спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність і склад трудових прийомів і операцій.

**39) Безробіття та його види**

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Безробітні у визначенні МОП, - це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьом умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних 2 тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють. За українським законодавством безробітними визнаються громадяни працездатного віку, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити. Як бачимо, офіційна система обліку безробіття в Україні занижує реальні показники, оскільки велика частка безробітних такими не вважаються, тому що вони з різних причин не реєструються в службі зайнятості.

Критеріями вирізнення видів безробіття є причини його виникнення та тривалість, а основними видами безробіття вважаються структурне, фрикційне і циклічне безробіття.

Певні професії і навіть види робіт застарівають і не знаходять попиту на ринку праці. Представники цих професій часто поповнюють лави безробітних. Це відбувається тому, що люди, як правило, не так швидко, як робочі місця, реагують на технологічні зміни. Безробіття, що виникає внаслідок того, що структура пропозиції праці не відповідає структурі попиту, називається структурним. Фрикційне характеризується пошуком людьми роботи. Оскільки ініціатива звільнення в цьому випадку іде від працівників, фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки більшість працівників шукають і знаходять вище оплачувану і продуктивнішу роботу, що і підвищує їхній добробут, і збільшує користь для суспільства. Рівень структурного і фрикційного безробіття разом складає природний рівень безробіття. Циклічне безробіття зумовлене зміною економічної кон’юнктури, кризовою фазою економічного циклу. Воно викликане фактичною відсутністю вільних робочих місць при значній кількості безробітних. Сезонне викликане тимчасовим характером виконання тих чи інших робіт, функціонування підприємств та галузей. Передусім це сільськогосподарської роботи, рибальство, будівництво, цукрове виробництво та ін. На цих роботах інтенсивне навантаження в "сезон" змінюється простоями в інший час. Причиною прихованого безробіття є спад виробництва і неадекватне йому скорочення зайнятості. Кількісно приховане безробіття означає чисельність працівників, які стали непотрібними у зв'язку із спадом виробництва або структурними змінами в ньому, але продовжують формально вважатися зайнятими, і які або при покращанні економічної кон’юнктури будуть (готові) працювати ефективно, або повинні бути звільнені.

Також розрізняють вимушене, конверсійне, економічне (зумовлене цінами) та добровільне безробіття.

**41) Договірне регулювання заробітної плати**

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі чинного законодавства та системи угод, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях та колективного договору.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче за норми, визначені генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче за державні норми і гарантії в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства.

Розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством і генеральною, галузевою, регіональною угодами.

Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і по­в'язана з виконанням умов контракту.

**43) Способи визначення чисельності та механізм формування особистого складу працівників підприємства**

**44) Сутність поняття «соціально-трудова політика»**

Соціальний захист, гарантії, пільги, мінімальна заробітна плата, зайнятість.