

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ
КАФЕДРА «МЕНЕДЖМЕНТ»**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДО ВИКОНАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ**
з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»
для здобувачів ступеня вищої освіти *«Бакалавр»*
зі спеціальності *073 «Менеджмент»*



Мелітополь, 2019-2020

Методичні рекомендації до виконання курсової роботи з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» для здобувачів ступеня вищої освіти «Бакалавр» зі спеціальності 073 «Менеджмент». – Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного, 2019 - 97 с.

Розробник:

к.е.н., доцент кафедри менеджменту Бочарова Н.О.

Рецензент:

к.е.н., доцент кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності ТДАТУ Тебенко В.М.

Розглянуто та рекомендовано до друку на засіданні кафедри менеджменту

«__» _____ 2019 р., протокол № _____.

Схвалено методичною комісією факультету економіки та бізнесу

«__» _____ 2019 р., протокол № ____.

Голова, к.е.н., доцент Костякова А.А. _____

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1. МЕТА І ЗАВДАННЯ ВИКОНАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ	6
2. ЗМІСТ, СТРУКТУРА ТА ОБСЯГИ КУРСОВОЇ РОБОТИ	9
3. ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ	12
4. ОФОРМЛЕННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ	15
5. ПІДГОТОВКА ДО ЗАХИСТУ ТА ЗАХИСТ КУРСОВОЇ РОБОТИ	22
6. ПЕРЕЛІК ТЕМ ТА ОРІЄНТОВНИЙ ПЛАН КУРСОВИХ РОБІТ	24
7. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	49
ДОДАТКИ	54

ВСТУП

В умовах докорінної зміни системи суспільних відносин найбільш суттєві перетворення відбуваються в соціально-трудої сфері, оскільки праця є основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, служить однією з важливих форм самовираження і само актуалізації.

В умовах проведення економічної реформи важливе значення мають питання організації праці, її мотивації, розрахунок та впровадження технічно обґрунтованих норм. Нормування праці є важливою складовою її організації, тісно пов'язаною з іншими елементами наукової організації праці і передбачає встановлення та проектування раціональних трудових процесів. В сучасних умовах особливого значення набуває розгляд проблем формування заробітної плати у системі трудових відносин.

Умови становлення ринкової економіки передбачають неупинний розвиток економічних процесів, в тому числі й тих, що стосуються відтворення ресурсів для праці. Це вимагає докорінного дослідження процесів формування, розподілу, перерозподілу та використання людських ресурсів, а також механізму організації стимулювання сільської праці в сучасних агроформуваннях України.

Відповідно до навчальних планів підготовки бакалаврів менеджменту студенти спеціальності 073 усіх форм навчання виконують курсову роботу з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудої відносини».

Курсова робота – це самостійна наукова робота студента, яка оформлюється належним чином на основі діючих стандартів та інших нормативно-технічних документів. Виконання курсової роботи являє собою один із видів самостійної навчальної та водночас науково-дослідної роботи студентів, призначений засвідчити якість набутих студентами знань та вміння використовувати їх при опрацюванні теоретичних і конкретних практичних питань у галузі управлінської діяльності.

Виконання даної курсової роботи дозволяє студенту поглибити теоретичні знання, набуті у процесі вивчення курсу, і виробити вміння застосувати їх в практичному вирішенні питань економіки праці і соціально-трудої відносин підприємств.

Виконання курсової роботи переслідує одразу декілька цілей:

- 1) закріпити та поглибити теоретичні знання, набуті студентами у процесі вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудої відносини»;
- 2) розвинути у студентів навички самостійної роботи зі спеціальною літературою, довідниками, джерелами статистичної інформації тощо;
- 3) виробити вміння узагальнювати теоретичні матеріали, самостійно формулювати висновки;
- 4) прищепити навички розробки пропозицій, обґрунтування та обстоювання власної точки зору з проблем, що досліджуються, виробити вміння застосувати набуті теоретичні знання при вирішенні конкретних

практичних завдань.

Написання курсової роботи має сприяти більш глибокому засвоєнню студентами програмних питань курсу. Це вимагає від них самостійного поглибленого вивчення не лише навчальної, але й спеціальної літератури, монографій, статей, що друкуються у періодичних виданнях, наукових збірниках тощо. Курсова робота має містити елементи наукового пошуку, спрямованого на більш ефективне вирішення питань, які вивчаються. Для цього потрібно здійснити збір та провести порівняльний аналіз інформації з різних літературних джерел, відшукати та опрацювати відповідні статистичні матеріали, узагальнити ці вихідні дані та сформулювати власні висновки й пропозиції. Крім того, під час написання роботи, студенти набувають вміння наукового писемного мовлення, усного наукового повідомлення, а самостійний пошук вирішення проблеми сприяє розширенню кругозору та вмінню аналізувати і співставляти отримані дані або інформацію.

У курсовій роботі студент повинен всебічно й глибоко розкрити зміст обраної теми, показати знання літературних джерел. Зміст роботи повинен відповідати плану, який, у свою чергу, має розкривати сутність теми, що розглядається, її внутрішню структуру і логіку дослідження.

Головна вимога до написання курсових робіт – це самостійність, особиста ініціативність, творчий підхід до написання курсової роботи та її плану. В методичних вказівках наведено орієнтовні питання, що можуть бути використані при написанні курсових робіт.

1. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ВИКОНАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Метою виконання комплексної курсової роботи є поглиблення набутих теоретичних знань з дисциплін фахового спрямування («Економічна теорія», «Статистика», «Теорія економічного аналізу», «Системи технологій», «Економіка підприємства»); формування компетенцій і навичок визначення й викладення авторських позицій щодо існуючих у діяльності промислового підприємства економічних і організаційних проблем і можливих шляхів їх розв'язання; реалізація набутого студентом у процесі навчання науково-дослідницького потенціалу. Крім того, ця робота полягає у поглибленні та закріпленні теоретичних і практичних знань, отриманих студентом в процесі вивчення зазначених вище дисциплін.

В процесі виконання курсової роботи студент повинен отримати навички самостійного опрацювання різноманітних сучасних інформаційних джерел з обраної теми (наукова та періодична література, законодавчо-нормативна база з досліджуваної проблеми (у тому числі внутрішні нормативні документи організації), дані статистичної і бухгалтерської звітності, матеріали, які розміщені в Інтернеті тощо) та аналізу конкретних виробничих ситуацій. Отже, підготовка курсової роботи дасть можливість студенту глибше вивчити основні питання професійного спрямування й на підставі цього робити самостійні висновки і прогнози.

Основна мета курсової роботи реалізовується у виконанні завдань щодо вироблення практичних навичок у питаннях:

- поглиблення і закріплення теоретичних знань з дисциплін фахового спрямування щодо проблем організації праці на підприємствах, фірмах та в організаціях;
- вивчення, поглиблення та узагальнення теоретико-методологічних засад обраного напрямку дослідження;
- критичний аналіз існуючих підходів до розгляду проблем обраного напрямку дослідження
- найбільш раціонального використання в конкретних ситуаціях функцій, методів і принципів організації та відтворення;
- аналізу існуючих організаційної будови та структури управління підприємством і прояву вміння на основі цього проектувати найбільш дійові та ефективні системи відтворення персоналу в конкретних умовах внутрішнього і зовнішнього середовища організації;
- аналізу та діагностики ситуації з застосуванням сучасних технологій;
- оцінки існуючих та розробка нових підходів до вирішення проблем відтворення персоналу, організації та стимулювання праці;
- систематизація методичного інструментарію, оволодіння конкретними методами та специфічними методиками аналізу та

діагностики проблем, що виникають у різноманітних сферах організаційно-економічної та управлінської діяльності;

- розроблення та обґрунтування власного погляду на проблемне поле;

- вмілого і конструктивного використання даних бухгалтерського обліку, статистичної звітності, ситуаційного аналізу, матеріалів власних спостережень в проведенні аналізу управління підприємством або організацією;

- підготовки, розробки і організації виконання управлінських рішень щодо оновлення або поліпшення питань відтворення персоналу й організації праці як із загальних, так і конкретних проблем, як в умовах визначеності, так і в умовах невизначеності, ризику тощо.

Мета й завдання дослідження в межах конкретної курсової роботи визначаються її темою, структурою, специфікою об'єкта, предмета та інформаційною базою дослідження. При виконанні курсової роботи студент повинен використати знання, набуті на попередніх курсах навчання як із загальних, так і зі спеціальних дисциплін. Такий підхід дасть змогу спрямувати зусилля студентів на застосування елементів наукового пошуку в дослідженні конкретних проблем з вибраної теми курсової роботи. Вирішення тих чи інших завдань в процесі виконання курсової роботи повинні служити важливій меті – формування досвідчених фахівців управлінської діяльності, здатних ефективно вирішувати проблеми сьогодення і створювати надійний фундамент для формування ефективного управлінського кадрового потенціалу в майбутньому.

Комплексний характер курсової роботи зумовлений тим, що:

- орієнтовна, рекомендована до виконання тематика охоплює широке коло різноманітних проблем організаційного, соціально-економічного та управлінського характеру, із сутністю яких, наслідками та шляхами розв'язання студент ознайомлюється в процесі вивчення ряду різноманітних дисциплін фахового спрямування;

- структурна композиція роботи передбачає органічне поєднання суто теоретичних, конкретно-прикладних та конструктивно-пропозиційних елементів;

- виконання курсової роботи вимагає від студента інтегрування знань з дисциплін циклів гуманітарної, природничо-наукової, загальноекономічної та професійної підготовки, що були вивчені ним у процесі попереднього навчання.

Необхідно також усвідомлювати, що управлінська діяльність як специфічний вид діяльності, незалежно від рівня і сфер менеджменту, вимагає і певних особистих якостей та специфічних знань щодо відтворення людського капіталу, необхідних менеджеру. Основними з них, на думку більшості спеціалістів, є: концептуальні, діагностичні, аналітичні і технічні здібності, а також здатність взаємодіяти з людьми. Суттєві зміни в середовищі функціонування організації висувають нові вимоги до

сучасних менеджерів, до їх освіти, практичних навичок, підготовки. З цієї точки зору, доцільно звернути увагу на перспективну модель менеджера, основні характеристики якої вказують на пріоритети у підготовці студентів як майбутніх менеджерів.

