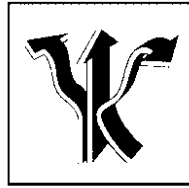


**ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
Західнодонбаський інститут**



МАУП

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ПРОГРАМА

**варіативної навчальної дисципліни
підготовки бакалаврів
галузь знань: 0305 Економіка та підприємництво
напрямок підготовки: 6.030505 Управління персоналом та
економіка праці**

**Павлоград
2016**

Навчальна програма варіативної навчальної дисципліни «Економіка праці в організації» для студентів за галуззю знань 0305 Економіка та підприємництво, напрям підготовки: 6.030505 Управління персоналом та економіка праці, 2016 рік 12 с.

УКЛАДАЧ ПРОГРАМИ: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та менеджменту Бойко Т.Ю., старший викладач на посаді доцента кафедри економіки та фінансів Слинко О.Ю. на підставі навчальної програми Т.П. Шевченка, яку затверджено на засіданні кафедри управління персоналом (протокол № 6 від 17.06. 12) та схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом.

Ухвалено на засіданні кафедри економіки та фінансів,
31 серпня 2016 р., протокол № 1

Затверджено Вченою радою Західнодонбаського інституту ПрАТ «ВНЗ
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

“20” вересня 2016 року, протокол № 1

МЕТА, ЗАВДАННЯ І МІСЦЕ ДИСЦИПЛІНИ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Навчальна дисципліна «Економіка праці в організації» є вибірковою навчальною дисципліною, яка передбачена навчальним планом підготовки фахівців кваліфікаційного рівня «бакалавр» за спеціальністю 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці».

Програма дисципліни складена відповідно до змісту і вимог освітньо-кваліфікаційної підготовки бакалаврів в галузі 0305 «Економіка та підприємництво».

Місце дисципліни у навчальному процесі. Вивчення дисципліни ґрунтується на знанні з дисциплін “Політекономія”, “Макроекономіка”, “Мікроекономіка”, “Економіка підприємства”, “Основи підприємництва”, “Економіка праці й соціально-трудова відносини”, “Економічна статистика”.

Метою дисципліни є формування у студентів системи теоретичних і практичних знань регулювання соціально-трудова відносин в організації, оплати праці, стимулювання оптимального використання ресурсів і підвищення продуктивності ефективності та дохідності праці, планування праці в організації.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Економіка праці в організації» є:

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

Предметом навчальної дисципліни є праця як доцільна сумісна діяльність людей, яка, з одного боку, є взаємодією між людиною і колективом, а з іншого — між людиною та її відносинами в процесі виробництва.

Зміст дисципліни розкривається в 12 темах:

Тема 1. Сутність і значення економіки праці в організації

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

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

Тема 4. Управління продуктивністю праці

Тема 5. Витрати на персонал і заробітна плата

Тема 6. Диференціація заробітної плати в організації

Тема 7. Сучасні системи винагород у працівників різних сфер діяльності

Тема 8. Аналіз і планування зростання продуктивності праці

Тема 9. Аналіз і планування трудомісткості продукції та чисельності персоналу

Тема 10. Аналіз і планування витрат на персонал

Тема 11. Інформаційне забезпечення управління працею в організації

Тема 12. Моніторинг соціально-трудова відносин в організації

Навчання студентів здійснюється на лекціях, семінарських і практичних заняттях, під час самостійної та індивідуальної роботи студентів, що забезпечує закріплення теоретичних знань та отримання практичних навичок, сприяє розвитку творчого мислення студентів.

Оцінювання знань студентів відбувається під час поточного, модульного та підсумкового контролю. Об'єктами поточного контролю є: знання та практичні навички, творчі здібності студента; систематичність та активність поточної роботи; результати виконання обов'язкових завдань з практичних занять, а також завдань для самостійного опрацювання та індивідуальної роботи. Оцінювання знань здійснюється на семінарських і практичних заняттях шляхом усного і письмового опитування, вирішення

задач, комп'ютерного тестування, перевірки індивідуальних завдань, проходження модульного контролю.

Підсумкове оцінювання знань студентів здійснюється з урахуванням результатів оцінювання поточної роботи в семестрі та результатів письмового екзамену за 100-бальною системою з подальшим переведенням традиційної шкали оцінювання за системою ECTS.

Унаслідок вивчення і засвоєння програми курсу «Економіка праці в організації» студенти мають **знати**:

сутність і значення економіки праці в організації;

основи регулювання організаційно-економічних і соціально-трудова відносин в організації;

методи планування праці в організації;

принципи управління продуктивністю праці.

На основі отриманих знань студенти повинні **вміти**:

- аналізувати та планувати зростання продуктивності праці; трудомісткості продукції та чисельності персоналу; планування витрат на персонал;

- здійснювати моніторинг соціально-трудова відносин в організації.

ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Сутність і значення економіки праці в організації

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Тема 4. Управління продуктивністю праці

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

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

Тема 5. Витрати на персонал і заробітна плата

Вартість робочої сили та її формування.

