

Міністерство освіти і науки України
ВСП «Ковельський промислово-економічний фаховий коледж ЛНТУ»

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
Навчальний практикум

Методичні рекомендації
до практичних занять
для здобувачів освітньо-професійного ступеня
фаховий молодший бакалавр
спеціальності Менеджмент
денної/заочної форми здобуття освіти

Ковель 2025

УДК 331 (075)

Е45

Затверджено до видання методичною радою ВСП «КПЕФК ЛНТУ»

Протокол № від « » 2025 року.

Голова методичної ради ВСП «КПЕФК ЛНТУ» _____ І.М. Ілюшик

Розглянуто і схвалено на засіданні циклової методичної комісії природничо-математичних освітніх компонентів ВСП «КПЕФК ЛНТУ»

Протокол № _____ від _____ 2025 року.

Голова комісії _____ Жана Кривош

Укладач _____ Людмила Чайка, викладач ВСП «КПЕФК ЛНТУ»

Рецензент _____ С.С.Самчинська, голова циклової комісії з обліку і оподаткування та менеджменту

Відповідальний

за випуск: _____ Л.В.Прокопчук, методист ВСП «КПЕФК ЛНТУ»

Економіка праці. [Текст]: методичні рекомендації до практичних занять для здобувачів освітньо-професійного ступеня фаховий молодший бакалавр спеціальності Менеджмент денної/заочної форми здобуття освіти / уклад. Л.П.Чайка. – Ковель: ВСП «КПЕФК ЛНТУ», 2025. –28с.

Методична розробка містить завдання практичних робіт та методичні рекомендації щодо їх виконання, необхідні теоретичні відомості та е-діагностику набутих компетенцій.

Видання призначене для здобувачів ЗФПО денної/заочної форми навчання.

© Л.П. Чайка, 2025

ПЕРЕДМОВА

Організаційною формою роботи в коледжі є навчальне заняття. Система занять надає викладачу можливість послідовно розкрити курс освітнього компонента «Економіка праці» в доступній для здобувачів освіти формі. Під час цього процесу викладач має виконувати певні програмні вимоги, серед яких завдання вчити здобувачів практично застосовувати теоретичні знання, спонукати до розвитку навичок освітньої діяльності, формувати спеціальні компетентності. Основну роль у вирішенні цих завдань відіграють практичні методи навчання, у тому числі виконання практичних робіт. Поєднання на заняттях інтелектуальної та практичної діяльності сприяє розумовому розвитку здобувачів освіти, забезпечує усвідомленість знань і готує до самостійного їх застосування.

Силабусом освітнього компонента «Економіка праці» передбачено 8/16 годин практичних робіт. Метою виконання практичних робіт є закріпити набуті компетентності/компетенції та підготувати здобувачів освіти до самостійного їх застосування.

Алгоритм виконання практичних робіт:

- ознайомитися із темою, метою та завданнями відповідної практичної роботи,
- ознайомитися з вихідними даними,
- здійснити відбір вихідних даних до виконання кожного із завдань практичної роботи,
- проаналізувати хід виконання кожного завдання,
- зробити відповідні записи у зошитах,
- проаналізувати стан виконаних завдань,
- сформулювати та записати висновки,
- перевірити рівень засвоєних знань.

В ході виконання практичних завдань здобувач освіти має перетворитися в активного учасника освітнього процесу.

Практична робота 1

Тема. Праця як об'єкт вивчення економіки праці.

Мета. Закріпити знання лекцій. Формувати цілісне уявлення про працю.

Завдання

Завдання

1. Підібрати асоціації зі словом «праця». Оформити у вигляді схематичного малюнка.

Рекомендації. Горизонтальний аркуш формату А4 розподіліть на 5 однакових вертикальних колонок. У першій колонці запишіть 16 асоціацій на слово «праця». Тепер у другій колонці напишіть асоціації на слова з першої колонки, об'єднуючи їх попарно: асоціація на перше та друге слова, асоціація на третє й четверте слова, потім на п'яте та шосте тощо. Таким чином, у другій колонці виходить вже вісім асоціацій. У третій колонці процедуру повторіть, з тією лише різницею, що асоціації треба шукати на пари з другої колонки, таким чином у третій колонці буде 4 слова. Продовжуйте до тих пір, поки в останній, п'ятій, колонці не залишиться тільки одна асоціація. Цікаво, яка? Спробуйте її зобразити.

У результаті цих нехитрих маніпуляцій у вас має вийти уявлення про працю у вигляді однієї асоціації й образне асоціативне уявлення про саму працю.

2. Виконати тести

Тести одиничного вибору

1. Робоча сила в ринковій економіці – це: а) праця; б) товар; в) співробітники.
2. Відтворення робочої сили передбачає наступні фази: а) виробництво, розподіл, участь, використання; б) споживання, використання, обмін, розподіл; в) виробництво, обмін, формування, споживання; г) немає правильної відповіді.
3. Об'єктом економіки праці є: а) робоча сила; б) економіка; в) праця; г) ресурси.
4. Який із варіантів відповіді не належить до фаз відтворення робочої сили: а) обмін; б) розподіл робочої сили; в) продаж/збут; г) виробництво?