2. ЗМІСТ, СТРУКТУРА ТА ОБСЯГИ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Студенти виконують курсові роботи згідно вибраної теми, перелік яких представлено в методичних вказівках. Об'єктом дослідження повинна бути конкретна економічна проблема підприємства, організації чи фірми – об'єкту дослідження, в якому студент проходив виробничу практику або працює в ньому (для студентів заочної форми навчання). Курсова робота повинна мати чітку та логічну побудову. Складовими частинами курсової роботи мають бути: вступ, основна частина (організаційно-економічна характеристика підприємства, аналітична та проектна частини), висновки, список використаних джерел, додатки (у разі необхідності).

У **ВСТУПІ** до курсової роботи (1-2 сторінки) обґрунтовується актуальність обраної теми, її важливість вирішення як на регіональному, так і на державному рівні, чітко визначаються мета та завдання, об'єкт і предмет, методи та інформаційна база дослідження, вказується рівень опрацювання проблеми у вітчизняній і зарубіжній науці та практиці, виділяються дискусійні питання. Тут необхідно викладати основні завдання з питань удосконалення ключових аспектів економіки праці та соціально-трудових відносин у відповідності з рішеннями законодавчих і виконавчих органів державної влади України, вказати на необхідність використання конкретних методів дослідження, визначити мету і завдання курсової роботи.

В **ОСНОВНІЙ ЧАСТИНІ** (загальним обсягом 30-35 сторінок) глибоко та всебічно розкривається сутність обраної теми, її найважливіші питання та проблеми. Виклад теоретичних положень має супроводжуватися (по можливості) аналізом статистичної інформації, прикладами з практики організації процесу праці в конкретному підприємстві або організації. У цій частині курсової роботи студент повинен продемонструвати свої знання з питань, що досліджувалися, вміння узагальнювати матеріали, послідовно їх викладати, робити висновки, обґрунтовувати свої пропозиції та рекомендації.

Основну частину курсової роботи рекомендується поділити на три розділи обсягом 10 – 12 сторінок кожний. Рекомендації щодо змістового наповнення кожного з розділів основної частини наводяться нижче. Студентам слід звернути увагу, що залежно від специфіки обраного напрямку та конкретної теми допускаються й інші структуризація, змістове наповнення та обсяги кожного з розділів.

Перший розділ основної частини.

У цьому розділі слід представити понятійно-категоріальний апарат дослідження та викласти теоретико-методологічні аспекти дослідження проблеми; в обов'язковому порядку тут необхідно виділити сутнісні риси та ознаки того предмета, явища, характеристики, процесу, що виступає як об'єкт економіки та організації праці. Крім того, цей розділ має бути присвячений дослідженню суто організаційних та управлінських аспектів проблеми, тобто тут повинно бути з'ясовано, що являють собою суб'єкт,

система, процес, функції та методи організаційного впливу на об'єкт праці; в обов'язковому порядку необхідно визначити місце даної організаційно-управлінської підсистеми в загальній системі управління підприємством та її взаємозв'язки з іншими управлінськими підсистемами (за потреби). Також можливі елементи розкриття закордонного досвіду щодо висвітлення, викриття та сучасного стану розв'язання питань дослідження.

Другий розділ основної частини.

На відміну від попереднього, суто теоретичного розділу курсової роботи, цьому розділові має бути притаманний прикладний характер. Фокусом уваги тут є методика аналізу стану справ на обраному підприємстві (безперечно, стану справ не взагалі, а в досліджуваному аспекті), зокрема методика організаційного аналізу, та методи діагностики проблем, що можуть виникати в досліджуваній сфері. Розкриття сутності методів діагностики та методик аналізу має здійснюватися коректно, з наведенням форм аналітичних таблиць і викладом усіх алгоритмів і формул, необхідних для здійснення розрахунків.

В ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІЙ ХАРАКТЕРИСТИЦІ ПІДПРИЄМСТВА необхідно:

- охарактеризувати організаційно-економічні умови (місце розташування досліджуваного об'єкту, наявність трудових, матеріальних і грошових ресурсів та оцінка ступеня ефективності їх використання);
- навести дані щодо організаційної побудови досліджуваного об'єкту, спираючись на штатний розклад адміністративного персоналу та Статут підприємства, провести їх аналіз і дати оцінку їх відповідності існуючим умовам внутрішнього та зовнішнього середовища;
- визначити спеціалізацію підприємства і обґрунтувати її відповідність діючим економічним умовам та можливостям досліджуваного підприємства, в тому числі на підставі досягнутого стану та згідно перспективних тенденцій;
- проаналізувати основні показники ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства (організації, фірми).

В АНАЛІТИЧНІЙ ЧАСТИНІ потрібно провести детальний аналіз питань, що передбачені темою курсової роботи. При цьому особливу увагу слід звернути на такі питання:

- послідовність і систематичність збору матеріалів. Роботу необхідно провести так, щоб зібрати найбільш цінну і важливу інформацію про діяльність досліджуваного об'єкту. Для цього слід використати: Статут господарства, річні звіти, організаційно-розпорядчі документи, посадові інструкції, матеріали хронометражних і соціологічних досліджень, первинний бізнес-план, зміни та доповнення до нього тощо;
- виявлення позитивних і негативних сторін у відтворенні персоналу та організації праці на даному підприємстві. Дослідити, за рахунок яких важелів досягнуто успіхів та виявити причини недоліків у діяльності підприємства (організації, фірми);

- проведення аналізу основних економічних показників розвитку тієї галузі чи виду діяльності, яка передбачена темою курсової роботи. Для цього слід використати матеріали аналізу розвитку підприємства чи організації, що проводять спеціалісти планово-економічної служби.

Третій розділ основної частини.

В останньому розділі основної частини курсової роботи необхідно охарактеризувати шляхи розв'язання проблем, сформулювати узагальнені рекомендації щодо усунення слабких місць у системі організації праці підприємства, визначити напрями вдосконалення діяльності та покращання отримуваних кінцевих результатів згідно напрямку дослідження. Крім цього, рекомендується охарактеризувати підходи до оцінки ефективності та результативності впровадження запропонованих заходів проектного характеру.

У ПРОЕКТНІЙ ЧАСТИНІ необхідно:

- на основі даних аналізу, проведеного в попередньому розділі роботи, розробити заходи щодо поліпшення процесів управління та організації праці під час виробництва конкретного виду продукції або під час надання певного виду послуг на підприємстві;

- представити схеми проектів удосконаленої досліджуваної організаційної підсистеми. Тут слід провести роботу так, щоб домогтися певного ефекту економії (за можливості), з одного боку та підвищення його дієвості, з іншого;

- бажано провести обґрунтування показників економічної ефективності від впровадження розроблених заходів на перспективу. Для цього доцільно, крім традиційних методів дослідження економічних процесів, обґрунтувати можливості використання економіко-математичні методів та комп'ютерної техніки для вирішення окремих завдань з оптимізації діяльності окремих підрозділів чи підприємства в цілому.

ВИСНОВКИ (2 – 3 сторінки) є підсумковим етапом виконання курсової роботи і вони впливають з її змісту та суті. Вони повинні бути конкретними, виваженими та обґрунтованими. Кожне твердження має бути аргументованим та підтвердженим цифровим матеріалом з розділів роботи. Тут доцільно визначити економічний ефект, який можна одержати від впровадження розробок у процес виробництва продукції чи надання певних послуг, також потрібно стисло викласти основні результати проведених досліджень і визначити, якою мірою вирішені завдання та досягнуто мету курсової роботи, що були сформульовані у вступі.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ оформляється у відповідності з існуючим вимогами. Він повинен включати перелік усіх першоджерел, на які були посилання в тексті роботи або які використовувалися під час написання курсової роботи.

У **ДОДАТКИ**, обсяг яких не обмежується, рекомендується включати відносно самостійні частини тексту, складні розрахунки, громіздкі таблиці, виокремлення яких поліпшує цілісність сприйняття основної частини роботи.

3. ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ

У процесі виконання курсової роботи необхідно опрацювати літературні джерела з питань управління виробництвом (примірний перелік рекомендованої літератури подано нижче), а також використати матеріали первинного і бухгалтерського обліку, дані статистичної звітності, річні звіти, інші джерела за останні 3-5 років. Крім того, слід проаналізувати планово-економічну документацію, зібрати матеріали власних хронометражних та соціологічних спостережень; опрацювати та вміло використати документацію діяльності управлінського апарату досліджуваного підприємства (накази, протоколи рішень відповідних органів управління, розпорядження, штатний розклад адміністративного апарату тощо).

Виконання курсової роботи складається з таких основних етапів:

1. Вибір теми курсової роботи.
2. Складання плану курсової роботи та графіка її виконання.
3. Добір та вивчення літератури.
4. Проведення досліджень і формування їхніх результатів.
5. Оформлення рукопису роботи.

Вибір теми курсової роботи. Тему курсової роботи студент обирає самостійно, керуючись наведеною тематикою, яка має орієнтовний характер і періодично коригується та уточнюється з урахуванням змін, що спричинюються невинним розвитком сучасної теорії та практики управління. Для виконання цього етапу слід з'ясувати, в першу чергу, розвиток виробництва в господарстві, яке студент обирає для проходження виробничої практики. При цьому бажано пов'язати процеси управлінської діяльності керівників і спеціалістів підприємства саме із системою ведення основної галузі.

У процесі вибору теми студенту слід виходити з таких критеріїв:

- відповідність спрямованості обраного напрямку своїм науковим і практичним інтересам, напрацюванням, здобутим у процесі виконання попередніх науково-дослідних робіт;
- можливість отримання релевантної інформації, на базі якої буде виконуватись дослідження;
- узгодженість спрямованості дослідження з можливою темою майбутньої дипломної роботи.

З врахуванням вибраної теми керівник видає студенту завдання для виконання курсової роботи в розрізі основних етапів. У процесі виконання роботи допускаються, в погодженні з керівником, вносити необхідні корегування із внесенням конкретних змін у видане раніше завдання.

