

Практична робота

Тема Зайнятість населення і безробіття

Мета: Набути навички розрахунку показників загального, природного і циклічного рівнів безробіття, а також втрат ВВП від циклічного безробіття.

Методичне забезпечення: Методичні вказівки до виконання роботи, калькулятори

Оцінка фактичного рівня безробіття здійснюється шляхом обрахування ряду однойменних показників, кожен з яких має свої недоліки.

$$P_6 = B / Z * 100$$

де P_6 – рівень безробіття;
B – чисельність безробітних;
Z – чисельність зайнятих.

$$P_6 = B / ПН_{\text{пр. в.}} * 100,$$

де $ПН_{\text{пр. в.}}$ – чисельність працездатного населення працездатного віку.

Структурне безробіття пов'язане із змінами в технологіях, а також з тим, що ринок товарів і послуг постійно змінюється: з'являються нові товари, які витісняють старі, що не користується попитом

Циклічне безробіття викликане спадом, тобто фазою економічного циклу, яка характеризується падінням (дефіцитом) сукупного попиту на товари і послуги, недостатністю сукупних витрат.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Тести

- 1. Категорія "зайнятість населення" характеризує:**
- а) розподіл населення за сферами суспільно корисної діяльності;
 - б) чисельність зайнятих за наймом громадян;
 - в) розподіл трудових ресурсів на самозайнятих і зайнятих за наймом;
 - г) діяльність, пов'язану із задоволенням особистих потреб;
 - д) обсяг пропозиції праці на ринку праці.
- 2. Повна зайнятість певної особи – це діяльність:**
- а) протягом повного робочого дня, тижня, сезону, яка приносить дохід в нормальних для даного регіону розмірах;
 - б) протягом повного робочого тижня;
 - в) яка приносить достатній для існування дохід;
 - г) яка пов'язана із задоволенням особистих потреб;
 - д) протягом повного робочого дня.
- 3. Причиною вимушеної неповної зайнятості є:**
- а) циклічний характер розвитку ринкової економіки;
 - б) необхідність підвищення кваліфікації;
 - в) хвороба працівника;
 - г) виховання дітей;
 - д) необхідність зміни професії.
- 4. До елементів пасивної політики держави щодо регулювання зайнятості населення відносяться:**
- а) створення служб зайнятості;
 - б) введення допомоги для безробітних;
 - в) надання позик безробітним для організації власної справи;
 - г) стимулювання розвитку малого підприємництва;
 - д) сприяння створенню нових робочих місць в державному секторі.
- 5. Нормальний рівень безробіття дорівнює:**
- а) рівню фрикційного безробіття;
 - б) рівню структурного безробіття;
 - в) сумі рівнів фрикційного і структурного безробіття;
 - г) рівню циклічного безробіття;
 - д) сумі рівнів структурного і циклічного безробіття.
- 6. В Україні чисельність безробітних враховує:**
- а) кількість осіб, зареєстрованих в службі зайнятості;
 - б) число громадян, які вимушено не мають роботу;
 - в) кількість осіб, сукупний дохід яких нижче прожиткового мінімуму;
 - г) число громадян, які шукають роботу;
 - д) кількість осіб, які звернулися до служби зайнятості.

Практична робота

Тема: Планування та розрахунок персоналу гірничовидобувного підприємства

Мета: Набути практичних навичок розрахунку промислово – виробничого і допоміжного персоналу гірничовидобувного підприємства.

Методичне забезпечення: Методичні вказівки до виконання роботи, калькулятори

Хід роботи:

1. Коефіцієнт спискового (облікового) складу:

$$K_{cn} = \frac{T_{ном}}{T_{еф}} \text{ або } K_{cn} = \frac{100}{100 - h},$$

де $T_{ном}$, $T_{еф}$ – відповідно номінальний та ефективний фонд робочого часу, год;
 h – плановий відсоток невиходів на роботу (%).

2. Загальна чисельність ПВП у плановому періоді:

$$Ч_{пл} = \frac{I_v}{I_{nn}} \cdot Ч_б,$$

де $Ч_{пл}$ – чисельність ПВП, що необхідна для забезпечення планового обсягу виробництва, осіб;

$Ч_б$ – базова чисельність ПВП, осіб;

I_v – індекс зростання (зменшення) обсягу виробництва продукції у порівнянні з базовим роком;

I_{nn} – очікуване зростання продуктивності праці у плановому році.