Тести множинного вибору

5. До суб'єктів соціально-трудових відносин належать: а) наймані працівники; б) студенти; в) держава; г) контрагенти.
6. Що має на увазі під собою «якість трудового життя»: а) урахування інтересів працівників організації; б) правильна організація робочого місця; в) байдужість до інтересів найманих працівників?
7. Які окремі дисципліни пов'язує між собою «економіка праці»: а) фізіологія та психологія праці; б) фінанси; в) мотивація праці; г) ринок праці; д) бухгалтерський облік; е) демографія?
8. Якими ознаками характеризується сучасний стан соціально-трудої сфери України: а) збільшенням чисельності наявного населення України; б) зменшенням чисельності наявного населення України; в) зростанням середньомісячної номінальної заробітної плати; г) зменшенням середньомісячної номінальної заробітної плати; д) існуванням заборгованості із заробітної плати; е) відсутністю заборгованості із заробітної плати.

9. Які основні позитивні тенденції розвитку соціально-трудової сфери в Україні можна відзначити: а) поступове зростання окремих показників економічного та соціально-трудового розвитку; б) зниження народжуваності та зростання смертності; в) міграційний вплив; г) послідовну політику Уряду щодо зростання заробітної плати; д) разом зі зростанням грошових доходів населення, як і раніше, зберігається тенденція до низького ступеня задоволення основних споживчих потреб; е) скорочення чисельності населення працездатного віку.

Тести на доповнення

10. Завдання освітнього компонента «Економіка праці»:...

11. Економіка праці – це

Сформулюйте висновки.

Контрольні запитання для самодіагностики

1. Дайте визначення предмета та об'єкта ОК «Економіка праці».

2. Розкрийте сутність поняття «праця».

3. Розкрийте сутність поняття «економіка праці».

4. Обґрунтуйте взаємозв'язок ОК «Економіка праці» з ОК.

5. Охарактеризуйте основні етапи становлення економіки праці як науки. 7.

Практична робота 2

Тема. Характер праці та тип професії.

Мета. Закріпити знання лекцій. Виявити особисті професійні вподобання та особистісні професійні можливості, розвивати вміння досягати поставлених цілей.

Завдання

1. З'ясувати особливості характеру праці та типу професій.

2. Пройти психологічні тести на визначення професійної орієнтації.

3. Визначити пріоритетні напрямки особистого розвитку для реалізації особистих вподобань.

Сформулювати висновок.

Психологічний тест «Вивчення професійної орієнтації»

Методичні рекомендації

Напроти кожного вислову закреслюйте цифру, відповідну ступеня вашого бажання займатися цим видом діяльності (0 – зовсім немає, 1 – мабуть так, 2 – правильно, 3 – цілком правильно) (табл. 1 і 2).

Професійна орієнтація, ваші вподобання

№ п/п	Назви вподобань	Бали				
1	2	3				
Я хочу (мені подобається, мене приваблює, я вважаю за краще)						
1	Обслуговувати людей	0	1	2	3	
	Займатися лікуванням	0	1	2	3	
	Навчати, виховувати	0	1	2	3	
	Захищати права й безпеку	0	1	2	3	
	Управляти людьми	0	1	2	3	
2	Управляти машинами	0	1	2	3	
	Ремонтувати устаткування	0	1	2	3	
	Збирати та налагоджувати техніку	0	1	2	3	
	Обробляти матеріали, виготовляти різні предмети й речі	0	1	2	3	
	Займатися будівництвом	0	1	2	3	
3	Обробляти тексти й таблиці	0	1	2	3	
	Виконувати розрахунки й обчислення	0	1	2	3	
	Переробляти інформацію	0	1	2	3	
	Працювати із кресленнями, картами та схемами	0	1	2	3	
	Приймати й передавати сигнали та повідомлення	0	1	2	3	
4	Займатися художнім оздобленням	0	1	2	3	
	Малювати, фотографувати	0	1	2	3	
	Створювати витвори мистецтва	0	1	2	3	
	Виступати на сцені	0	1	2	3	
	Вишивати, в'язати	0	1	2	3	
5	Доглядати за тваринами	0	1	2	3	
	Заготовляти продукти	0	1	2	3	
	Працювати на відкритому повітрі	0	1	2	3	
	Вирощувати овочі та фрукти	0	1	2	3	
	Мати справу із природою	0	1	2	3	
А	Працювати руками	0	1	2	3	
	Виконувати рішення	0	1	2	3	
	Відтворювати наявні зразки	0	1	2	3	
	Розмножувати, копіювати	0	1	2	3	
	Досягати конкретного практичного результату	0	1	2	3	
	Утілювати ідеї в життя	0	1	2	3	

1	2	3			
Б	Працювати головою	0	1	2	3
	Ухвалювати рішення	0	1	2	3
	Створювати нові зразки	0	1	2	3
	Аналізувати, вивчати, досліджувати, спостерігати, вимірювати, випробовувати, контролювати	0	1	2	3
	Планувати, конструювати, проектувати, розробляти, моделювати	0	1	2	3

Таблиця 2.

Професійна орієнтація, ваші можливості

№	Назви можливостей	Бали			
1	2	3			
Я можу (здатний, умію, володію навичками)					
1	Знайомитися з новими людьми	0	1	2	3
	Бути чуйним і доброзичливим	0	1	2	3
	Вислуховувати людей	0	1	2	3
	Розбиратися в людях	0	1	2	3
	Добре говорити та виступати публічно	0	1	2	3
2	Шукати й усувати несправності	0	1	2	3
	Використовувати прилади, машини, механізми	0	1	2	3
	Розбиратися в технічних пристроях	0	1	2	3
	Вправно поводитися з інструментами	0	1	2	3
	Добре орієнтуватися в просторі	0	1	2	3
3	Бути зосередженим і усидливим	0	1	2	3
	Добре лічити про себе	0	1	2	3
	Кодувати інформацію	0	1	2	3
	Оперувати знаками й символами	0	1	2	3
	Шукати та виправляти помилки	0	1	2	3
4	Створювати гарні, зі смаком зроблені речі	0	1	2	3
	Розбиратися в літературі та мистецтві	0	1	2	3
	Співати, грати на музичних інструментах	0	1	2	3
	Складати вірші, писати розповіді	0	1	2	3
	Малювати	0	1	2	3
5	Розбиратися у тваринах або рослинах	0	1	2	3
	Розводити рослини або тварин	0	1	2	3
	Боротися з хворобами, шкідниками	0	1	2	3
	Орієнтуватися в природних явищах	0	1	2	3
	Працювати на землі	0	1	2	3
1	2	3			