Складання плану курсової роботи та графіка її виконання. План курсової роботи складається студентом самостійно на основі ознайомлення з літературними джерелами щодо обраної теми. Планом передбачається: вступ; декілька ключових, взаємопов'язаних, розміщених у логічній послідовності розділів, де має бути розкрита сутність обраної теми;

висновки. Складений студентом план обговорюється з керівником, який його корегує (якщо в цьому є необхідність).

Задля забезпечення чіткості організації написання курсової роботи студентом складається календарний графік виконання робіт.

Добір та вивчення літератури. На стадії добору літератури студент складає бібліографію, у чому йому своїми рекомендаціями допомагає керівник; корисні поради під час пошуку літератури можна також отримати від працівників бібліотеки. Значно прискорює цей процес використання алфавітних і систематизованих каталогів літератури, реферативних журналів, бібліографічних довідників, комп'ютерних пошукових систем типу «Мета», «Рамблер», «Гугл» та інших джерел і засобів пошуку інформації.

Поглиблене вивчення визначених джерел доцільно починати з розгляду найновіших публікацій, оскільки в них висвітлюються останні досягнення в галузі теорії та практики управління діяльністю промислового підприємства. Рекомендованими періодичними виданнями можуть бути «Бізнес», «Економіка: аспекти праці», «Економіка АПК», «Держава та регіони», «Економіка та держава», «Менеджер», «Маркетинг», «Економіка: проблеми теорії та практики» й інші. Решту літератури вивчають у порядку, зворотному до хронологічного. Можна порекомендувати студентам здійснювати свою роботу щодо добору та вивчення літератури таким чином:

- для того щоб скласти для себе перше уявлення про проблему, слід опрацювати відповідні підручники та посібники, що вийшли друком за останні роки;
- для того щоб визначити шляхи вирішення цієї проблеми, що вважаються актуальними на сьогодні, слід ознайомитися з публікаціями в періодичних виданнях відповідного спрямування.

Далі доцільними будуть пошук та ознайомлення з ґрунтовними науковими виданнями монографічного характеру.

Дедалі більшого поширення останнім часом набуває практика залучення інформації з комп'ютерних мереж. Такий спосіб добору інформації є цілком припустимим, але слід пам'ятати, що вся ця інформація має підлягати критичному осмисленню, бажано – з перевіркою достовірності наведених даних за друкованими джерелами інформації. Адресу електронної сторінки, з якої запозичені відомості, обов'язково слід внести до переліку використаних першоджерел, що вміщується наприкінці тексту курсової роботи.

Безпосереднє ознайомлення з конкретним літературним джерелом розпочинають з перегляду змісту. Розділи, глави та параграфи, що викликали особливу зацікавленість, слід ретельно опрацювати. Ця робота має бути спрямована на пошук ідей та пропозицій щодо вирішення проблемних питань обраної теми. Особливу увагу при цьому потрібно зосередити на виявленні дискусійних питань, аналізі протилежних або суперечливих позицій.

У процесі вивчення літератури на окремих аркушах або картках роблять конспективні записи, виписки окремих даних, цитат тощо. Слід обов'язково записувати прізвище та ініціали автора книги (підручника, брошури, статті тощо), а також назву публікації, видавництво, місто та рік видання, номер сторінки. Усе це стане в пригоді при використанні матеріалів у курсовій роботі, для того щоб зробити посилання на першоджерела.

Крім того, під час добору та обробки літературних джерел слід звернутись до статистичних збірників, що містять основні дані про окремі види діяльності підприємств та організацій області чи країни з методологічними поясненнями. Серед таких збірників можна рекомендувати «Україна у цифрах», «Статистичний збірник Запорізької області», «Інноваційна діяльність в Запорізькій області», «Інноваційна та патентно-ліцензійна діяльність в Запорізькій області».

Проведення досліджень і формування їхніх результатів настає на етапі збирання та осмислення різноманітних інформаційних даних, піддавши які відповідному опрацюванню, аналізу, узагальненню (а можливо, і трансформаціям), студент підтверджує або спростовує робочу гіпотезу, формулює висновки щодо сутності проблеми, розробляє пропозиції відносно можливих шляхів, методів, засобів, інструментарію її розв'язання, здійснює техніко-економічні розрахунки, аналізує фінансові та інші показники окремого підприємства чи галузі та формує інші аргументи на користь правильності власного погляду.

Оформлення рукопису роботи. Зібраний на попередньому етапі матеріал класифікується, систематизується та опрацьовується відповідно до послідовності пунктів плану курсової роботи; у разі необхідності здійснюється пошук додаткової інформації. До курсової роботи слід включати лише ретельно підібрані та цілеспрямовано опрацьовані матеріали. На цьому ж етапі проводяться розрахунки, обґрунтовуються пропозиції, формулюються висновки, підбираються ілюстрації (схеми, графіки, таблиці) та здійснюється редагування. У процесі редагування поліпшується стиль викладу матеріалу, переробляються окремі частини тексту, удосконалюється формулювання фраз, перевіряються орфографія та пунктуація, усуваються архаїзми та мовні штампи. У тексті курсової роботи слід уникати частого повторення однакових слів, замінюючи їх синонімами. Етап завершується оформленням курсової роботи згідно з вимогами.

4. ОФОРМЛЕННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ

При виконанні курсової роботи слід особливу увагу звернути на стилістику та граматику викладу матеріалу. Текст курсової роботи має бути належним чином оформлено – як стилістично, так граматично й технічно. Рукопис комплектується в такій послідовності:

- 1) титульний аркуш;
- 2) заява;
- 3) зміст;
- 4) вступ;
- 5) основна частина;
- 6) висновки;
- 7) список літератури;
- 8) додатки (у разі необхідності).

Заголовки структурних частин **«ЗМІСТ»**, **«ВСТУП»**, **«РОЗДІЛ»**, **«ВИСНОВКИ»**, **«СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ»**, **«ДОДАТКИ»** друкують великими літерами симетрично до тексту, заголовки підрозділів – маленькими літерами (крім першої великої) з абзацного відступу. Переноси слів у заголовках не дозволяються. Крапки наприкінці заголовків не ставляться. Якщо заголовок складається з двох або більше речень, то їх розділяють крапкою.

Кожну структурну частину курсової роботи починають з нової сторінки.

Нумерацію сторінок, розділів, підрозділів, пунктів, підпунктів, рисунків, таблиць, формул подають арабськими цифрами без знака №.

Робота починається з оформлення титульного аркушу, на якому вказується назва навчального закладу, кафедра (у нашому випадку – кафедра менеджменту), тема, прізвище автора, керівника та інші (зразок титульного аркуша наведено у ДОДАТКУ А).

За титульною сторінкою вміщується зміст обраної теми з конкретизацією розділів і окремих підрозділів до них, а також номери початкових сторінок усіх розділів, підрозділів і пунктів. Справа на аркуші необхідно вказати порядкові номери сторінок, з яких починаються розділи. Нумерація розділів проводиться арабськими цифрами, а окремі питання, що входять в розділ – двома арабськими цифрами, розділеними крапкою. Частини роботи **«ВСТУП»**, **«ДОДАТКИ»** не нумеруються.

При виконанні курсової роботи використовуються аркуші білого паперу стандартного формату А – 4. Розміщення тексту на сторінці аркуша з одного боку наступне (в мм):

- праворуч – 20;
- ліворуч – 30;
- зверху і знизу – 20.

Текст роботи має бути надрукований за допомогою принтера та використання текстового редактора Word, при цьому слід закладати такі параметри:

- тип шрифту — Times New Roman;
- розмір шрифту — 14;
- міжрядковий інтервал — 1,5.

Нумерація сторінок починається із вступу (хоча титульна сторінка та зміст і входять в перелік сторінок, однак там цифрові номери не прийнято ставити). Нумерацію сторінок, розділів, підрозділів, пунктів, підпунктів, рисунків, таблиць, формул подають арабськими цифрами без знака №.

Заголовки структурних частин «ЗМІСТ», «ВСТУП», «РОЗДІЛ», «ВИСНОВКИ», «СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ», «ДОДАТКИ» друкують великими літерами симетрично до тексту, заголовки підрозділів – маленькими літерами (крім першої великої) з абзацного відступу. Переноси слів у заголовках не дозволяються. Крапки наприкінці заголовків не ставляться. Якщо заголовок складається з двох або більше речень, то їх розділяють крапкою. Кожну структурну частину курсової роботи починають з нової сторінки.

Першою сторінкою є титульний аркуш, який включають до загальної нумерації сторінок, не проставляючи номера. Наступні сторінки нумерують у правому верхньому кутку сторінки без крапки в кінці.

Розділи нумерують по черзі арабськими цифрами; підрозділи нумерують у межах кожного розділу. Номер підрозділу складається з номера розділу і порядкового номера підрозділу, між якими ставлять крапку, наприклад «2.3» (третій підрозділ другого розділу). У кінці номера підрозділу перед його назвою ставиться крапка.

Мова й стиль курсової роботи не мають містити емоційно-експресивних елементів. Для наукового тексту характерними є змістова завершеність, цілісність і зв'язність. Бажано використання конструкції з невизначено-особовими реченнями, наприклад: «Вважається за доцільне запропонувати...», а не «Я пропоную...». Викладаючи матеріал, слід користуватися загальноприйнятою термінологією, приділяючи увагу точності її застосування та чіткості формулювань. Скорочення слів у тексті та ілюстраціях, крім використання загальноновизнаних аббревіатур, не допускається.

Матеріал має бути викладений у логічній послідовності. Неприпустимим є перехід до розгляду іншого питання, допоки не завершено висвітлення попереднього. Кілька речень, що передають окрему думку, повинні бути чіткими і мати стислу форму.

При оформленні курсової роботи особливу увагу слід звернути на оформлення таблиць, додатків, схем, графіків тощо. Нумерація цих матеріалів проводиться кожного окремо з врахуванням черговості їх подачі на сторінках роботи. При цьому знак «№» не ставиться. Таблиці, додатки, рисунки, графіки бажано розміщати на одній сторінці без переносу на іншу. У таблицях цифровий або текстовий матеріал групується в рядки та стовпчики, відокремлені горизонтальними (рядки) та вертикальними (стовпчики) лініями.

Звичайно таблиця складається з таких елементів: порядкового

номера й тематичного заголовка, боковика та заголовків стовпчиків, рядків і граф (основної частини).