3. Коефіцієнт плинності:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{з.пл}}{Ч_n},$$

де $Ч_{з.пл}$ – звільнення з причин плинності (за власним бажанням; за порушення трудової дисципліни).

4. Планова чисельність основних робітників:

а) за трудомісткістю робіт:

$$Ч_{пл} = \frac{ТМ_{вир}}{T_{еф} \cdot K_{вн}},$$

де $ТМ_{вир}$ – планова трудомісткість виробничої програми, нормо-год;
 $K_{вн}$ – плановий коефіцієнт виконання норм.

б) за нормами виробітку:

$$Ч_{пл} = \frac{Q}{H_с \cdot T_{еф} \cdot K_{вн}},$$

де Q – обсяг виробництва в плановому році;
 $H_с$ – норма виробітку одним робітником, шт/год.

Тестові завдання:

31. До промислово-виробничого персоналу не відносяться:

- а) робітники;
- б) працівники науково-дослідних підрозділів та лабораторій;
- в) працівники охорони;
- г) працівники їдальні та амбулаторії;
- д) учні, МОП.

32. На необхідну кількість робітників, зайнятих на нормованих роботах впливає:

- а) трудомісткість виробничої програми та ефективний фонд роботи одного робітника;
- б) кількість об'єктів для обслуговування і норма обслуговування;
- в) кількість робочих змін;
- г) кількість робочих місць;
- д) норми часу, номінальний фонд роботи одиниці обладнання.

33. Коефіцієнт переводу явочної чисельності в облікову – це:

- а) відношення режимного фонду робочого часу до явочного;
- б) індекс зростання явочної чисельності;
- в) резерв робочої сили;
- г) відношення фонду робочого часу до норми часу;
- д) добуток коефіцієнтів прийому та звільнення працівників.

34. За явочним складом планують потребу в:

- а) основних і допоміжних робітниках;
- б) керівниках, спеціалістах, службовцях;
- в) робітниках і службовцях;
- г) працівниках охорони, МОП і службовцях;
- д) учнях, МОП, працівниках охорони.

35. Формування персоналу підприємства складається із таких стадій:

- а) підготовча, розподільча, адаптаційна;
- б) відтворювальна, регулююча, розподільча;
- в) навчальна, перепідготовча, атестаційна;
- г) передвиробнича, виробнича;
- д) підготовча, перепідготовча, розподільча.

36. Головна мета системи управління персоналом полягає у:

- а) забезпеченні підприємства кадрами, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку;
- б) розробці стратегії управління персоналом;
- в) аналізі ринку праці, прогнозуванні потреби в персоналі;
- г) проектуванні організаційної структури персоналу;
- д) розробці штатного розкладу.

37. Основними аспектами адаптації є:

- а) психофізіологічний, соціально-психологічний, професійний, організаційний;
- б) здоров'я, творчість, освіта, професіоналізм;
- в) мотивація, освіта, активність, здібності;
- г) організаційний, інноваційний, соціальний;
- д) організаційний, фізіологічний, психологічний, мотиваційний.

38. Ротація - це:

- а) метод самостійного навчання, при якому працівник тимчасово переміщується на іншу посаду з метою набуття нових навичок;
- б) процес оцінки ефективності виконання працівником своїх посадових обов'язків;
- в) метод тестування працівників;
- г) оцінка діяльності працівника;
- д) переміщення працівника на нову посаду чи робоче місце.

39. Посадова інструкція – це:

- а) документ, який описує основні функції працівника на робочому місці;
- б) складова частина тарифно-кваліфікаційного довідника;
- в) трудовий контракт між роботодавцем і найманим спеціалістом;
- г) набір кваліфікаційних характеристик робіт;
- д) документ, який описує комплекс соціальних пільг працівника.

40. У довгостроковому періоді потреба в працівниках визначається на підставі:

- а) кількості наявних робочих місць;
- б) прогнозованого випуску продукції та планованого зростання продуктивності праці;
- в) фактичних обсягів виробництва та рівнів продуктивності праці;
- г) фактичної чисельності працівників та індексу зміни продуктивності праці;
- д) складеного прогнозу методом експоненційного згладжування.

