

Тема 1. „Об’єкт, предмет і завдання дисципліни “Економіка праці й соціально-трудо́ві відносини”.

- 1. Економіка праці і соціально-трудо́ві відносини як навчальна дисципліна, її завдання, зміст і структура, зв’язок з іншими дисциплінами і науками: економічними, технологічними, і соціально-біологічними.**
- 2. Праця, як об’єкт вивчення, її особливості.**
- 3. Предмет і метод курсу.**
- 4. Природа соціально-трудо́вих відносин, їх особливості в умовах ринкової економіки.**
- 5. Місце і завдання дисципліни в системі підготовки фахівців – економічного профілю.**
- 6. Продуктивність та ефективність праці**

1. Економіка праці і соціально-трудова відносина як навчальна дисципліна, її зміст і структура, зв'язок з іншими дисциплінами і науками: економічними, технологічними, і соціально-біологічними.

- Економіка праці – наука про працю.
- **Економіка праці – це галузь економічної науки, яка вивчає шляхи і методи раціонального формування, використання, відтворення та розвитку основної продуктивної сили суспільства – людських ресурсів, організацію праці і стимулювання трудової діяльності працівників з метою задоволення їх матеріальних і духовних потреб.**
- Мета навчальної дисципліни «Економіка, праці та соціально-трудова відносина» - формування у студентів майбутніх економістів та управлінців — системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин в Україні на усіх рівнях;

- Об'єктом вивчення дисципліни "**Економіка праці і соціально-трудоі відносини**" є система економічних, соціальних і організаційних відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці.
- **Завдання курсу:**
- Формування у студентів знань про закономірності розвитку аграрного ринку праці та особливості зайнятості населення в сільському господарстві.
- Набуття практичних навиків з організації трудових процесів в різних галузях АПК.
- Оволодіння прийомами та методами планування і нормування праці, вміння користуватися довідниками типових норм праці.
- Вивчення мотиваційної поведінки працівників, вміння застосовувати найбільш прийнятні для конкретних виробничих умов системи оплати праці.
- Оволодіння способами соціального аналізу та вміння користуватись прийомами соціального партнерства.

Зміст і структура курсу

- Структура курсу "Економіка праці та соціально-трудова відносини" обумовлена загальною логікою дослідження теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.
- Тематика курсу включає 31 тему, 3 розділи, поділена умовно на 3 змістовні модулі.
- Методи навчання і контролю знань включають: семінарські і практичні заняття, темові модульні роботи, написання курсової роботи, проходження навчальної практики, підсумковий екзамен.
- Загальний обсяг годин на 2 семестри, включаючи самостійну роботу - 464 години.

- У першій частині розглядаються теоретико-методологічні засади "Економіки праці та соціально-трудових відносин", де характеризується предмет як напрям наукового дослідження і навчальна дисципліна.
- Праця є найважливішою сферою життєдіяльності людини та провідним чинником матеріального і духовного виробництва, основою економіки загалом. Тому цілком логічно, що **питання сутності категорії "праця", ролі праці у розвитку людини і суспільства, змісту, характеру і видів праці**, які є теоретико-методологічною основою економіки праці, розглядаються у теоретичній частині курсу.
- Праця є процесом реалізації трудового потенціалу, а формування його є першою складовою предмета соціально-трудових відносин на всіх рівнях. Питання **трудових ресурсів і трудового потенціалу** також є предметом дослідження.

- **Теми "Ринок праці " та "Зайнятість населення і безробіття"** присвячені аналізу ринку праці, його кон'юнктури, специфіки, інфраструктури та механізму регулювання, факторів динаміки, показників і видів зайнятості та безробіття, політиці держави в галузі зайнятості, соціальному захисту безробітних тощо. Значна увага приділена висвітленню особливостей аграрного ринку праці та найактуальніших для нашої країни проблем трансформації зайнятості в перехідний період, а також міжнародному досвіду регулювання зайнятості.
- **Тема «Система соціально-трудових відносин»** є ключовим елементом будь-якої економічної системи, "серцевиною" усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежить якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес. Правильне регулювання соціально-трудових відносин сприяє соціалізації відносин між працею та капіталом, демократизації суспільства і соціальній орієнтованості економічної системи, досконалості суспільного буття загалом.
- У цій темі розглядаються важливі питання сутності соціально-трудових відносин, характеризуються їх суб'єкти, принципи і типи,