Назву таблиці розміщують над нею і друкують симетрично до тексту. Назву та слово «Таблиця» починають з великої літери. Назву не підкреслюють.

Загальну форму таблиці наведено на рис. 1. (Додаток Б).



Рис. 1. Загальна форма таблиці

Таблиці нумерують послідовно в межах розділу. У правому верхньому кутку над заголовком таблиці розміщують напис «Таблиця» із зазначенням її номера. Номер таблиці складається з номера розділу та порядкового номера таблиці, між якими ставиться крапка, наприклад: «Таблиця 1.2» (друга таблиця першого розділу). Якщо в тексті роботи є лише одна таблиця, її нумерують за загальними правилами.

У разі перенесення частини таблиці на інший аркуш (сторінку) слово «Таблиця» та її номер вказують лише один раз – праворуч над першою частиною таблиці; над іншими частинами пишуть «Продовження табл.» із зазначенням номера таблиці, наприклад: «Продовження табл. 1.2».

Заголовки стовпчиків пишуть з великої літери, підзаголовки – з малої, якщо вони становлять одне речення з заголовком. Якщо підзаголовки мають самостійне значення, то їх починають з великої літери.

Таблиці вміщуються в текст роботи одразу після посилання на них. Розміщувати таблиці слід так, щоб їх можна було читати, не повертаючи рукопису; якщо це неможливо – так, щоб рукопис треба було повернути за стрілкою годинника. На всі таблиці роботи в тексті мають бути посилання, при цьому слово «таблиця» пишуть скорочено (наприклад, «... у табл. 1.2»), у повторних посиланнях вживають скорочено слово «дивись» (наприклад: «див. табл. 1.3»). Кожна таблиця супроводжується стислим аналізом і висновками. Повторювати кількісні відношення, наведені в таблиці, у тексті не слід.

Колонку «№ п/п» у таблицю не включають. У разі необхідності нумерації рядків їхні порядкові номери ставлять перед назвою заголовків

рядків.

Під час побудови таблиці слід дотримуватися збереження певних пропорцій між її частинами: боковик не може бути більше третини її формату, а висота заголовної частини – понад третину висоти таблиці. Стовпчики таблиці нумерують лише тоді, коли на них є посилання в тексті роботи або коли таблиця продовжується на наступній сторінці.

Якщо всі дані, наведені в таблиці, мають однакову одиницю виміру, її вказують у тематичному заголовку, якщо різні – у заголовках стовпчиків або рядків через кому. Позначення одиниць виміру при цьому має відповідати загальноприйнятим стандартам.

Числа в таблиці, як правило, повинні мати однакову кількість десяткових знаків. Дробові числа наводяться у вигляді десяткового дробу. Нульові ознаки заведено позначати знаком тире «–», відсутність даних – трьома крапками «...». Якщо наведені в таблиці дані мають які-небудь особливості (є попередніми, стосуються частини явища, що вивчається, тощо), то на це необхідно вказати в примітках, що розміщуються під таблицею.

В таблиці не слід наводити зайві подробиці, що ускладнюють аналіз інформації. Необхідно також уникати утворення клітинок таблиці, що не мають змісту. Якщо це неможливо, то в них треба проставляти знак «x», який означає, що вони не заповнюються.

У процесі оформлення роботи часто використовують наочні ілюстративні матеріали у вигляді схем, діаграм, графіків, фотографій тощо. Ілюстрації в роботі слід подавати безпосередньо після тексту, де вони згадані вперше, або на наступній сторінці. Розміщувати рисунки слід так, аби їх можна було читати без повороту рукопису, а якщо це неможливо, то так, щоб рукопис треба було повернути за стрілкою годинника.

Кожна ілюстрація в роботі повинна мати порядковий номер, що складається з двох цифр, розділених крапкою (номер розділу та номер рисунка всередині розділу), тематичну назву, а в разі необхідності – ще й пояснення. Для всіх ілюстрацій прийнято єдине позначення «Рис.» (рисунок). Номер рисунка та його назва розміщуються під рисунком. При посиланні на рисунок в тексті роботи зазначають його вид (діаграма, графік, схема) і номер. У разі повторного посилання використовують скорочене слово «дивись» (наприклад, «див. рис. 2.1»). На всі ілюстрації в тексті мають бути посилання.

Найчастіше в наукових дослідженнях економічного та управлінського спрямування застосовуються ілюстрації у вигляді *схем, діаграм і графіків*.

Схема – це зображення, котре передає, зазвичай за допомогою умовних позначень, основну ідею якогось пристрою, споруди або процесу та показує взаємозв'язок їхніх головних елементів.

Діаграма – один зі способів графічного зображення залежності між величинами. У діаграмах наочно відбивають і аналізують масові дані. Відповідно до форми побудови розрізняють діаграми площинні, лінійні та

об'ємні. Найчастіше використовують лінійні діаграми, а з площинних діаграм – стовпчикові (стрічкові) та секторні.

Для побудови лінійних діаграм звичайно застосовують координатне поле. На осі абсцис у певному масштабі відкладаються час або факторіальні ознаки (незалежні), на осі ординат – показники на певний момент чи період часу або розміри результативної незалежної ознаки. Вершини ординат з'єднуються відрізками, у результаті чого отримують ламану лінію. На лінійні діаграми можна одночасно наносити кілька показників.

На стовпчикових (стрічкових) діаграмах дані зображуються у вигляді прямокутників (стовпців) однакової ширини, розміщених вертикально або горизонтально. Довжина (висота) прямокутників пропорційна зображуваним величинам. У разі вертикального положення прямокутників діаграма називається стовпчиковою, горизонтального – стрічковою.

Секторна діаграма є колом, поділеним на сектори, розміри яких мають бути пропорційними величинам частин зображуваного об'єкта чи явища. Секторна діаграма – поширена форма порівнювання різних частин одного цілого. Площі секторів і є основою для порівняння.

Результати оброблення числових даних можна подати у вигляді *графіків*, тобто умовних зображень величин та їхніх співвідношень через геометричні фігури, точки та лінії. Графіки використовують як для аналізу, так і для підвищення наочності ілюстративного матеріалу.

Осі координат графіка креслять суцільними лініями. Стрілок на кінцях координатних осей не ставлять; умовні позначення та розміри відкладених величин вказують у прийнятих скороченнях. На графіку слід писати лише умовні літерні позначення, прийняті в тексті. Написи, що стосуються кривих і точок, залишають тільки в тому разі, коли їх небагато і вони є короткими. Багатослівні написи замінюють цифрами, розшифрування яких наводять під рисунком.

Формули, що наводяться в роботі, нумерують у межах розділу арабськими цифрами. Номер формули складається з номера розділу і порядкового номера формули в розділі, між якими ставлять крапку. Нумери пишуть біля правого берега аркуша в одному рядку з відповідною формулою в круглих дужках, наприклад (3.1) (перша формула третього розділу). Нумерувати варто лише ті формули, на які далі в тексті є посилання.

Найбільші, а також довгі й громіздкі формули, котрі у своєму складі мають знаки суми, добутку, диференціювання, інтегрування, подаються окремими рядками (це стосується і всіх нумерованих формул). Невеликі й нескладні формули, що не мають самостійного значення, вписують усередині рядків тексту.

Пояснення значень символів і числових коефіцієнтів необхідно подавати безпосередньо під формулою в тій послідовності, в якій їх наведено у формулі. Значення кожного символу та числового коефіцієнта записують з нового рядка. Перший рядок пояснення починають зі слова

«де» без двокрапки.

Рівняння й формули треба відокремлювати від тексту вільними рядками. Вище та нижче кожної формули залишають не менше одного вільного рядка. Якщо рівняння не вміщується в один рядок, його переносять в інший після знаків рівності (=), плюс (+), мінус (–), множення (\square), ділення (:).

На інформацію, запозичену з інших джерел, а також на цитати, наведені в тексті, обов'язково мають бути зроблені посилання. *Посилання* даються одразу після закінчення цитати у квадратних дужках, де зазначається порядковий номер джерела в списку літератури та відповідна сторінка джерела (наприклад: [8, с. 53]). Допускається наводити посилання у виносках, при цьому його оформлення має відповідати правилам бібліографічного опису.

При оформленні списку літератури необхідно дотримуватися встановлених вимог. Зокрема в перелік використаних літературних джерел необхідно вносити тільки ту літературу, що була використана в курсовій роботі. Саме з нього можна зробити висновок про ступінь ознайомлення студента з наявною літературою з досліджуваної проблеми. Бібліографічний апарат складається з бібліографічного списку (списку використаних джерел) і бібліографічних посилань, які оформляються відповідно до чинних стандартів.

Список використаних джерел – елемент бібліографічного апарату, що містить бібліографічні описи використаних джерел і розміщується після висновків. Такий список – одна із суттєвих складових наукової роботи, що відображає самостійну творчу працю її автора та демонструє ступінь фундаментальності проведеного дослідження.

Бібліографічний опис складають безпосередньо за друкованим твором або виписують з каталогів і бібліографічних покажчиків повністю без пропусків будь-яких елементів, скорочення назв і т. ін. Список використаних джерел повинен мати суцільну нумерацію. Найпоширенішим способом групування джерел у списку є їх розміщення за абеткою (за першою літерою прізвища автора або першого слова назви підручника, монографії тощо); джерела можна розміщувати й в один з таких способів: у порядку розташування посилань у тексті, у хронологічному порядку. Набір елементів бібліографічного опису джерел різних видів (підручник, навчальний посібник, монографія, стаття, перекладне видання, статистичний щорічник і т. ін.), спосіб написання кожного елемента, використання розділових знаків тощо наведено в списку рекомендованої літератури.

У процесі оформлення роботи іноді виникає потреба в збагаченні її тексту *додатками*. *Додатки*, як правило, містять проміжні математичні розрахунки, первинні матеріали, громіздкі таблиці та інші матеріали допоміжного характеру. *Додатки* розміщують після списку літератури в порядку здійснення на них посилань у тексті. Кожен додаток починають з нової сторінки. Їм присвоюють заголовки, надруковані вгорі малими

літерами з першої великої симетрично відносно тексту сторінки. Посередині рядка над заголовком малими літерами з першої великої друкується слово «ДОДАТОК ___» і велика буква, що позначає додаток.