А	Швидко виконувати завдання	0	1	2	3
	Точно дотримуватися інструкцій	0	1	2	3
	Працювати за заданим алгоритмом	0	1	2	3
	Виконувати одноманітну роботу	0	1	2	3
	Дотримуватися правил і нормативів	0	1	2	3
Б	Створювати нові інструкції та давати вказівки	0	1	2	3
	Ухвалювати нестандартні рішення	0	1	2	3
	Легко придумувати нові способи діяльності	0	1	2	3
	Брати на себе відповідальність	0	1	2	3
	Самостійно організовувати свою роботу	0	1	2	3

Опрацювання результатів тестів

Думки, що характеризують різні види професійної діяльності, об'єднано в сім груп по п'ять думок у кожній. У кожній групі з п'яти думок необхідно підрахувати сумарну кількість балів, вибраних вами, і записати цю суму в рамці праворуч від відповідної групи думок. Сумарна оцінка за кожною групою може становити від 0 до 15 балів. Залежно від того, в якій групі набрано максимальний сумарний бал, визначається найбільша схильність або здібність до відповідного типу або класу професій.

Перші п'ять груп думок, позначені цифрами від 1 до 5 характеризують п'ять типів професій, розподілених за ознакою «предмет праці»:

- 1) людина – людина;
- 2) людина – техніка;
- 3) людина – знакова система;
- 4) людина – художній образ;
- 5) людина – природа.

Останні дві групи думок, позначені буквами А і Б, відповідають двом класам професій, розподілених за ознакою «характер праці»:

- А) виконавчий;
- Б) творчий.

Практична робота 3.

Тема. Ціннісні орієнтації в кар'єрі.

Мета. Аналізувати процес праці, враховувати різноманітні аспекти праці, уміння підбору для себе виду праці, який найбільшою мірою відповідає внутрішнім потребам та психофізіологічним особливостям індивіда.

Завдання

1. Пройти психологічний тест «Якір кар'єри»
2. Визначити та проаналізувати ціннісні орієнтації в особистій професійній реалізації (три найбільш властивих).

Психологічний тест «Якір кар'єри» (Е. Шейна)

Наскільки важливим для вас є кожне з поданих тверджень? (Обведіть, будь ласка, вибраний бал: 1 – абсолютно не важливо; 10 – виключно важливо) (табл. 3.). Ключ до тесту наведено в табл. 4.

Перелік тверджень за тестом «Якір кар'єри»

Твердження		Бали
1		2
1	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової або технічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Здійснювати спостереження та контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Мати можливість робити все по-своєму й не бути обмеженим правилами якої-небудь організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Уживати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Працювати над проблемами, які виявляються майже не вирішеними	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї й кар'єри взаємно врівноважували один одного	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Створити та побудувати щось, що буде цілком моїм твором або ідеєю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Продовжувати роботу за своєю спеціальністю, ніж посісти вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Бути першим керівником в організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Використати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14	Змагатися з іншими й перемагати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати свій спосіб життя	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	Створити нове комерційне підприємство	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	Присвятити все життя вибраній професії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	Посісти високу керівну посаду	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономії у виборі характеру занять, часу виконання тощо	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати, у зв'язку з підвищенням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21	Мати можливість використовувати свої вміння й таланти для служіння важливій меті	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1		2
22	Єдина дійсна мета моєї кар'єри – знаходити та вирішувати важкі проблеми, незалежно від того, в якій сфері вони	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй сім'ї та моїй кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я завжди знаходжуся в пошуку ідей, які дадуть мені можливість почати та побудувати свою власну справу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я погоджуся на керівну посаду тільки в тому разі, якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотів би досягти такого статусу в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їхню діяльність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	У моїй професійній діяльності я понад усе піклувався б про свою свободу й автономію	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу в іншій діяльності	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	Змагання та виграш – це найбільш важливі сторони моєї кар'єри, що хвилюють мене	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31	Кар'єра має сенс тільки в тому разі, якщо вона дозволяє вести спосіб життя, що мені подобається	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	Я б швидше пішов з організації, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	Я вважатиму, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	Я не хочу, щоб мене обмежувала яка-небудь організація або світ бізнесу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я б зважав за краще працювати в організації, що забезпечує тривалий контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38	Я відчуваю себе таким, що досягає успіху тільки тоді, коли постійно залучений до вирішення важких проблем або ситуації змагання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	Вибирати й підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1		2									
40	Я завжди хотів заснувати й побудувати свій власний бізнес	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41	Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Таблиця 2.9

Ключ до методики «Якір кар'єри»

№ п/п	Кар'єрна орієнтація	Номери питань	Кількість питань	Ступінь важливості
1	Професійна компетентність	1, 9, 17, 25, 33	5	
2	Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34	5	
3	Автономія (незалежність)	3, 11, 19, 27, 35	5	
4	Стабільність роботи	4, 12, 36	3	
5	Стабільність місця проживання	20, 28, 41	3	
6	Служіння	5, 13, 21, 29, 37	5	
7	Виклик	6, 14, 22, 30, 38	5	
8	Інтеграція стилів життя	7, 15, 23, 31, 39	5	
9	Підприємництво	8, 16, 24, 32, 40	5	

Слід підсумувати бали за кожною орієнтацією й поділити на кількість питань. Орієнтацію вважають *яскраво* виявленою, якщо показник перевищує 6 балів.