- **Тема “Соціальне партнерство”**
- **Соціальне партнерство** — це найпрогресивніший тип соціально-трудо­вих відносин, що базується на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав і інтересів працівників, роботодавців і держави.
- По суті соціальне партнерство — це нова для нашої країни система соціально-трудо­вих відносин, покликана стати основним елементом механізму розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, який на основі узгоджених дій в реалізації інтересів кожного суб'єкта встановлює оптимальні параметри процесів соціального розвитку і нагромадження капіталу.
- Предметом соціального партнерства є узгоджена соціально-трудо­ва політика, що на різних рівнях має своє конкретне наповнення, тому й матеріали цієї глави пов'язані з такими дисциплінами, як наукова організація праці, управління персоналом, техніка безпеки, охорона праці, соціальна політика, економіка підприємства. Реалізується соціальне партнерство через систему взаємних консультацій, переговорів, угод на державному, галузевому, територіальному рівнях, укладання колективних договорів на підприємствах або у їхніх підрозділах, укладання індивідуальних трудових контрактів між роботодавцем та працівником, а також через систему вирішення трудових спорів.

- **Тема "Регулювання соціально-трудо­вих відносин методами соціального партнерства"** присвячена вивченню системи заходів громадського і державного регулювання соціально-трудо­вих відносин, правових засад та механізму соціального партнерства, пріоритетних напрямів колективно-­договірного регулювання відносин у сфері праці, міжнародного досвіду регулювання соціально-­трудо­вих відносин.
- **Тема "Моніторинг соціально-­трудо­вої сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-­трудо­вих відносин"** розкриває сутність і завдання моніторингу соціально-­трудо­вої сфери, джерела інформації про зайнятість і соціально-­трудо­ві відносини, основні напрями моніторингу соціально-­трудо­вої сфери та його організацію в Україні.
- Моніторинг — метод дослідження важливих соціально-­трудо­вих проблем, тому ці питання тісно переплітаються з відповідними темами курсів демографія, соціальна політика, трудове право, управління трудовими ресурсами

- Загальний курс "Економіка праці та соціально-трудова відносини" обов'язково включає розділ "**Організація праці**", в якому вивчаються конкретні форми і методи поєднання людей і техніки в процесі праці: **поділ і кооперування праці; організація і обслуговування робочих місць; покращання умов праці; організація і раціоналізація трудових процесів; впровадження оптимальних прийомів і методів праці; зміцнення дисципліни праці** тощо. Найважливішою характеристикою умов праці є безпека трудової діяльності людини. Покращання умов праці сприяє зростанню її продуктивності, проте потребує відповідних інвестицій. Проблемою економіки праці є оптимізація умов праці з урахуванням взаємодії соціальних та економічних факторів. Але умови та безпека праці є предметом вивчення наукової організації праці, охорони праці та промсанітарії, фізіології, психології, ергономіки. Проблеми компенсації людині шкідливого впливу виробничого середовища та відшкодування збитків її здоров'ю в результаті виробничих травм та професійних хвороб перебувають у полі дослідження трудового права.

- **Нормування праці** полягає у встановленні об'єктивно необхідних витрат і результатів праці за елементами трудового процесу. У ринкових умовах науково обґрунтоване нормування праці стає одним з найдієвіших засобів забезпечення конкурентоспроможності підприємства, оскільки сприяє скороченню затрат праці, економії коштів на оплату праці, а отже — зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності господарювання.
- Велике значення нормування праці для забезпечення ефективності діяльності підприємства виділило цей розділ економіки праці в окрему частину, яка включає в себе цілий ряд тем таких як:
способи вивчення затрат робочого часу, методи нормування праці, планування праці, нормування праці за видами робіт у сільському господарстві, визначення ефективності запровадження норм праці тощо.