Додатки слід позначати послідовно великими літерами української абетки, за винятками літер Г, Є, І, Ї, Й, О, Ч, Ъ, наприклад: «ДОДАТОК А», «ДОДАТОК Б» і т. д. Єдиний додаток позначається як додаток А. Текст кожного додатка за необхідності може бути поділений на розділи та підрозділи, пронумеровані в межах кожного додатка: перед кожним номером ставлять позначення додатка (літеру) і крапку, наприклад: «А.2» (другий розділ додатка А). Ілюстрації, таблиці та формули, розміщені в додатках, нумерують у межах кожного додатка, наприклад: «Рис. Д.1.2» (другий рисунок першого розділу додатка Д).

5. ПІДГОТОВКА ДО ЗАХИСТУ ТА ЗАХИСТ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Студент виконує курсову роботу протягом усього семестру. Консультації з керівником, а в разі необхідності та фахівцями інших кафедр, проводяться у разі необхідності для автора роботи.

Виконана курсова робота підписується студентом із відміткою про дату її закінчення виконання і здається на кафедру. Після перевірки роботи керівником призначається дата захисту її. До захисту студент готує доповідь та ілюстративні матеріали (за бажанням), які демонструють результати дослідження, основні висновки, узагальнення та пропозиції. В процесі захисту студент повинен доповісти короткий зміст роботи з акцентуванням уваги на пропоновані заходи щодо поліпшення управлінської діяльності в досліджуваному об'єкті та її вплив на підвищення ефективності виробництва, відповісти на поставлені питання присутніх тощо. Після цього проводиться обговорення результатів дослідження, проведених студентом і на основі цього виставляється оцінка та заноситься в залікову книжку і заліково-екзаменаційну відомість як диференційований залік.

Відповідність підсумкових семестрових рейтингових оцінок у балах оцінкам за національною шкалою та шкалою ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно	A	Відмінно
82-89	Добре	B	Дуже добре
75-81		C	Добре
67-74	Задовільно	D	Задовільно
60-66		E	Достатньо
35-59	Незадовільно	FX	Незадовільно
1-34		F	Незадовільно

Оцінювання рівня виконання, презентації і захисту курсової роботи здійснюється за 100-бальною шкалою. При аналізі та оцінюванні як самої курсової роботи, так і рівня презентації її результатів увага звертається в першу чергу на:

- чіткість формулювання мети і завдання курсової роботи, складність досліджуваних у роботі проблем, відповідність логічної побудови роботи поставленим цілям і завданням;

- системність і глибина аналізу статистичних та фактичних матеріалів, наявність і переконливість узагальнень і висновків з аналізу, наявність і якість ілюстративних матеріалів у тексті роботи, використання економіко-математичних методів, соціологічних та інших досліджень;

- наявність та логічний зв'язок заходів, що пропонуються для вирішення проблеми, що досліджується у роботі, з проведеним у роботі аналізом фактичних та статистичних матеріалів, їх актуальність, реальність та економіко-соціальна обґрунтованість, наявність альтернативних підходів до вирішення визначених проблем;

- уміння студента визначати найсуттєвіші проблемні питання, що потребують концептуального вирішення;

- різноманітність опрацьованих інформаційних джерел;
- широту й адекватність використаних першоджерел;
- різноманітність використаних способів зіставлення інформації;
- глибину опрацювання вихідного матеріалу;
- глибину опрацювання проблеми;
- адекватність запропонованих заходів виявленим проблемам;
- аргументованість, переконливість обґрунтування запропонованих рішень;

- уміння студента стисло, послідовно і чітко викласти сутність і результати дослідження;

- розвиненість мови викладення роботи, оригінальність стилю;
- наявність посилань на джерела, з яких запозичено будь-яку інформацію, та дотримання етики цитування;
- ступінь самостійності у проведенні дослідження;
- загальне оформлення дослідження;
- якість підготовки наочного матеріалу;
- логічність, конкретність і переконливість доповіді;
- повноту відповідей на запитання;
- здатність аргументовано захищати свої пропозиції, думки, погляди;
- вільне володіння економічною та управлінською термінологією;
- загальний рівень підготовки студента.

У разі списування із літературних та інших джерел курсова робота не допускається до захисту.

Курсова робота не допускається до захисту і повертається на доопрацювання, якщо:

- роботу написано на тему, що не включена до переліку тем курсових робіт з даної дисципліни або не погоджена з викладачем;
- роботу виконано не самостійно;
- структура і логіка побудови плану роботи не відповідає вимогам та темі курсової роботи;
- курсову роботу не зброшуровано (тобто аркуші не скріплені).

Загальна підсумкова оцінка при захисті курсових робіт складається з суми балів, отриманих за якість виконання курсових робіт, та кількості балів, отриманих при захисті.

6. ПЕРЕЛІК ТЕМ ТА ОРІЄНТОВНИЙ ПЛАН КУРСОВИХ РОБІТ

Тема курсової роботи обирається згідно порядкового номеру в журналі. Написання курсової роботи здійснюється за планом. Нижче наведені зразки планів курсових робіт.

Теми курсових робіт за варіантами:

1. Удосконалення нормування праці та його вплив на результати економічної діяльності сільськогосподарського підприємства.
2. Основні напрями удосконалення нормування праці як основного важелю в механізмі управління діяльністю підприємства.
3. Удосконалення організації праці та його вплив на результати економічної діяльності сільськогосподарського підприємства.
4. Поліпшення використання робочого часу у сільськогосподарському підприємстві-важливий резерв росту продуктивності праці.
5. Організація та раціоналізація витрат часу в управлінській праці.
6. Резерви росту продуктивності праці, їх виявлення та використання.
7. Формування трудових ресурсів сільського господарства та шляхи підвищення його ефективності.
8. Оцінка персоналу на підприємстві.
9. Використання трудових ресурсів сільського господарства та шляхи підвищення його ефективності.
10. Механізм створення та функціонування ринку робочої сили.
11. Соціально економічні передумови та механізм регулювання сільської зайнятості.
12. Сучасний стан сільського безробіття та напрями його подолання.
13. Організація і шляхи удосконалення матеріального стимулювання керівників та спеціалістів сільськогосподарських підприємств.
14. Оплата праці як основний чинник стимулювання продуктивності праці.
15. Оплата праці в механізмі регулювання зайнятості працівників сільськогосподарських підприємств.
16. Мотивація та стимулювання праці персоналу підприємства.
17. Механізм мотивації праці в сільськогосподарському виробництві.
18. Організація праці менеджерів підприємства.
19. Організаційно-економічна оцінка умов праці на підприємстві: стан, проблеми та заходи покращення.
20. Напрями удосконалення атестації робочих місць (на прикладі однієї із галузей господарства).

Орієнтовні плани до тем курсових робіт:

ТЕМА 1. Удосконалення нормування праці та його вплив на результати економічної діяльності сільськогосподарського підприємства

РОЗДІЛ 1 Економічний зміст нормування та його вплив на зростання продуктивності праці

1.1 Роль та місце нормування в організації праці

1.2 Класифікація норм праці

1.3 Науково-методичні засади нормування праці

РОЗДІЛ 2 Оцінка сучасного стан організації нормування праці на підприємстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Організація роботи з нормування праці

2.4 Дослідження стану виконання норм праці в господарстві

РОЗДІЛ 3 Удосконалення нормування праці в господарстві

3.1 Вплив нормування праці на підвищення його продуктивності

3.2 Методика установаження норм часу

3.3 Методичні засади визначення норм виробітку

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно викласти сутність та значення нормування праці у сільському господарстві, його вплив на підвищення продуктивності праці. Необхідно з'ясувати, як класифікуються норми праці та трудові процеси для їх нормування.

Другий розділ повинен містити коротку організаційно-економічну характеристику підприємства за останні 3 роки. Вона передбачає характеристику розмірів підприємства, що починається з дослідження тенденцій зміни складу і структури земельних угідь.

Під час дослідження необхідно проаналізувати склад і структуру земельних угідь, виявити трансформацію земельних угідь, дати її економічну оцінку. Дані звести в таблицю 3.1 (додаток 3).

Визначити спеціалізацію сільського виробництва (табл.3.2).

В подальшому необхідно розглянути питання забезпеченості господарства основними і оборотними фондами виробництва, розрахувати показники ефективності їх використання. Розрахунки звести в таблиці (табл.3.3 та 3.4).

В подальшому слід проаналізувати чисельність працівників господарства і кількість працездатного населення, рівень їх використання і забезпеченість ними сільськогосподарського підприємства. Дані звести в таблиці 3.5 і 3.6.

Далі необхідно проаналізувати результати господарської діяльності підприємства за досліджуваний період (таблиця 3.7).

Після цього в роботі необхідно описати існуючі методи встановлення норм і навести, які з методів використовуються на підприємстві.

У третьому розділі (на матеріалах другого розділу) необхідно запропонувати конкретні шляхи по поліпшенню нормування праці, за рахунок чого пропонується підвищити продуктивність праці.

Необхідно також обов'язково провести конкретний механізм розрахунку норм по одному з трудових процесів (за вибором студента), детально викласти послідовність розрахунку, указати джерела вихідної інформації.

Якщо на підприємстві нормування робіт не проводиться, студент виконує розрахунок норм самостійно. Як виключення, вихідну інформацію можна взяти з довідників та збірників, посібників. У цьому розділі необхідно опрацювати питання управління нормуванням праці на підприємстві, а також облік, виконання і перегляд норм виробітку.

Завершується курсова робота короткими висновками та пропозиціями щодо удосконалення роботи з нормування праці у господарстві.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.8, К.26-К.31.

ТЕМА 2. Основні напрями удосконалення нормування праці як основного важеля в механізмі управління діяльністю підприємства

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Економічний зміст нормування як ключового важеля управління підприємством

1.1 Роль та місце нормування в організації праці

1.2 Класифікація норм праці

1.3 Науково-методичні засади нормування праці в системі

управління діяльністю підприємств

РОЗДІЛ 2 Оцінка сучасного стан організації нормування праці на підприємстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Організація роботи з нормування праці

2.4 Дослідження стану виконання норм праці в господарстві

РОЗДІЛ 3 Удосконалення нормування праці в господарстві

3.1 Вплив нормування праці на підвищення ефективності діяльності

підприємства

3.2 Методика встановлення норм часу та виробітку

3.3 Методичні засади визначення норм підлеглості

Обґрунтування режимів праці та відпочинку основних категорій працівників ферм

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно викласти сутність та значення нормування праці у сільському господарстві, його вплив на підвищення ефективності діяльності підприємства. Необхідно з'ясувати, як класифікуються норми праці та трудові процеси для їх нормування, особливу увагу слід приділити нормі підлеглості (керування).