Вірно / невірно:

- 4.1. Облікова чисельність персоналу менша за явочну.
- 4.2. До явочного складу входять тимчасові, сезонні працівники.
- 4.3. Чисельність робітників-відрядників планується за кількістю колективних робочих місць.
- 4.4. Оцінка майбутніх потреб передбачає прогноз чисельності персоналу, необхідного для реалізації короткострокових і перспективних цілей.
- 4.5. Підготовча стадія формування персоналу передбачає профорієнтацію, профвідбір, професійну підготовку.

Питання для заліку

1. Назвіть категорії персоналу підприємства та охарактеризуйте їхні функції.
2. За якими методами визначається планова чисельність робітників
3. Які показники характеризують рух персоналу
4. Що таке структура персоналу?

Практична робота

Тема: Продуктивність праці.

Мета: Набути навички визначення рівня та підвищення продуктивності праці, виробітку.

Методичне забезпечення: Методичні вказівки до виконання роботи, калькулятори

Методичні вказівки:

Продуктивність праці - це показник економічної ефективності трудової діяльності працівників підприємства, який визначається як відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат праці.

$$ПП = Q / T \quad (1)$$

Де Q- обсяг виробленої продукції

T – витрати праці на виробництво річного випуску продукції

Рівень продуктивності праці характеризується показником **«виробіток»**, що показує, яка кількість продукції вироблена за одиницю часу.

Оберненим до виробітку є показник **«трудоємність»**, тобто

$$ТМ = T / Q \quad (2)$$

Існує три методи визначення **виробітку**: натуральний, вартісний, трудовий.

Натуральний метод передбачає ділення обсягу виробленої продукції в натуральних одиницях на кількість витраченого часу (нормо-год) .

$$V = Q / T \quad (3)$$

Вартісний метод передбачає ділення обсягу виробленої продукції (грн.) на витрати часу, які можуть бути виражені в середньообліковій чисельності працівників або у відпрацьованій ними кількості людино – днів (людино – год).

$$V = Q / СОЧ \quad (4)$$

Де СОЧ – середньооблікова чисельність працівників, осіб.

Трудовий метод передбачає ділення обсягу виробленої продукції у витратах робочого часу (нормо – год) на кількість працівників, які її виробляли.

$$V = Q / Ч \quad (5)$$

Де Ч – чисельність працюючих

Зростання продуктивності праці за рахунок зменшення чисельності працюючих визначається за формулою:

$$ПП = (Ч / (Ч_{вих} - Ч)) * 100 \quad (6)$$

Де Ч – економія чисельності ПВП під впливом окремих факторів , осіб;
Ч_{вих} – вихідна чисельність ПВП у розрахунковому періоді.

Хід роботи:

Завдання 1.

У звітному році випуск продукції склав $(95\,000 * K)$ грн. Середньоспискова чисельність ПВП – 28 осіб. Визначити зростання продуктивності праці в плановому періоді, якщо випуск продукції повинен збільшитися на $(15 * K)\%$ при скороченні чисельності ПВП на 3%.

Завдання 2

Головною причиною цілодобових втрат робочого часу є захворювання. За попередній рік по причині загальних захворювань втрачено $29290 * K$ днів; у зв'язку з професійними захворюваннями – 9300; з травматизмом – 3730 днів. Ефективний фонд робочого часу всіх працюючих складає $1386790 * K$ днів. Визначити резерв втрат робочого часу за попередній рік і можливість приросту продуктивності праці за рахунок скорочення цих втрат, якщо втрати робочого часу від загальних захворювань планується зменшити на половину, від профзахворювань і травматизму – на 30%.

Тестові завдання:

41. Відповідно до широкого трактування продуктивність визначається:

- а) відношенням виробленої продукції до витрат на її виробництво;
- б) відношенням реалізованої продукції до чисельності персоналу;
- в) співвідношенням результату виробництва та розміру основного капіталу;
- г) добутком чисельності робітників та норми виробітку;
- д) сумарним обсягом виробленої продукції всіх підрозділів підприємства за певний період.

42. Продуктивність праці вимірюється показниками:

- а) чисельність персоналу та обсяг продукції;
- б) виробіток та трудомісткість;
- в) фондівіддача та матеріалівіддача;
- г) витрати на 1 грн. товарної продукції;
- д) рентабельність продукції та термін окупності.