- Дуже важливим елементом професійної підготовки економістів є глибоке вивчення закономірностей правильної **організації оплати праці та можливостей її цілеспрямованого регулювання**. Питання організації заробітної плати і формування рівня доходів разом з питаннями забезпечення зайнятості становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Оплата праці — надзвичайно важливий розділ дисципліни "Економіка праці та соціально-трудові відносини" , в якому розглядаються закономірності формування й причини диференціації доходів; чинники, що визначають структуру і рівень оплати праці, елементи організації оплати праці; форми і системи заробітної плати; тарифна система та безтарифна моделі оплати праці. ;

- До важливих організаційно-економічних аспектів процесу праці належать також **аналіз, звітність і аудит** у цій сфері. До програми дисципліни включені теми де вивчаються питання економічного аналізу в соціально-трудої сфері, аудиту в сфері праці, статистичної та оперативної звітності.
- Наростаючі процеси глобалізації економіки і суспільного життя суттєво впливають на розвиток соціально-трудоїх відносин в Україні. Зокрема, вони потребують універсалізації й стандартизації соціально-економічних понять, термінів та методів дослідження. Тому дисципліна не може не включати розділу, в якому відображені **міжнародні аспекти розвитку соціально-трудоїх відносин**.
- Визначальний внесок у регулювання соціально-трудоїх відносин на міжнародному рівні робить **Міжнародна організація праці (МОП)**. Головна її заслуга полягає у нормотворчій діяльності, що виражається у підготовці й прийнятті міжнародних конвенцій і рекомендацій, передусім в галузі прав людини і сприяння рівності; забезпечення зайнятості; підготовки кадрів; трудоїх відносин; умов праці й виробничого середовища; соціального забезпечення; діяльності профспілок і т. ін. Тому матеріали цієї теми дещо споріднені з проблемами соціальної політики, трудоїх права, охорони праці.

**Перелік предметів,
засвоєння яких необхідно для вивчення
Економіки праці й соціально-трудо­вих відносин**

1. Основи економічної теорії
2. Економіка сільського господарства
3. Соціологія і психологія праці
4. Мікроекономіка

**Перелік дисциплін,
вивченню яких повинна передувати дисципліна**

- 1. Організація виробництва в сільськогосподарському господарстві**
- 2. Основи менеджменту**
- 3. Правові науки**
- 4. Аналіз господарської діяльності**
- 5. Управління сільськогосподарським виробництвом**

2. Праця, як об'єкт вивчення, її особливості.

Праця — це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини таку важливу роль, що саме це поняття в широкому розумінні є невіддільним від людського життя.

Праця — це свідомо доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей; першооснова і необхідна умова життя людей і суспільства.

За Далем праця – це будь-яке витрачання фізичних та розумових зусиль, все що втомлює.

Змінюючи в процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства.

Праця є однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації і самовдосконалення людини, що також є могутнім чинником суспільного прогресу.

- **Особливості праці** як об'єкта дослідження полягають в тому, що,
- по-перше, праця — це доцільна діяльність людей зі створення благ та послуг, яка має бути ефективною, раціонально організованою;
- по-друге, праця є однією з головних умов життєдіяльності не лише окремої особи, але і будь-якого підприємства чи організації, а також суспільства в цілому;
- по-третє, в процесі праці формується система соціально-трудових відносин, які утворюють стрижень суспільних відносин на рівні економіки в цілому, регіону, підприємства і мікроколективу.

- Сучасна економічна наука відійшла від вузького, суто виробничого погляду на працю (що проявлявся за радянських часів, передусім, у ідеологізовано-штучному поділі праці на так звану "продуктивну" та "непродуктивну").
- Ми визначаємо працю як
 - свідому цілеспрямовану створюючу діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб;
 - процес перетворення ресурсів природи в цінності та блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань;
 - вияв людської особистості.