Ціннісні орієнтації в кар'єрі

1. Професійна компетентність. Насамперед, вони орієнтовані на розвиток своїх здібностей і навичок у галузях, безпосередньо пов'язаних із їхньою спеціальністю. Найважливішими критеріями кар'єри для них є постійне вдосконалення їхнього досвіду та знань і визнання їхнього професіоналізму. Навряд чи їх зацікавить навіть значно вища посада, якщо вона не пов'язана із їхніми професійними компетенціями. Оскільки вони талановиті та люблять, щоб до них ставилися як до знавців своєї справи, люди цієї категорії відчують почуття причетності, що виникає зі змісту їхньої роботи, розвивають і вдосконалюють свої навички.

2. Менеджмент. Ці люди розглядають свою спеціалізацію як пастку та визнають, що важливо знати декілька функціональних галузей. Вони розвивають знання й досвід на рівні свого бізнесу або своєї галузі. Можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності та внесок в успіх своєї організації є ключовими цінностями

й мотивами. Найголовніше для них – управління: людьми, проектами, будь-якими бізнес-процесами – це загалом не має принципового значення. Центральне поняття їхнього професійного розвитку – влада, усвідомлення того, що від них залежить ухвалення ключових рішень. Причому для них не є принциповим управління власним проектом або цілим бізнесом, швидше навпаки, вони більшою мірою орієнтовані на побудову кар'єри в найманому менеджменті, але за умови, що їм будуть делеговані значні повноваження.

3. Автономія (незалежність). Люди цієї категорії зазнають труднощів, пов'язаних з обмеженням, установленими правилами, процедурами, робочим днем, дисципліною тощо. Вони люблять виконувати роботу своїм способом, темпом і за власними стандартами, не полюбують, коли робота втручається в їхнє приватне життя, тому вважають за краще робити незалежну кар'єру власним шляхом. Ці люди швидше виберуть низькосортну роботу, ніж відмовляться від автономії й незалежності. Для них першочергове завдання розвитку кар'єри – дістати можливість працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли та що робити для досягнення тих або інших цілей. Кар'єра для них – це, перш за все, спосіб реалізації їхньої свободи, тому будь-які межі та строге підпорядкування відштовхнуть їх навіть від зовні привабливої пропозиції.

4. Стабільність роботи. Ці люди випробовують потребу в безпеці, захисті та можливості прогнозування й шукатимуть постійну роботу з мінімальною вірогідністю звільнення. Вони ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою. Їхня потреба в безпеці та стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри. Авантюрні або короткострокові проекти й компанії, що стають на ноги, їх, швидше за все, не приваблюють. Вони дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, переважно, їхній вибір місця роботи пов'язаний саме із тривалим контрактом і стабільним положенням компанії на ринку. Такі люди, зазвичай, відрізняються невисоким рівнем досягнень.

5. Стабільність місця проживання. Для них важливіше залишитися на одному місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу на іншому. Переїзд для них неприйнятний, і навіть часті відрядження є негативним чинником під час розгляду пропозиції про роботу.

6. Служіння. Ця категорія описує людей, що займаються справою, унаслідок бажання реалізувати у своїй роботі головні цінності. Вони часто орієнтовані більше на цінності, ніж здібності, потрібні для цього виду роботи. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони й не виражені в матеріальному еквіваленті. Основна теза побудови їхньої кар'єри – дістати можливість максимально ефективно використовувати свої таланти й

досвід для реалізації суспільно важливої мети. Люди, орієнтовані на служіння, товариські та часто консервативні.

7. *Виклик.* Ці люди вважають успіхом подолання непереборних перешкод, вирішення невирішених проблем або просто виграш. Для одних людей викликом є важка робота, для інших - це конкуренція та міжособистісні відносини. Вони орієнтовані на вирішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Вони відчують себе такими, що досягають успіху тільки тоді, коли постійно залучені до вирішення важких проблем або ситуації змагання. Кар'єра для них - це постійний виклик їхнього професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти.

8. *Інтеграція стилів життя.* Для людей цієї категорії кар'єра має асоціюватися із загальним стилем життя, урівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар'єри. Вони хочуть, щоб організаційні відносини відображали б пошану до їхніх особистих і сімейних проблем. Вибирати й підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж добиватися успіху в кар'єрі. Розвиток кар'єри їх приваблює тільки в тому випадку, якщо вона не порушує звичний для них стиль життя й оточення. Для них важливо, щоб усе було врівноважено - кар'єра, сім'я, особисті інтереси тощо. Жертвувати чимось одним заради іншого їм явно не властиво. Такі люди, зазвичай, у своїй поведінці проявляють комфортність (тенденція змінювати свою поведінку, залежно від впливу інших людей, для того щоб вона відповідала думці тих, хто оточує).

9. *Підприємництво.* Цим людям подобається створювати нові організації, товари або послуги, що можуть бути ототожнені з їхніми зусиллями. Працювати на інших - це не їхнє, вони підприємці за духом, і мета їхньої кар'єри - створити щось нове, організувати свою справу, утілити в життя ідею, що цілком належить тільки їм. Вершина кар'єри в їхньому розумінні - власний бізнес.