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

Витрати працедавців на соціальне страхування. Внески на соціальне забезпечення, встановлені законом. Витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації. Професійне самовизначення як система.

Податки на заробітну плату працівника і на фонд заробітної плати колективу. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін (інфляційна

спіраль), продуктивністю праці, структурою виробництва, доходами і прибутками організації.

Тема 6. Диференціація заробітної плати в організації

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

Тарифна угода як складова колективного договору організації.
Мінімальна заробітна плата та її роль у формуванні політики оплати праці в організації. Встановлення розміру мінімальної тарифної ставки з диференціацією за видами, типами виробництва, формами оплати праці.

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

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

Критерії диференціації оплати праці залежно від кваліфікації, посадових функцій працівників. Схема посадових окладів. Основні принципи встановлення посадових окладів для різних категорій працюючих.

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

Тема 7. Сучасні системи винагород у працівників різних сфер діяльності

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

Розрахунок заробітку працівників за діючими системами.

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

Контрактна форма оплати праці й умови її застосування.

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

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

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

Розвиток систем винагород у сфері праці.

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

Система “оцінки заслуг”. Система участі працівників у прибутках і партнерство. Оцінка ефективності діючих систем преміювання. Вплив на трудову мотивацію працівників нематеріальних факторів праці.

Тема 8. Аналіз і планування продуктивності праці

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

Класифікація факторів продуктивності праці.

Природні й суспільні умови підвищення продуктивності праці. Резерви зростання продуктивності праці. Взаємозв'язок факторів і резервів продуктивності праці.

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

Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання.

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

Розробка плану продуктивності праці на підприємстві. Основні етапи планування продуктивності праці. Аналіз рівня і динаміки продуктивності

праці. Визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді.

Тема 9. Аналіз і планування трудомісткості продукції та чисельності персоналу

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

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

Методи розрахунку чисельності робітників (на основі трудомісткості виробничої програми, за робочими місцями, нормами обслуговування, нормативами чисельності). Планування чисельності керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців за типовими нормативами, нормами підпорядкованості, навантаження. Визначення додаткової потреби організації в працівниках.

Тема 10. Аналіз і планування витрат на персонал

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

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

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

Методи планування фонду заробітної плати за нормативами.

Детальне планування фонду заробітної плати робітників за елементами його структури. Планування фонду заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Планування середньої

заробітної плати і співвідношення темпів її зростання з темпами підвищення продуктивності праці.

Тема 11. Інформаційне забезпечення управління працею організації

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

Аналіз статистичної сукупності даних щодо процесів, які здійснюються у сфері праці. Сутність, об'єкт і цілі аудиту у сфері праці.

Етапи проведення аудиторської перевірки соціально-трудова відносин.

Тема 12. Моніторинг соціально-трудова відносин організації

Моніторинг соціально-трудова сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудова відносин. Соціально-трудова процеси в організації та їх регулювання. Регулювання соціально-трудова відносин у колективі, оплати праці, інтенсивності праці, соціальної захищеності найманих працівників відповідно до обставин, що змінюються.

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

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова література:

1.Калина А.В. Економіка праці та соціально - трудові відносини: Навчальний посібник (Рекомендовано МОН України) К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2014— 498 с.

2.Калина А.В. Організація та нормування праці на виробництві: Навчальний посібник К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2015— 476 с.

3.Слинько О.Ю. Економіка праці в організації: Навчальний посібник / О.Ю. Слинько — Вид. ЗІ МАУП, 2016. — 82 с.

Допоміжна література:

4. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2003.- 300 с.

5.Доброзорова О.В. Осадчук І.В. Організація праці менеджера : Навч. посіб. К.: Кондор, 2009.-208 с.

6.Гадзевич О.І Оплата праці в умовах ринку : теорія, практика : Навч. посібник.- К.: Кондор, 2008.- 402 с.

7.Махсма М.Б.Економіка праці: Навч.посіб.: Вид-во Європ. ун-ту, 2004.-с.178 с.

8.Махсма М.Б.Економіка праці: посіб. Для розв'язання задачК.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003.-с.186 с.

9.Москаленко Н. О.,Отенко І.П..Економіка праці в організації: Навчальний посібник / Н. О. Москаленко, І. П. Отенко. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. — 232 с.

Електронні ресурси:

10. Законодавчі документи <http://zakon.rada.gov.ua/>

11. Електронні варіанти книг: <http://www.ebk.net.ua/Book/Bank/>

http://pidruchniki.ws/15840720/bankivska_sprava/

<http://studentam.kiev.ua/>

12. Урядовий портал www.kmu.gov.ua

Інформаційні ресурси:

1. www.nbuv.gov.ua – Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського.
2. <http://www.lib.ua-ru.net> – електронна юридична, гуманітарна, економічна, періодична бібліотеки.
- 3.Залучення Інтернет-ресурсів, які знаходяться у вільному доступі.