У такому визначенні праця включає в себе, окрім традиційних видів людської діяльності, також творчі, новаційні її види, зокрема підприємництво.

Метою творчих видів діяльності є створення нових ідей, образів, методів, уявлень, технологій тощо. Результати творчості вчених, винахідників, підприємців, художників, письменників, артистів становлять в розвинених країнах вагомую частину національного багатства, а їх частка у національному доході невпинно зростає.

- В системі людської життєдіяльності праця синтезує не тільки економічні, але й соціальні функції, оскільки вона узагальнює достатньо складний спектр економічних і соціальних відносин.
- Серед завдань і функцій що реалізуються цією категорією:
 - стан виробничо-технічних умов праці, матеріального і культурного рівня життя трудящих;
 - підвищення загальноосвітнього і професійного рівня працівників;
 - територіальний і галузевий розподіл трудового потенціалу;
 - дотримання виробничої і громадської дисципліни;
 - відповідальність за якісне та своєчасне виконання завдань;
 - колективність;
 - організованість;
 - ступінь врахування потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій працівників тощо.

3.Предмет і метод курсу.

Предметом вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудова відносини" є сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

Метод курсу “Економіка праці й соціально-трудо­ві відносини”

- Характеризуючи методологію вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудо­ві відносини" слід зауважити, що слово "методологія" має два значення:
 - 1) вчення про науковий метод пізнання й перетворення світу;
 - 2) сукупність методів дослідження, що застосовуються певною наукою відповідно до специфіки об'єкта її пізнання.

- Стосовно першого значення сутність методології економіки праці полягає у дослідженні найважливіших наукових положень, обумовлених об'єктивними законами розвитку виробництва, праці й суспільства в соціально орієнтованій ринковій економіці, виборі для цього наукового методу пізнання, врахуванні цих положень при прийнятті рішень у сфері праці та соціально-трудових відносин.
- У зв'язку з цим доцільно виділити три важливих положення:
- 1. Загальною методологічною основою наукового дослідження тенденцій розвитку суспільної праці та соціально-трудових відносин є **діалектичний метод**, що включає такі базові положення:
 - необхідність розглядати всі економічні й соціальні аспекти праці у взаємозв'язку та взаємообумовленості, в динаміці, оновленні й розвитку;
 - врахування закону перетворення простих кількісних змін у комплексні якісні;
 - розгляд боротьби між старими й новими відносинами у сфері праці у властивих явищам внутрішніх протиріччях.

- 2. При вивченні сутності й трансформації соціально-трудових відносин та процесів необхідно враховувати **історичний аспект** суспільних і виробничих умов у нашій країні, а також світовий досвід гармонізації й регулювання відносин у сфері праці.
- 3. Теоретичною основою вивчення економіки праці, опрацювання основних положень регулювання соціально-трудових відносин має бути **економічна теорія**, яка вивчає економічні відносини, досліджує й формулює економічні закони, форми вияву їх у соціально-трудовій сфері. Пізнання й використання цих законів, аналіз об'єктивних і суб'єктивних чинників, які впливають на механізм їх дії, є важливою умовою цілеспрямованої трансформації соціально-трудових відносин відповідно до потреб соціальної ринкової економіки.

- У своєму другому значенні методологія стає сполучною ланкою між теорією та практикою, за допомогою якої закони соціально-економічного розвитку реалізуються у політиці управління соціально-трудовими процесами й відносинами на усіх рівнях.
- У цьому значенні методологія економіки праці — це сукупність загальних прийомів і методів дослідження соціально-трудових відносин та процесів і опрацювання рішень щодо їх вдосконалення з метою забезпечення соціального розвитку й економічної ефективності.