3. Виконайте тестові завдання

Тести одиничного вибору

1. Засоби праці - це:

- а) компонент, на який спрямовано працю людини;
- б) компонент, який перетворює в процесі праці предмети на продукти;
- в) компонент, за допомогою якого людина впливає на предмет праці;
- г) немає правильної відповіді.

2. Яка з перелічених діяльностей є трудовою:

- а) перегляд телепередач;
- б) написання наукових робіт за гроші;
- в) проходження співбесіди на роботу?

3. Хто є засновником ієрархічної піраміди потреб:
- а) Ф. Тейлор;
 - б) Г. Емерсон;
 - в) А. Маслоу;
 - г) А. Файоль;
 - д) Е. Мейо?
4. До якого рівня відносяться потреби в самоствердженні:
- а) першого;
 - б) другого;
 - в) третього?

Тести множинного вибору

5. Які види праці розрізняють за характером і змістом праці:
- а) найманий і приватний;
 - б) виробничий;
 - в) ручний;
 - г) індивідуальний і колективний;
 - д) стаціонарний;
 - е) фізичний і розумовий;
 - є) репродуктивний і творчий;
 - ж) за бажанням, необхідності та примусом?
6. Серед критеріїв, які відрізняють трудову діяльність від не трудової, можна виділити такі:
- а) ефективність діяльності;
 - б) цілеспрямованість діяльності;
 - в) законність;
 - г) зв'язок зі створенням матеріальних благ;
 - д) високу продуктивність;
 - е) зв'язок зі створенням благ.
7. До аспектів праці можна віднести:
- а) економічний;
 - б) фізичний;
 - в) соціальний;
 - г) правовий;
 - д) технічний.

Тести на доповнення

8. Мотив – це
9. Стимул – це
10. Що таке «потреба», які теорії потреб знаєте?

Практична робота № 4-5

Тема. Продуктивність та оплата праці.

Мета. Вчитися визначати продуктивність праці працівників підприємства, розраховувати розмір заробітної праці при різних системах оплати праці. Закріпити знання лекцій.

Завдання

1. Закріпити знання лекцій.
2. Визначте продуктивність праці за вихідними даними:
 - середньооблікова кількість працівників у звітному періоді (році) склала 480 осіб;
 - випуск продукції у звітному періоді (році) – 8600 виробів;
 - в плановому році середньооблікова кількість працівників зросте на 2,7% при цьому обсяг продукції зросте на 15%.Проаналізуйте продуктивність праці працівників підприємства.
3. Визначте розмір зарплати при різних системах оплати праці:
 - А) План виробництва продукції встановлено 1200 штук.
Робітник виготовив 1500 штук.
Тверда розцінка – 15 грн. Розцінка понад план – 17 грн.
Система оплати праці: відрядно-прогресивна.
 - Б) План виробництва продукції встановлено 1200 штук.
Робітник виготовив 1500 штук.
Розцінка – 15 грн. За кожен процент перевиконання плану робітнику виплатили 2% від суми нарахованої зарплати.
Система оплати праці: відрядно-преміальна.
 - В) Робітник за місяць виготовив 183 вироби при плані 140 виробів на місяць. Розцінок за складання виробу становить 50,35 грн. Процент доплати за виконання плану 15%. За кожен відсоток перевиконання плану виплачується 1,5% від нарахованої зарплати. Система оплати праці: відрядно-преміальна.
 - Г) Робітник за місяць виготовив 203 вироби при плані 170 виробів на місяць. Розцінок за складання виробу становить 70,45 грн. Доплата за виконання плану становить 20% від нарахованої зарплати в межах виконання плану. Система оплати праці: відрядно-преміальна.
4. Визначте середньооблікову чисельність працівників:
 - А) Створене підприємство почало працювати з 21 березня. Облікова кількість штатних працівників підприємства становила: 22.13. – 85ос.,

23.03. – 83ос, 24.03. – 91ос., 25.03. (субота), 26.03. (неділя), 27.03. – 91 ос., 28.03.-31.03. – по 91 ос. Визначте середньооблікову кількість працівників у березні.

Б) Підприємство з сезонним характером роботи (транспортування сільськогосподарської продукції) почало працювати у серпні місяці і закінчило в грудні того самого року. Середньооблікова кількість працівників становила: у серпні – 402 ос., вересні – 402 ос., жовтні - у двічі більше ніж у серпні, листопаді– 1516ос., грудні – 800 осіб. Визначте середньооблікову кількість працівників за II півріччя та за рік.

В) Станом на 1 лютого 2024 року у підприємства зі звичайним 5-денним робочим тижнем загальна чисельність складає 100 працівників. Один працівник перебуває у відпустці по догляду за дитиною і планує вийти 26 лютого. Також 11 лютого на роботу прийнято нового працівника, а от 15.02. одного працівника мобілізовано. Здійснити розрахунок СКШП за лютий місяць.

Зробіть висновок.

Методичні вказівки до виконання практичних робіт 4-5

При визначенні середньооблікової чисельності працівників використовуйте законодавчі акти щодо розрахунку вказаного показника.

У висновку обґрунтуйте переваги та недоліки кожної форми та системи оплати праці. Висловіть свою власну точку зору.

Практична робота 6

Тема. Регулювання зайнятості населення. Соціальне партнерство.

Мета. Закріпити знання лекцій. Формувати здатність визначати рівень зайнятості та безробіття, здатність визначати основні види і форми зайнятості та безробіття. Розвивати логічне аналітичне мислення.

Завдання

1. Розрахуйте такі показники:

Чисельність робочої сили (економічно активного населення);

рівень участі населення в робочій силі;

рівні зайнятості й безробіття.