Другий розділ повинен містити коротку організаційно-економічну характеристику підприємства за останні 3 років. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

Далі необхідно описати існуючі методи встановлення норм і навести, які з методів використовуються на підприємстві.

У третьому розділі (на матеріалах другого розділу) необхідно запропонувати конкретні шляхи по поліпшенню нормування праці, за рахунок чого пропонується підвищити ефективність діяльності підприємства.

Необхідно також обов'язково провести конкретний механізм розрахунку норм по одному з трудових процесів (бажано норми підлеглості, але можливо й за вибором студента), детально викласти послідовність розрахунку, указати джерела вихідної інформації.

Якщо на підприємстві нормування робіт не проводиться, студент виконує розрахунок норм самостійно. Як виключення, вихідну інформацію можна взяти з довідників та збірників, посібників. У цьому розділі необхідно опрацювати питання управління нормуванням праці на підприємстві, а також облік, виконання і перегляд норм.

Завершується курсова робота короткими висновками та пропозиціями щодо удосконалення роботи з нормування праці у господарстві.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.8, К.26-К.31.

ТЕМА 3. Удосконалення організації праці та його вплив на результати економічної діяльності сільськогосподарського

підприємства

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Науково-теоретичні основи організації праці

1.1 Сутність організації праці. Теоретичні основи поділу та кооперування

1.2 Організація основних трудових процесів на підприємстві

1.3 Формування трудових колективів та їх окремих підрозділів

РОЗДІЛ 2 Дослідження сучасного стану організації праці на підприємстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства.

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Особливості організації праці в основних підприємствах і галузях

3.2 Організація праці в допоміжних і обслуговуючих підрозділах

РОЗДІЛ 3 Шляхи удосконалення організації праці в господарстві

3.1 Розрахунок та обґрунтування норм праці

3.2 Вдосконалення системи стимулювання робітників

3.3 Обґрунтування режимів праці та відпочинку на підприємстві

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розглянути питання організації праці. Вивчити існуючу організацію основних трудових процесів в окремих підрозділах, розглянути особливості організації роботи обслуговуючих підрозділів, а також приділити увагу ключовим аспектам поділу та кооперування праці.

Другий розділ повинен містити коротку загальну організаційно-економічну характеристику підприємства, досягнутих показників виробничо-господарської діяльності за останні 3-5 років. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

У другому розділі також необхідно проаналізувати трудові колективи і підрозділи підприємства, а також оцінити досягнутий рівень організації праці в них. Особливу увагу треба приділити оснащенню робочих місць та режимам праці і відпочинку.

У третьому розділі навести методику розрахунків норм та нормативів праці. Провести спостереження за виконанням окремого трудового процесу, зробити обробку та аналіз отриманих даних. На основі даних проведених спостережень необхідно спроектувати на перспективу їх кількісний та якісний склад, чітко розмежувати виконання певних функцій кожним підрозділом, а також навести заходи щодо можливого поліпшення стимулювання праці персоналу досліджуваного підприємства.

Наприкінці роботи необхідно стисло сформулювати висновки і розробити пропозиції з удосконалення існуючих форм організації та нормування праці у галузі та на підприємстві.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.8, К.8, К.22-К.23, К.27-К.30.

ТЕМА 4. Поліпшення використання робочого часу у сільськогосподарському підприємстві-важливий резерв росту продуктивності праці

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Економічний зміст і структура витрат нормованого робочого часу

1.1 Класифікація та сутність робочого часу на виробництві

1.2 Методика аналізу використання робочого часу

РОЗДІЛ 2 Дослідження використання робочого часу в господарстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Порівняльний аналіз нормативного та фактичного балансу робочого часу

2.4 Аналіз непродуктивних витрат робочого часу

РОЗДІЛ 3 Шляхи поліпшення використання робочого часу

3.1 Удосконалення нормування праці у господарстві

3.2 Підвищення якості трудового потенціалу працюючих

3.3 Удосконалення трудової дисципліни в господарстві

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

При написанні першого розділу попередньо необхідно дати визначення та класифікацію резервів праці. Необхідно розглянути економічний зміст та структуру витрат нормованого робочого часу, класифікацію та зміст витрат робочого часу.

У другому розділі проаналізується сучасний економічний стан підприємства, навести інформацію про економічні умови господарювання за останні 3 років. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

Необхідно охарактеризувати природно-кліматичні умови, розміри землекористування, визначити спеціалізацію, собівартість і рентабельність виробництва в цілому по підприємству та по окремих видах продукції, забезпеченість основними фондами, наявність трудових ресурсів та їх використання, витрати праці.

Також в другому розділі розкривається стан досліджуваної проблеми на підприємстві. В роботі необхідно вивчити методи виявлення

витрат робочого часу. Для цього за даними табельного обліку та звіту з праці необхідно проаналізувати щоденні втрати робочого часу із захворювань та травматизму (пов'язати з умовами праці), від порушень трудової дисципліни та з інших причин, розрахувати можливий ріст продуктивності праці при скороченні щоденних втрат (базис, план, звіт).

На основі матеріалів фотографій робочого часу, які проводяться на підприємстві, виявити величину та причини змінних втрат робочого часу, їх питому вагу з кожної причини та розрахувати можливий ріст продуктивності праці при частковому або повному усуненні цих втрат.

Провести порівняльний аналіз фактичного та раціонального часу робочої зміни.

У третьому розділі, виходячи із загальних положень, завдань галузі в області підвищення продуктивності праці, а також на основі висновків за матеріалами проведеного аналізу, розглянути шляхи покращання використання робочого часу, підвищення рівня кваліфікації працюючих та організації нормування праці у господарстві.

У висновках сформулювати пропозиції за результатами досліджень, проведених у курсовій роботі.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.29-К.35.

ТЕМА 5. Організація та раціоналізація витрат часу в управлінській праці

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Раціоналізація витрат часу в управлінській праці

1.1 Сутність раціоналізації і види норм праці

1.2 Класифікація витрат робочого часу

1.3 Організація праці на підприємстві. Зміст і складові елементи

РОЗДІЛ 2 Оцінка сучасного стану організації та використання робочого часу в управлінській праці досліджуваного підприємства

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Порівняльний аналіз нормативного та фактичного балансу робочого часу

2.4 Аналіз непродуктивних витрат робочого часу працівників апарату управління

РОЗДІЛ 3 Раціоналізація витрат часу в управлінській праці на підприємстві

3.1 Удосконалення нормування праці у господарстві

3.2 Підвищення якості трудового потенціалу зайнятих управлінською працею

3.3 Удосконалення трудової дисципліни працівників апарату управління

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

При написанні першого розділу попередньо необхідно дати визначення та класифікацію резервів праці. Необхідно розглянути економічний зміст та структуру витрат нормованого робочого часу, класифікацію та зміст витрат робочого часу.

У другому розділі проаналізується сучасний економічний стан підприємства, навести інформацію про економічні умови господарювання за останні 3 років. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

Необхідно охарактеризувати природно-кліматичні умови, розміри землекористування, визначити спеціалізацію, собівартість і рентабельність виробництва в цілому по підприємству та по окремих видах продукції, забезпеченість основними фондами, наявність трудових ресурсів та їх використання, витрати праці.

Також в другому розділі розкривається стан досліджуваної проблеми на підприємстві. В роботі необхідно вивчити методи виявлення витрат робочого часу працівників апарату управління. Для цього за даними табельного обліку та звіту з праці необхідно проаналізувати щоденні втрати робочого часу із захворювань та травматизму (пов'язати з умовами праці), від порушень трудової дисципліни та з інших причин, розрахувати можливий ріст продуктивності праці при скороченні щоденних втрат (базис, план, звіт).

На основі матеріалів фотографій робочого часу (можливо само фотографії робочого часу керівника), які проводяться на підприємстві, виявити величину та причини змінних втрат робочого часу, їх питому вагу з кожної причини та розрахувати можливий ріст продуктивності праці при частковому або повному усуненні цих втрат.

Провести порівняльний аналіз фактичного та раціонального часу робочої зміни.

У третьому розділі, виходячи із загальних положень, завдань підприємства в області підвищення продуктивності праці, а також на основі висновків за матеріалами проведеного аналізу, розглянути шляхи покращання використання робочого часу керівників, підвищення рівня їх кваліфікації та організації нормування праці у господарстві.

У висновках сформулювати пропозиції за результатами досліджень, проведених у курсовій роботі.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних

статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.8, К.29-К.35.

Тема 6. Резерви росту продуктивності праці, їх виявлення та використання

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Сутність продуктивності праці як економічної категорії

1.1 Економічна сутність продуктивності праці в суспільстві

1.2 Показники і методи виміру продуктивності праці

1.3 Фактори і резерви росту продуктивності праці та їх класифікація

РОЗДІЛ 2 Дослідження тенденцій зміни рівня продуктивності праці на підприємстві

2.1 Природно–кліматична характеристика господарства.

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Аналіз використання фонду робочого часу і його вплив на зростання продуктивності праці

2.4 Стан та динаміка виробництва продукції господарства

РОЗДІЛ 3 Пропозиції по використанні резервів росту продуктивності праці

3.1 Впровадження наукової організації праці і її вплив на підвищення продуктивності праці

3.2 Покращання використання фонду робочого часу

3.3 Удосконалення нормування праці в господарстві

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

В першому розділі доцільно висвітлити сутність продуктивності праці, значення її підвищення для зростання обсягів виробництва та підвищення матеріального і культурного рівня життя працівників, дати поняття і класифікацію факторів та резервів росту продуктивності праці. В теоретичних положеннях слід охарактеризувати резерви росту продуктивності праці в тій галузі сільськогосподарського підприємства, по якій виконується робота.