- Наприклад,
- **історико-логічний метод** використано при дослідженні соціально-трудового напрямку економічної думки, еволюції праці як чинника виробництва, характеристик відтворення населення, концепцій людського капіталу та людського розвитку, міжнародного досвіду регулювання зайнятості та розвитку соціального партнерства;
- **класифікаційно-аналітичний метод** — при дослідженні компонентів трудового потенціалу, якості робочої сили, основних видів інвестицій в людський капітал, зайнятості, безробіття, соціально-трудових відносин, умов праці, форм і систем її оплати та ін.;
- **економіко-математичні методи** — для виявлення взаємозв'язків між інвестиціями в людський капітал та економічними результатами людської діяльності на різних рівнях, розрахунку показників зайнятості й безробіття, розробки методики безтарифної моделі оплати праці і т. ін.;
- **методи статистичного аналізу** — для оцінки стану та динаміки змін різних показників трудового потенціалу, зайнятості, безробіття, рівня життя населення України тощо;
- **графічно-аналітичний** — для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів рисунками та діаграмами

4. Природа соціально-трудо­вих відносин, їх зміна в умовах переходу до ринкової економіки.

- Термін *“соціально-трудо­ві відносини”* виник порівняно недавно (якщо виходити зі змісту, що вкладають в нього сучасники), в другій половині ХХ ст.
- Як самі відносини в сфері праці існують з тих пір, як з’явилась потреба в залученні людей до праці, тобто з диференціацією праці, виникненням та поглибленням її поділу.
- Утвердження терміну *“соціально-трудо­ві відносини”* як і більш високий розвиток цих відносин пов’язані з поглибленням досліджень про роль людського фактору в розвитку економіки.
- Інша причина - поява на карті світу держав з соціально-орієнтованою економікою, де сформовано високий рівень соціального захисту усіх учасників трудового процесу і в першу чергу тих верств населення, що потерпають внаслідок поглиблення диференціації доходів.

- **Соціально-трудоі відносини** це комплекс взаємовідносин між людьми, пов'язаних із залученням працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямованих на забезпечення високої якості життя працівників та високої ефективності економічної діяльності.
- **Зміст соціально-трудоіх відносин, їх структура** впливає з чотирьох фаз, що характеризують відтворення специфічного товару робоча сила: **виробництво, обмін, розподіл і споживання**: стан, формування та відтворення трудових ресурсів; ринок праці, зайнятість, соціальне партнерство; стан робочого місця за сучасного поділу праці; елементи раціональної організації праці; мотивація та стимулювання високопродуктивної праці; умови соціального та економічного захисту працюючих та ін.

- Суб'єкти соціально-трудо­вих відносин у ринковій економіці мають такі характеристики:
- **найманий працівник** – особа, що на основі трудового договору про найом на роботу виконує обов'язки працівника на підприємстві власника, що визначаються вимогами робочого місця. Як правило, інтереси найманих працівників в суспільстві захищають професійні спілки;
- **роботодавець** – особа, що є власником засобів праці чи його представником і для здійснення процесу виробництва постійно наймає виконавців трудових функцій. У найманого працівника та роботодавця відзначається спільна заінтересованість в ефективному функціонуванні підприємства;
- **держава**, як суб'єкт соціально-трудо­вих відносин, через законодавчу та виконавчу систему формує та забезпечує дотримання правил взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками, певною мірою регулює ці відносини, захищає інтереси суб'єктів трудових відносин.

5. Місце і завдання дисципліни в системі підготовки фахівців – економічного профілю.

- З розвитком ринкових відносин посилюється роль економіки праці в системі підготовки спеціалістів економічного профілю. Це пов'язано, насамперед, з тим, що в суспільстві виникає проблема безробіття та зайнятості населення, гостро стоїть питання налагодження соціального партнерства.
- Поряд з цим важливе місце в підготовці студентів займає формування в останніх системи виробничого менеджменту, як основи раціональної побудови організації трудових процесів в тій чи іншій галузі.
- Провідною ланкою даної системи є нормування праці, яке виступає організуючим і контролюючим фактором організації праці. Не менш важливу роль відіграє оплата праці та матеріальне стимулювання працівників с.-г., оскільки дане економічне явище є основним мотиваційним фактором сільського працівника.
- Даний курс є одним з основних дисциплін, які формують економічне мислення студентів і що важливо сприяє