Визначте, як змінилася кількість безробітних на 1 000 зайнятих у регіоні, якщо в попередньому році вона становила 250 осіб. Зробіть висновки. Вихідні

дані по регіону: середньорічна чисельність населення – 8 700 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 4 500 тис. осіб; чисельність безробітних – 530 тис. осіб.

2. Виходячи з даних табл. 6, розрахуйте показники структур причин незанятості та тривалості безробіття, порівняйте структури жінок і чоловіків. Проаналізуйте динаміку середньої тривалості безробіття (середньої кількості місяців перебування на обліку)

Таблиця 6.

Розподіл безробітних за причинами незанятості
та тривалості безробіття (тис. осіб)

Безробітні за причинами та тривалістю незанятості	2017 р.		2018 р.	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
1	2	3	4	5
За причинами незанятості				
Усього				
звільнені, у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією, конверсією виробництва, скороченням штатів	284,4	231,2	557,1	490,9
звільнені за власним бажанням	305,9	336,2	288,0	419,2
демобілізовані з військової служби	0	88,6	0	93,3
не працевлаштовані особи після закінчення середньої школи, ПТУ і ВНЗ	206,3	127,6	261,5	209,6
звільнені за станом здоров'я, переходом на інвалідність	120,2	176,3	11,4	23,0
звільнені у зв'язку із закінченням терміну контракту	16,6	57,6	48,0	76,1
інші причини безробіття	6,9	39,7	97,3	123,4

За тривалістю незанятості				
Усього				
до 1 місяця	37,6	57,1	37,9	43,1
від 1 до 3 місяців	102,5	178,7	127,6	155,0
від 3 до 6 місяців	146,7	174,4	141,5	179,4
від 6 до 9 місяців	75,2	96,2	315,8	356,0
від 9 місяців до 1 року	94,0	113,1	111,2	137,8

3.Зобразіть у вигляді діаграм розподіл безробітних:

А) за причинами незайнятості

Б) за тривалістю пошуку роботи (безробіття)

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Виконуючи завдання 2,3 при потребі зверніться до ст. 148-150 навчального посібника [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. Економіка праці:– Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019, та до Методологічних положень щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності, затверджених наказом Держстату України №22 від 27.01.2017 зі змінами від 28.12.2018 №292 (зокрема ст 23).

Самодіагностика теми «Соціальне партнерство» та «Зайнятість населення»

Тести одиничного вибору

1. Формування громадянського суспільства, розвиток економічної демократії, забезпечення соціальної стабільності є виявом:

- а) прямих функцій соціального партнерства;
- б) непрямих функцій соціального партнерства;
- в) принципів соціального партнерства;
- г) завдань профспілок;
- д) функцій роботодавця.

2. Носієм первинних прав у соціально-трудових відносинах є:

- а) найманий працівник;
- б) органи державної влади;
- в) роботодавець;
- г) профспілкова організація;
- д) орган контролю за конфліктами.

3. Дійсний соціально-економічний стан різноманітних соціально-професійних груп, верств, спільнот; якість та рівень їхнього життя з погляду соціально допустимих і соціально гарантованих методів отримання доходу, розподілу суспільного багатства, згідно з мірою та якістю праці, прийнято визначати як:

- а) об'єкт соціального партнерства;
- б) принципи соціального партнерства;
- в) форми соціального партнерства;
- г) функції соціального партнерства;
- д) суб'єкти соціального партнерства.

4. На якому рівні колективно-договірного регулювання укладають колективний договір:

- а) національному;

- б) галузевому;
- в) регіональному;
- г) рівні підприємства;
- д) на всіх рівнях колективно-договірного регулювання?

Тести множинного вибору

5. Предметом соціального партнерства в соціально-трудо́вій галузі є взаємовідносини щодо:

- а) скорочення плинності кадрів;
- б) умов і охорони праці;
- в) забезпечення ефективності використання робочого часу;
- г) захисту трудових прав громадян;
- д) відтворення робочої сили.

6. Формами соціального партнерства можуть бути:

- а) регулювання податкової політики держави;
- б) участь працівників в управлінні підприємством;
- в) колективні переговори з підготовки проєктів колективних договорів;
- г) страйки та інші форми протесту;
- д) участь працівників і роботодавців у вирішенні трудових суперечностей.

7. Посередником, арбітром, миротворцем може бути:

- а) роботодавець;
- б) найманий працівник;
- в) держава;
- г) органи контролю за конфліктами;
- д) усі суб'єкти соціального партнерства.

8. Серед принципів соціального партнерства можна назвати такі:

- а) добровільність і реальність узяття зобов'язань;
- б) повноважність і рівноправність сторін та їхніх представників;
- в) документальне забезпечення ухваленого рішення;
- г) наукове обґрунтування;
- д) відповідальність за виконання узятих зобов'язань.

Тести на доповнення

10. Соціальне партнерство – це ...

11. Органами соціального партнерства в Україні є такі ...

12. Обґрунтуйте склад суб'єктів соціального партнерства та визначте їхній внесок у забезпечення паритетності соціально-економічних відносин.

13. Охарактеризуйте місце профспілок у соціальному партнерстві.

14. Дайте характеристику колективного договору та особливостей його укладання в Україні.

15. Якими, на вашу думку, є соціально-економічні наслідки безробіття на макро- і мікрорівні?

Практична робота 7

Тема. Аудит у сфері праці.

Мета. Закріпити знання лекцій. Формувати здатність до аналізу статистичних форм звітності з праці, розуміння тлумачення понять «аудит персоналу», «соціальний аудит».