У другому розділі потрібно викласти коротку природно–економічну характеристику господарства на базі якого проводиться дослідження. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

У другому розділі також необхідно розглянути використання резервів продуктивності праці, пов'язаних із скороченням втрат робочого часу. Зробити аналіз впливу заробітної плати та інших факторів на зростання продуктивності праці в господарстві. Проаналізувати зниження

трудомісткості продукції і її вплив на ріст продуктивності праці. Дати загальну оцінку роботи господарства з підвищення продуктивності праці та виявлення недоліків роботи.

У третьому розділі, виходячи із загальних теоретичних положень, завдань галузі в області підвищення продуктивності праці, досягнень науки і техніки, а також на основі висновків за матеріалами проведеного аналізу необхідно визначити напрямки використання резервів росту продуктивності праці, виявлених в процесі аналізу, розробити заходи по їх впровадженню.

Коротко сформулювати висновки та пропозиції за результатами проведених досліджень на базі даного господарства.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.8, К.29-К.35, К.46-48.

ТЕМА 7. Формування трудових ресурсів сільського господарства та шляхи підвищення його ефективності

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Наукові основи формування кадрового складу

1.1 Населення та його роль у формуванні ресурсів для праці

1.2 Основні джерела формування кадрового складу

РОЗДІЛ 2 Дослідження формування кадрового складу на підприємстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Оцінка формування кадрового складу

2.4 Оцінка руху персоналу.

2.5 Стан організації професійної підготовки кадрів господарства

РОЗДІЛ 3 Шляхи поліпшення формування трудових ресурсів в господарстві

3.1 Стимулювання демовідтворення

3.2 Удосконалення стимулювання робітників підприємства

3.3 Покращання організації підготовки кадрів на підприємстві

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розкрити поняття праці, трудових ресурсів та особливості їх використання в сільському господарстві.

Другий розділ повинен містити коротку організаційно-економічну характеристику підприємства, написану за матеріалами базового

господарства за останні 3 роки. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

В другому розділі також необхідно розглянути основні джерела надходження трудових ресурсів господарства.

У третьому розділі (на матеріалах другого розділу) необхідно розглянути перспективу розвитку господарства з урахуванням поліпшення процесів демовідтворення у сільській місцевості.

У висновках сформулювати пропозиції за результатами досліджень, проведених у курсовій роботі.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.1-К.2, К.1- К.9,К.20-К.22.

ТЕМА 8. Оцінка персоналу на підприємстві

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Наукові основи формування кадрового складу

1.1 Основні джерела формування кадрового складу

1.2 Теоретичні аспекти дослідження кількісного складу персоналу підприємства

1.3 Теоретичні аспекти дослідження якісного складу персоналу підприємства

РОЗДІЛ 2 Дослідження формування кадрового складу на підприємстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Оцінка руху кадрів

2.4 Оцінка ступеня забезпеченості підприємства персоналом

2.5 Стан організації професійної підготовки кадрів господарства

РОЗДІЛ 3 Шляхи поліпшення кадрового відтворення в господарстві

3.1 Удосконалення системи нормування праці

3.2 Удосконалення стимулювання робітників підприємства

3.3 Покращання організації підготовки кадрів на підприємстві

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розкрити поняття праці, трудових ресурсів, відтворення персоналу.

Другий розділ повинен містити коротку організаційно-економічну характеристику підприємства, написану за матеріалами базового

господарства за останні 3 роки. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

В другому розділі також необхідно розглянути основні джерела надходження й подальшого руху трудових ресурсів господарства.

У третьому розділі (на матеріалах другого розділу) необхідно розглянути перспективу розвитку господарства з урахуванням поліпшення процесів кадрового відтворення у сільській місцевості.

У висновках сформулювати пропозиції за результатами досліджень, проведених у курсовій роботі.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.1- К.9,К.20-К.22, К.27-К.29.

ТЕМА 9. Використання трудових ресурсів сільського господарства та шляхи підвищення його ефективності

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Наукові основи організації праці в сучасних агроформуваннях України

1.1 Праця та її особливості в сільському господарстві

1.2 Сутність трудових ресурсів як економічної категорії

1.3 Методичні засади відтворення ресурсів для праці у фазі їх використання

РОЗДІЛ 2 Дослідження використання кадрів на підприємстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Аналіз наявності кадрів в господарстві

2.4 Оцінка стану використання ресурсів для праці в господарстві

2.5 Дослідження впливу сезонності на показники використання трудових ресурсів

РОЗДІЛ 3 Шляхи підвищення використання трудових ресурсів в господарстві

3.1 Рациональне використання фонду робочого часу

3.2 Удосконалення матеріального та морального стимулювання робітників

3.3 Покращання умов праці і відпочинку в господарстві

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розкрити поняття праці, трудових ресурсів та особливості їх використання в сільському господарстві.

Другий розділ повинен містити коротку організаційно-економічну характеристику підприємства, написану за матеріалами базового господарства за останні 3 роки. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

В другому розділі необхідно розглянути якісний склад трудових ресурсів, їх чисельність та рівень забезпеченості ними господарства.

У третьому розділі (на матеріалах другого розділу) необхідно розглянути перспективу розвитку господарства з урахуванням раціонального використання трудових ресурсів. На конкретних матеріалах показати наскільки раціонально використовується робочий час, показати значення покращання умов праці, підвищення матеріальної та моральної заінтересованості у збільшенні обсягу виробництва продукції та підвищення її якості.

У висновках сформулювати пропозиції за результатами досліджень, проведених у курсовій роботі.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.6-К.8, К.20-К.22, К.29-К.32, К.51.

ТЕМА 10. Механізм створення та функціонування ринку робочої сили

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Наукові аспекти дослідження ринку праці

1.1 Сутність ринку праці як економічної категорії

1.2 Кон'юнктура ринку праці.

1.3 Умови виникнення та ефективного функціонування ринку аграрної праці за часів становлення ринкової економіки

РОЗДІЛ 2 Дослідження стану функціонування ринку робочої сили в господарстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Аналіз балансу праці

2.4 Дослідження руху кадрів на підприємстві.

РОЗДІЛ 3 Шляхи забезпечення зайнятості населення

3.1 Особливості створення робочих місць у сільськогосподарському виробництві

3.2 Матеріальне та моральне стимулювання робітників в господарстві

3.3 Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розкрити соціально-економічну сутність ринку праці та умови його формування і функціонування.

У другому розділі дати коротку організаційно-економічну характеристику господарства. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

У другому розділі особливу увагу слід приділити наявності трудових ресурсів в господарстві, їх руху та закріпленню на підприємстві.

Зміст третього розділу необхідно розкрити, використовуючи матеріали господарства. Насамперед необхідно виявити джерела формування трудового колективу та особливості створення робочих місць у господарстві. Розглянути питання удосконалення матеріального та морального стимулювання праці робітників господарства. Розкрити значення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у формуванні ринку робочої сили та для формування кваліфікованого трудового колективу, використовуючи матеріали господарства.

Сформулювати висновки і надати пропозиції.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.10-К.14, К.19-К.23.

ТЕМА 11. Соціально економічні передумови та механізм регулювання сільської зайнятості

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Проблеми зайнятості мешканців села в ринкових умовах

1.1 Зайнятість як інтегральний показник відтворення сільського населення та трудових ресурсів села для праці

1.2 Види зайнятості

1.3 Сучасний стан ринку сільської праці

РОЗДІЛ 2 Аналіз сільської зайнятості

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Ступінь забезпеченості господарства кадрами

2.4 Дослідження використання кадрів в господарстві

РОЗДІЛ 3 Пропозиції щодо підвищення зайнятості сільського населення

3.1 Вдосконалення використання робочого часу в господарстві

3.2 Підвищення рівня кваліфікації кадрів для господарства

3.3 Вдосконалення стимулювання праці на підприємстві

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розкрити необхідність проведення досліджень стану сільської зайнятості, яка є основою відтворення трудових ресурсів села. Дати визначення „зайнятості” та розглянути її основні види.

У другому розділі дати коротку організаційно-економічну характеристику господарства. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

В другому ж розділі необхідно розглянути ступінь забезпеченості господарства трудовими ресурсами та рівень їх використання.

Третій розділ виконується за матеріалами господарства. На основі висновків за матеріалами проведеного аналізу необхідно намітити напрями підвищення зайнятості робітників господарства.

Сформулювати висновки і надати пропозиції.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.1-К.2, К.6-К.9, К. 13-К.14, К.16-К.22.

ТЕМА 12. Сучасний стан сільського безробіття та напрями його подолання

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Проблеми безробіття мешканців села в ринкових умовах

1.1 Безробіття у системі відтворення сільського населення

1.2 Види безробіття

1.3 Сучасний стан ринку сільської праці

РОЗДІЛ 2 Аналіз сучасного стану безробіття

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Ступінь забезпеченості господарства кадрами

2.4 Наявність прихованого безробіття в господарстві

РОЗДІЛ 3 Пропозиції щодо подолання безробіття та підвищення зайнятості сільського населення

3.1 Вдосконалення використання робочого часу в господарстві

3.2 Підвищення рівня кваліфікації кадрів для господарства

3.3 Вдосконалення стимулювання праці на підприємстві

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розкрити необхідність проведення досліджень стану сільського безробіття, яка є основою відтворення трудових ресурсів села. Дати визначення „безробіття” та розглянути її

основні види.

У другому розділі дати коротку організаційно-економічну характеристику господарства. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

В другому ж розділі необхідно розглянути ступінь забезпеченості господарства трудовими ресурсами та наявність прихованого безробіття на підприємстві.

Третій розділ виконується за матеріалами господарства. На основі висновків за матеріалами проведеного аналізу необхідно намітити напрями підвищення зайнятості робітників господарства.

Сформулювати висновки і надати пропозиції.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.1-К.2, К. 10-К.18.