- **Результатом вивчення дисципліни для студента мають стати знання про:**
- Сутність соціально-трудових відносин в аграрному секторі, завдання, що стоять перед економікою праці на сучасному етапі
- Становлення та розвиток ринкового середовища на селі та пов'язані з ним проблеми використання трудових ресурсів
- Завдання та напрямки удосконалення організації праці на сільськогосподарських підприємствах
- Організаційно-правові основи нормування та оплати праці в галузі
- Особливості нормування та оплати праці працівників всіх підрозділів сільськогосподарських підприємств
- Мотиваційні, інноваційні, рекреаційні проблеми економіки праці
- Методичні основи розробки планів поліпшення соціально-трудових відносин

- **Засвоєння курсу повинно сформувати такі навички та вміння студента – майбутнього спеціаліста економічного профілю:**
- Оцінка стану соціально-трудових відносин на підприємстві, ринку праці в галузі
- Розробка заходів по удосконаленню використання трудових ресурсів
- Раціональна побудова основних трудових процесів в галузі та використання робочого часу провідними категоріями працівників
- Формування системи мотивуючих та стимулюючих заходів на підприємстві
- Оцінка та удосконалення, а при необхідності - і розробка прогресивних систем організації та оплати праці
- Складання проектів трудових договорів між адміністрацією підприємства та працівниками
- Проектування раціональних режимів праці та відпочинку
- Складання відповідних розділів планів соціально-економічного розвитку підприємства

6. Продуктивність та ефективність праці

- **Ефективність праці** — це її результативність. Вона відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і/або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення затрат праці. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих самих, або і менших затрат праці.

- ефективність вимірюється багатьма різноманітними показниками. Всі вони є показниками ефективності, однак одного узагальнюючого показника ефективності немає, як немає абстрактного ефекту, а є конкретна вироблена продукція, отриманий прибуток або якийсь інший конкретний результат. Як правило, назва різних показників ефективності складається з двох слів: перше означає, чим у цьому показнику вимірюються результати діяльності (продуктивність або прибутковість), а друге — витрати яких ресурсів враховані у цьому показнику (праці, землі, капіталу, їх окремих компонентів чи усіх ресурсів загалом) — наприклад, продуктивність праці, прибутковість землі і т. д.

- Під **продуктивністю** в широкому значенні в сучасній економічній теорії розуміють співвідношення між випуском товарів у вигляді продукції і послуг, з одного боку, і витратами на цей випуск, з іншого.
- Цей показник називають багатофакторною продуктивністю, маючи на увазі, що на неї впливають практично усі фактори виробництва. У довгостроковому періоді зростання цього співвідношення означає краще використання трудових, фінансових, матеріальних, енергетичних, технологічних і всіх інших ресурсів, воно означає розвиток економіки і створює передумови для соціального прогресу. Зменшення ж цього співвідношення означає спад не тільки економічний, але і, неминуче, соціальний.
- Значення цього показника полягає ще й у тому, що країни з найвищою продуктивністю, а не з найбільшими матеріальними й енергетичними ресурсами, стають світовими лідерами як у економічному, так і у соціальному розвитку.

- **Продуктивність праці** — це найважливіший з показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці.
- Можна розрізняти різні види продуктивності праці залежно від того, на якому економічному рівні проводяться дослідження. **Індивідуальна продуктивність праці** — це продуктивність окремого конкретного працівника; **виробнича продуктивність праці** — це продуктивність на певній виробничій ділянці, підприємстві; **локальна продуктивність праці** — це продуктивність праці в регіоні чи галузі; **а суспільна продуктивність праці** — це продуктивність праці по економіці країни в цілому.

- Нова концепція продуктивності праці, адекватна соціально орієнтованій ринковій економіці, передбачає, що найпродуктивнішим і потенційно невичерпним ресурсом, межі якого постійно розширюються, є не безмежне нарощення виробництва і не економія як така, а якісні зрушення у споживанні, способі життя загалом, у людському розвитку.
- Реалізація цієї концепції передбачає орієнтацію виробництва на перспективні суспільні потреби, ранжовані за мірою їх важливості для людського розвитку.