Завдання

1. Визначте договірну ціну аудиторських послуг за наступними умовами:

1. Аудит проводиться 3 аудиторами;
2. Тривалість перевірки 15 робочих днів;
3. Погодинна ставка аудиту – 40 грн.;
4. Накладні витрати становлять 25%;
5. Аудиторська фірма планує свій прибуток на рівні 30%.

Розрахувати контрактну ціну при умові, що аудиторська фірма є платником одного податку по ставці 6 або 10%.

Проаналізувати при яких умовах аудиторської перевірки можна надати знижку за договірною ціною, надавши рекомендацію.

2. Визначити правомірність допуску і здачі екзамену на отримання сертифікату аудитора:

1. Громадян України, що працює 4 роки головним бухгалтером і має вищу освіту по спеціальності облік і аудит;

2. Громадян Росії, який працює економістом-фінансистом 6 років;

3. Студент 5 курсу «Обліку та аудиту», який має досвід роботи помічником бухгалтера 4 роки.

4. Головний бухгалтер фірми з економічною освітою і 12 років стажу.

5. Менеджер фірми, що працює 7 років, який є громадянином Білорусії і має вищу економічну освіту.

3. Під час проведення аудиту чисельності працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів на підприємстві ТОВ «Світоч» – кількість структурних підрозділів – 9 одиниць; кількість персоналу – 180 осіб; відсоток робіт з кадрового обліку, який виконується з використанням комп'ютерів складає 40%; відсоток робіт, пов'язаних із військовозобов'язаними становить на підприємстві – 3%; питома вага прийнятих (вивільнених) працівників – 5%, було надано наступні розрахунки (табл. 5).

Таблиця 5. Розрахунок чисельності працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів

Найменування отриманого показника	Значення показника
1	2
Поправочний коеф., що враховує питому вагу робіт, виконуваних на ПЕОМ	0,95
Поправочний коеф., що враховує обсяг робіт, пов'язаних з військовозобов'язаними на підпр.	0,95
Поправочний коеф., що враховує інтенсивність руху кадрів	1
Нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) Н	1,2
Загальна нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації	1

Виявити та представити в аудиторському висновку помилки, які були здійснені працівниками під час розрахунку зазначеної чисельності.

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

1. Договірна ціна аудиторських послуг визначається за наступною формулою:

$$Д = (Клг \times Гс \times (1 + Нзп)) \times (1 + Нв) \times (1 + Р) \times (1 + П),$$

де Клг – кількість годин, витрачених на перевірку;

Гс – погодинна ставка аудитора;

Нв – накладні витрати (оренда, реклама, транспорт);

Р – планова рентабельність діяльності аудиторської фірми;

П – відсоток податків, які сплачує аудиторська фірма;

Нзп – сума відсотка, яка нараховується на заробітну плату;

Виконуючи завдання 2,3 при потребі зверніться до ст. 289-290 навчального посібника [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. Економіка праці:– Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019.

Сформулюйте висновок щодо теми та мети практичної роботи.

Самодіагностика теми «Аудит у сфері праці»

Тести одиничного вибору

1. Перевірка достовірності показників річної бухгалтерської звітності проводилася помічником аудитора під його керівництвом. Хто несе відповідальність за аудиторський висновок?

- а) аудиторська фірма;
- б) безпосередні виконавці;
- в) керівник підприємства, що перевіряється.

2. Аудиторський висновок – це:

- а) офіційний документ із підписом і печаткою;
- б) документ для внутрішнього користування;
- в) конфіденційний документ.

3. Термін дії сертифікату аудитора?

- а) 3 роки;
- б) 10 років;
- в) 5 років;
- г) не обмежений.

4. Фальсифікація бухгалтерських документів – це:

- а) навмисне використання неправильних бухгалтерських проводок з метою викривлення даних обліку й звітності;
- б) оформлення завідомо неправильних або фальшивих документів бухгалтерського обліку;
- в) відображення фінансової інформації в неповному обсязі;
- г) платежі за роботи і послуги, які представляються надмірними або зайвими.

Тести множинного вибору

5. Аудитор повинен представити разом з аудиторським висновком:

- а) план перевірки;
- б) програму перевірки;
- в) аудиторські докази;
- г) письмовий звіт і копії бухгалтерської звітності;

д) баланс.

6. Аудиторський ризик складається із компонентів:

- а) ризик невиявлення;
- б) підприємницький ризик;
- в) внутрішньогосподарський ризик;
- г) ризик контролю.

7. Укажіть послідовність етапів розробки програми аудиту персоналу:

- а) розподіл обов'язків аудиторів;
- б) визначення термінів перевірки;
- в) встановлення цілей;
- г) встановлення ділянок перевірки;
- д) визначення характеру аудиту персоналу.

8. Види аудиторських висновків (перелічити):

- а) позитивний;
- б) умовно-позитивний;
- в) безумовно-позитивний;
- г) умовно-позитивний із застереженнями;
- д) негативний;
- е) умовно-негативний;

Тести на доповнення

10. Аудиторська процедура – це

11. Норми професійної поведінки аудитора визначені у...

12. Що таке аудит? Згідно якого Закону України можна ознайомитися із аудиторською діяльністю?

13. Що таке аудит в трудовій сфері? В яких аспектах він проводиться і для чого?

14. Охарактеризуйте мету, завдання, об'єкти і суб'єкти аудиту персоналу.

15. Що таке соціальний аудит? Що таке мотиваційне поле? Спробуйте охарактеризувати його.

Практична робота 8

Тема. Організація праці

Мета. Закріпити знання лекцій. Формувати бажання та вміння керувати своїм часом.