43. Процес управління продуктивністю включає:

- а) вимірювання і планування продуктивності;
- б) вимірювання продукції, витрат, оцінку і планування продуктивності;
- в) вимірювання, оцінку, планування продуктивності та контроль за нею;
- г) співставлення показників продуктивності за різні періоди, знаходження резервів виробництва та їх використання;
- д) розрахунок показників продуктивності, оцінка результатів вимірювання, розробка планів підвищення продуктивності.

44. Рівень сукупної продуктивності підвищиться у випадку, коли:

- а) обсяг продукції зростає при більш стрімкому зростанні сукупних витрат;
- б) обсяг продукції постійний, а виробничі витрати зростають;
- в) обсяг продукції і розмір сукупних витрат на виробництво не змінюються;
- г) обсяг продукції зменшується при більш стрімкому зниженню сукупних витрат;
- д) обсяг продукції зменшується, а виробничі витрати залишаються постійними.

45. Витрати живої праці можуть бути виражені:

- а) кількістю відпрацьованого часу та середньообліковим числом робітників або всіх працівників;
- б) розміром основного капіталу та чисельністю персоналу;
- в) виробничою потужністю та фондом оплати праці;
- г) кількістю днів виходу на роботу та обсягом використаної енергії;
- д) кількістю відпрацьованих людино-годин та машино-годин.

46. При трудовому методі продуктивність праці вимірюється:

- а) числом відпрацьованих днів за місяць;
- б) витратами робочого часу на одиницю виробленої продукції;
- в) кількістю виробленої продукції за одиницю робочого часу;
- г) кількістю виробленої продукції на 1 грн. заробітної плати;
- д) розміром заробітної плати на одного робітника.

47. Багатофакторна модель вимірювання продуктивності базується на інформації про:

- а) кількість спожитих ресурсів та їхні ціни;
- б) кількість виробленої продукції, ціни на продукцію і виробничі ресурси;
- в) кількість ресурсів, продукції та ціни на матеріали, устаткування, працю;
- г) кількість виробленої продукції, обсяг спожитих ресурсів, ціни на продукцію і ресурси;
- д) чисельність персоналу, розмір основного капіталу, витрати енергії, обсяг виробленої продукції.

48. Єдина типова класифікація факторів зростання продуктивності праці об'єднує наступні їх групи:

- а) структурні зрушення у виробництві, зміна обсягу виробництва, підвищення технічного рівня виробництва;
- б) підвищення технічного рівня виробництва, структурні зрушення у виробництві; зміна обсягу виробництва, удосконалення управління, організації виробництва і праці, галузеві фактори;
- в) зміна обсягу виробництва, ліквідація непродуктивних витрат робочого часу, удосконалення структури кадрів;
- г) структурні зрушення у виробництві; галузеві фактори, підвищення технічного рівня виробництва, відносна економія амортизаційних відрахувань;
- д) зниження трудомісткості, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів, зміна обсягу виробництва.

49. Резерви зростання продуктивності праці - це:

- а) причини її зміни;

- б) невикористані ще можливості економії витрат живої та уречевленої праці;
- в) напрямки поліпшення використання робочого часу;
- г) засоби впливу на прибутковість виробництва;
- д) шляхи удосконалення організаційної структури підприємства.

50. Вплив техніко-економічних факторів виробництва на продуктивність праці визначається шляхом розрахунку:

- а) можливого зменшення чисельності працівників;
- б) можливого збільшення обсягу виробництва;
- в) ймовірної зміни прибутку;
- г) запланованої зміни виробничих витрат;
- д) фактичного приросту рентабельності виробництва.

Вірно / невірно:

5.1. Продуктивність праці – це плідність конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виготовленої за одиницю робочого часу або кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції.

5.2. Методи вимірювання продуктивності праці розрізняються між собою формою подання витрат праці.

5.3. Багатофакторну модель вимірювання продуктивності не можна використовувати для складання фінансових звітів.

Питання для захисту практичної роботи:

1. Продуктивність праці та її показники.
2. Методи визначення виробітку
3. Методи планування продуктивності праці.
4. Нормування праці та його мета.
5. Норма часу і норма виробітку .
6. Правило взаємозв'язку між нормою часу та нормою виробітку.