- Макроекономічні параметри зростання продуктивності праці дають змогу контролювати пропорції соціально-економічного розвитку, відповідність їх соціальним критеріям та умовам ринкової рівноваги.
- Підвищення продуктивності праці стає дієвим засобом послаблення інфляції, основним джерелом реалізації заходів, спрямованих на соціальний розвиток і зростання рівня життя населення.

- На мікроекономічному рівні продуктивність праці є одним з визначальних критеріїв та інструментів зниження витрат виробництва й забезпечення на цій основі ефективного функціонування підприємства, його конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринку.
- Зростання продуктивності праці покликане компенсувати підвищення заробітної плати найманих працівників, гармонізуючи тим самим інтереси сторін соціального партнерства. У зв'язку з цим продуктивність праці має враховуватись як важливий елемент в системі показників оцінки трудового внеску в кінцеві результати діяльності в усіх організаційних ланках підприємства.
- Динаміка продуктивності праці відображає успіхи підприємства в активізації людського чинника, у трудовій мотивації й розвитку персоналу, модернізації виробничого процесу, підвищенні споживчих якостей продукції та ін.

- Важливим показником ефективності праці є співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці. Це співвідношення називається рентабельністю праці, або точніше — рентабельністю сумарних витрат на персонал, і в загальному випадку визначається за формулою

$$R_i = (D_i - Z_i) : Z_i \quad \text{або} \quad R_i = P_i : Z_i$$

де R — рентабельність праці;

- D — створена цією працею вартість;
- Z — витрати на організацію цієї праці;
- P — прибуток від цієї праці.
- i — означає приналежність до певного виду продукції або виду праці

- **Продуктивність праці** — це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

- Виробіток — це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу і розраховується за формулою

$$B = V/T$$

- де B — виробіток;
- V — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);
- T — затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

- Трудомісткість — це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг) і розраховується за формулою

$$TM = T/V$$

- **Технологічна трудомісткість** визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.
- **Трудомісткість обслуговування** визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва.
- **Виробнича трудомісткість** складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.
- **Трудомісткість управління** визначається витратами праці керівників, спеціалістів,

- Фактори зростання продуктивності праці — це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці.
- фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи:
 - 1) соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили;
 - 2) матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва;
 - 3) організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

- До групи **соціально-економічних** факторів зростання продуктивності праці належать всі фактори, що спричиняють покращання якості робочої сили.
 - рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок;
 - компетентність, відповідальність;
 - здоров'я та розумові здібності;
 - професійна придатність, адаптованість, інноваційність та професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, мотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу).

До цієї групи факторів відносять також характеристики трудових колективів, такі як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій.

- До групи **матеріально-технічних** факторів зростання продуктивності праці належать всі напрямки прогресивних змін у техніці й технології виробництва, а саме:
 - модернізація обладнання;
 - використання нової продуктивнішої техніки;
 - підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва;
 - впровадження нових прогресивних технологій;
 - використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо.

- До групи **організаційно-економічних** факторів зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління.
- До них входять:
 - вдосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління;
 - покращання матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, вдосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів;
 - вдосконалення поділу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, впровадження передових методів та прийомів праці, вдосконалення організації та обслуговування робочих місць, впровадження прогресивних норм і нормативів праці;
 - покращання умов праці та відпочинку, вдосконалення систем матеріального стимулювання

- За сферою виникнення і дії фактори зростання продуктивності праці поділяються:
- на внутрішньовиробничі — ті, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;
- галузеві і міжгалузеві, що пов'язані з можливістю покращання кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі або кількох суміжних галузей народного господарства;
- регіональні — це фактори підвищення продуктивності праці, характерні для даного регіону (наприклад, створення вільної економічної зони);
- загальнодержавні — це такі фактори, які спричиняють підвищення продуктивності праці в усій країні (наприклад, зміцнення здоров'я і підвищення освітнього рівня населення,