Завдання

1. Пройти психологічний тест «Чи керуєте ви своїм часом?», даючи відповіді на питання:
1. Я резервую на початку робочого дня час для підготовчої роботи, планування.
2. Я доручаю все, що може бути доручено.
3. Я письмово фіксую завдання й цілі із зазначенням термінів їхньої реалізації.
4. Кожен офіційний документ, я намагаюся опрацювати за один раз і остаточно.
5. Кожен день я складаю список майбутніх справ, упорядкований за пріоритетами. Насамперед роблю найважливіші.
6. Свій робочий день я намагаюся по можливості звільнити від сторонніх телефонних розмов, не запланованих відвідувачів і несподіваних нарад.
7. Своє денне навантаження я намагаюся розподілити, відповідно до графіка моєї працездатності.
8. У моєму плані часу є «вікна», що дозволяють реагувати на актуальні проблеми (зміни).
9. Я намагаюся спрямовувати свою активність таким чином, щоб передусім концентруватися на небагатьох життєво важливих проблемах.
10. Я вмію говорити «ні», якщо на мій час намагаються претендувати інші, а мені необхідно виконати більш важливі справи.

Методичні рекомендації

Оцініть себе в балах, відповідаючи на запитання тесту за такою шкалою: 0 балів – майже ніколи; 1 бал – іноді; 2 бали – часто; 3 бали – майже завжди.

Потім підсумуйте свої відповіді та в кінці знайдіть результат вашого опитування.
Від 0 до 15 балів. Ви не плануєте свій час і перебуваєте під владою зовнішніх обставин. Деяких зі своїх цілей ви досягаєте, якщо складаєте список пріоритетних справ і дотримуетесь його.

Від 16 до 20 балів. Ви намагаєтеся опанувати свій час, але не завжди досить послідовні, щоб мати успіх.

Від 21 до 25 балів. Вас можна привітати! Ви на правильному шляху. Ви добре розпоряджаєтеся своїм часом.

Від 26 до 30 балів. Нічого собі! Ви можете бути зразком кожному, хто хоче навчитися раціонально витрачати свій час.

2. Розробіть особисту пам'ятку щодо використання свого часу.
3. Виконайте тестові завдання

Тести одиничного вибору

1. Становлення й розвиток науки про працю нерозривно пов'язано з ім'ям:
а) А. Маршалла; б) Д. Кейнса; в) Ф. Тейлора; г) А. Сміта.
2. Спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва, із метою створення сприятливих умов для досягнення високих кінцевих соціально-економічних результатів, є предметом: а) нормування праці; б) організації праці; в) організації виробництва; г) фізіології та психології праці; д) економіки підприємства.
3. Установлення міри витрат праці на виготовлення одиниці виробу або виконання заданого обсягу роботи є предметом: а) нормування праці; б) організації праці; в) організації виробництва; г) фізіології та психології праці; д) економіки підприємства.
4. До якої групи завдань наукової організації праці належить забезпечення змістовності праці, усебічний розвиток людини у процесі праці: а) економічних; б) соціальних; в) адміністративних; г) психологічних; д) фізіологічних?

Тести множинного вибору

5. До складу виробничого процесу входить:
а) технологічний; б) трудовий; в) операційний; г) підготовчий; д) заключний.
6. За ступенем участі людини у впливах на предмет праці, трудові процеси розподіляють на:
а) ручні; б) машинні; в) автоматизовані; г) автоматизовано-ручні.
7. Робочий час працівників розподіляють на: а) час роботи; б) оперативний час в) час перерв; г) час обслуговування робочого місця.

Сформулюйте висновки щодо організації свого особистого часу відпочинку та праці.

Питання для самоперевірки

1. Обґрунтуйте мету та завдання організації праці.
2. Визначте найважливіші напрями та завдання вдосконалення організації та праці.
3. Визначте сутність поняття «робочий час».
4. Обґрунтуйте мету та завдання хронометражу.

Рекомендована література

1. І.Г.В. Назарова. Економіка праці, навчальний посібник, Харків, ХНЕУ, 2019. – с.330.
2. Кодекс законів про працю
3. А.Г. Бабенко. Навчально-наочний посібник. Економіка праці і соціально-трудові відносини : - Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінакадемія, 2011. – 268 с.
4. Бондар Н.М. Економіка підприємства: Навчальний посібник / Бондар Н.М. - К.: Видавництво А.С.К.;
5. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства. Підручник./ Київ.
6. Chatbot AI. GPT-4o Mini.

Інтернет-ресурси

<https://www.ukrstat.gov.ua/>

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2755-17>

Зміст

Передмова

1. Практична робота №1	4
2. Практична робота №2	5
3. Практична робота №3	9
4. Практична робота №4	16
5. Практична робота №5	16
6. Практична робота №6	17
7. Практична робота №7	21
8. Практична робота №8	25
Рекомендована література	27

Економіка праці. [Текст]: методичні рекомендації до практичних занять для здобувачів освітньо-професійного ступеня фаховий молодший бакалавр спеціальності Менеджмент денної/заочної форми здобуття освіти / уклад. Л.П.Чайка. – Ковель: ВСП «КПЕФК ЛНТУ», 2025. –28с.

Комп'ютерний набір: К.Сидорук, Л. Чайка

Підп. до друку 2024 р.

Формат 60х84/16. Папір офс. Гарнітура Таймс.

Ум. друк. арк.

Тираж ____ прим.

ВСП «КПЕФК ЛНТУ»

45000 м. Ковель, вул. Заводська, 23

Друк – ВСП «КПЕФК ЛНТУ»