ТЕМА 13. Організація і шляхи удосконалення матеріального стимулювання керівників та спеціалістів сільськогосподарських підприємств

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Сутність організації заробітної плати та стимулювання праці

1.1 Сутність заробітної плати як економічної категорії

1.2 Організаційно-правові основи оплати праці в сільському господарстві

1.3 Основні функції заробітної плати та ступінь їх реалізації в сучасних умовах

РОЗДІЛ 2 Аналіз оплати праці керівників і спеціалістів господарства

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Оцінка основної оплати праці

2.4 Аналіз додаткової оплати праці

РОЗДІЛ 3 Удосконалення організації оплати праці і стимулювання керівників і спеціалістів в господарстві

3.1 Удосконалення діючих систем оплати праці

3.2 Удосконалення преміювання керівників, спеціалістів та службовців

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розкрити теоретичні аспекти

організації оплати праці в сільському господарстві: економічну сутність заробітної плати, її основні функції, принципи побудови основних елементів організації заробітної плати, сутність і значення преміювання праці. Дуже важливо розглянути правові аспекти з питань оплати праці в господарстві.

У другому розділі дати коротку організаційно-економічну характеристику господарства. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

У другому розділі необхідно розглянути питання організації оплати і стимулювання праці керівників і спеціалістів досліджуваного господарства, оплату праці керівників підрозділів (середньої ланки). У процесі написання розділу необхідно визначити фактори які впливають на розмір посадових окладів керівників і спеціалістів, умови, показники та розміри преміювання, доплат, надбавок, винагород та ін.

В третьому розділі, на підставі проведеного аналізу, необхідно розробити та обґрунтувати пропозиції по вдосконаленню діючих систем оплати праці та систем преміювання.

У висновках треба чітко сформулювати найважливіші на Вашу думку, моменти проведеного в роботі аналізу, розрахунків та надати обґрунтовані рекомендації по удосконаленню організації оплати праці і стимулювання керівників і спеціалістів.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.36-54.

ТЕМА 14. Оплата праці як основний чинник стимулювання продуктивності праці

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Матеріальне стимулювання персоналу

1.1. Заробітна плата в умовах ринкової економіки: сутність, функції, принципи

1.2. Форми і системи заробітної плати. Організація преміювання персоналу

1.3. Контрактна форма оплати праці та її мотивуюча роль

РОЗДІЛ 2 Дослідження сучасного стану організації стимулювання праці на підприємстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Дослідження практики матеріального стимулювання в діяльності підприємства

2.4 Аналіз співвідношення темпів росту продуктивності та середньої оплати праці

РОЗДІЛ 3 Визначення заходів щодо підвищення ефективності

стимулів та мотивів в діяльності підприємства

3.1 Удосконалення діючих систем оплати праці

3.2 Удосконалення преміювання керівників, спеціалістів та службовців

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розкрити теоретичні аспекти організації оплати праці в сільському господарстві: економічну сутність заробітної плати, її основні функції, принципи побудови основних елементів організації заробітної плати, сутність і значення преміювання праці. Дуже важливо розглянути правові аспекти з питань оплати праці в господарстві.

У другому розділі дати коротку організаційно-економічну характеристику господарства. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

У другому розділі необхідно розглянути питання організації оплати і стимулювання праці в досліджуваному господарстві. У процесі написання розділу необхідно визначити фактори які впливають на розмір посадових окладів керівників і спеціалістів, умови, показники та розміри преміювання, доплат, надбавок, винагород та ін.

В третьому розділі, на підставі проведеного аналізу, необхідно розробити та обґрунтувати пропозиції по вдосконаленню діючих систем оплати праці та систем преміювання.

У висновках треба чітко сформулювати найважливіші на Вашу думку, моменти проведеного в роботі аналізу, розрахунків та надати обґрунтовані рекомендації по удосконаленню організації оплати праці і стимулювання керівників і спеціалістів.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.36-54.

ТЕМА 15. Оплата праці в механізмі регулювання зайнятості працівників сільськогосподарських підприємств

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Сутність організації заробітної плати та стимулювання праці

1.1 Сутність заробітної плати як економічної категорії

1.2 Основні функції заробітної плати та ступінь їх реалізації в сучасних умовах

1.3 Організаційно-правові основи оплати праці в сільському

господарстві

РОЗДІЛ 2 Дослідження організації оплати праці

2.1 Природно–кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Аналіз сучасного стану організації оплати праці на виробництві

2.4 Функціональне забезпечення оплати праці в господарстві

РОЗДІЛ 3 Удосконалення організації оплати праці в господарстві

3.1 Удосконалення технічного нормування праці

3.2 Удосконалення діючих систем оплати праці та систем

преміювання

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розкрити теоретичні аспекти організації оплати праці в сільському господарстві: економічну сутність заробітної плати, її основні функції, принципи побудови основних елементів організації заробітної плати, сутність і значення преміювання праці. Дуже важливо розглянути правові аспекти з питань оплати праці в господарстві.

У другому розділі треба представити стисло організаційно-економічну характеристику базового господарства. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

У другому розділі особливу увагу треба приділити аналізу питань, пов'язаних з організацією оплати і стимулювання праці в господарстві. До таких належать: характеристика діючих в господарстві тарифних сіток, ставок, схем посадових окладів, порядок розподілу заробітку бригади між робітниками при колективних формах оплати праці; аналіз організації преміювання робітників і спеціалістів; аналіз динаміки середньої заробітної плати робітників, спеціалістів, службовців.

Третій розділ виконується на підставі аналізу проведеного у попередньому розділі. Необхідно розробити та обґрунтувати пропозиції по вдосконаленню діючих систем оплати праці та систем преміювання, а також здійснити розрахунок їхньої економічної ефективності.

В кінці роботи необхідно зробити висновок про результати виконаної роботи, про практичну можливість впровадження розроблених пропозицій.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.36-54.

ТЕМА 16. Мотивація та стимулювання праці персоналу

підприємства

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Теоретичні основи та стимулювання праці

1.1. Мотивація, характеристика, типи, види та роль в забезпеченні успіху

1.2. Аналіз теорій мотивації та їх порівняння області та умов їх використання

1.3. Методика оцінки ефективності системи стимулювання праці

РОЗДІЛ 2 Оцінка сучасного стану організації мотивація та стимулювання праці персоналу підприємства

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Особливості організації мотивація та стимулювання праці персоналу підприємства

2.4 Ефективність процесу мотивації та стимулювання праці персоналу підприємства

РОЗДІЛ 3 Шляхи удосконалення мотивація та стимулювання праці персоналу підприємства

3.1 Заходи поліпшення неекономічної мотивації

3.2 Удосконалення системи оплати праці – основного мотиву трудової активності

Висновки

Список використаної літератури

Додатки

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розглянути теоретичні основи мотивації праці. Розглянути сутність мотивації і результативності праці, дати характеристику найбільш відомих мотиваційних теорій, загальний процес управління і місце мотивації в ньому, показати особливості формування мотивації праці в сільському господарстві.

У другому розділі дати коротку організаційно-економічну характеристику господарства. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

У другому розділі необхідно розглянути зовнішні та внутрішні фактори, під впливом яких формується комплекс внутрівиробничих умов функціонування трудового колективу.

У третьому розділі необхідно з'ясувати сутність економічної ефективності функціонування колективу сільськогосподарського підприємства, розглянути систему показників та факторів ефективності праці. На прикладі матеріалів підприємства розглянути можливості поліпшення факторів неекономічної мотивації трудової активності та шляхи поліпшення матеріального стимулювання.

Коротко сформулювати висновки та пропозиції за результатами проведених досліджень на базі даного господарства.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.22-К.25, К.36-37, К.44-45, К.52-54.

ТЕМА 17. Механізм мотивації праці в сільськогосподарському виробництві

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Теоретичні основи трудової мотивації

1.1 Сутність і роль мотивації праці

1.2 Види мотивації праці та їх характеристика

1.3 Особливості формування мотивації праці в сільському господарстві

РОЗДІЛ 2 Стан організації мотивації праці на підприємстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Організація матеріального стимулювання

2.4 Організація морального стимулювання

2.5 Адміністративне стимулювання та його значення в діяльності підприємства

РОЗДІЛ 3 Удосконалення системи мотивації праці в господарстві

3.1 Мотиви покращення соціальної інфраструктури

3.2 Заходи з охорони праці в процесі трудової діяльності

3.3 Удосконалення системи оплати праці – основного мотиву трудової активності

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розглянути теоретичні основи мотивації праці. Розглянути сутність мотивації і результативності праці, дати характеристику найбільш відомих мотиваційних теорій, загальний процес управління і місце мотивації в ньому, показати особливості формування мотивації праці в сільському господарстві.

У другому розділі дати коротку організаційно-економічну характеристику господарства. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

У третьому розділі необхідно розглянути зовнішні та внутрішні фактори, під впливом яких формується комплекс внутрівиробничих умов функціонування трудового колективу.

У четвертому розділі необхідно з'ясувати сутність економічної ефективності функціонування колективу сільськогосподарського підприємства, розглянути систему показників та факторів ефективності праці. На прикладі матеріалів підприємства розглянути можливості поліпшення факторів неекономічної мотивації трудової активності та шляхи поліпшення матеріального стимулювання. Також увагу слід приділити висвітленню заходів з охорони праці, як одного із основних соціально-економічних факторів мотивації трудової активності.

Коротко сформулювати висновки та пропозиції за результатами проведених досліджень на базі даного господарства.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.22-К.25, К.36-37, К.44-45, К.52-54.

ТЕМА 18. Організація праці менеджерів підприємства

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Сутність та особливості управлінської праці

1.1 Характеристика управлінської праці та її особливості

1.2 Організація та нормування праці управлінського персоналу

1.3 Методи розрахунку економічної ефективності управлінської праці

РОЗДІЛ 2 Сучасний стан та оцінка організації праці управлінського персоналу на підприємстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.2 Організація та раціоналізація праці управлінського персоналу на підприємстві

2.3 Оцінка економічної ефективності праці менеджерів

РОЗДІЛ 3 Шляхи вдосконалення організації управлінської праці на досліджуваному підприємстві

3.1 Напрями вдосконалення управлінської праці

3.2 Напрями підвищення стимулювання праці менеджерів

Висновки

Список використаної літератури

Додатки

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розглянути питання організації управлінської праці. Вивчити існуючу організацію основних трудових процесів, розглянути особливості організації роботи менеджерів.

Другий розділ повинен містити коротку загальну організаційно-економічну характеристику підприємства, досягнутих показників

виробничо–господарської діяльності за останні 3-5 років. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

У другому розділі також необхідно проаналізувати сучасний стан організації праці менеджерів, а також оцінити досягнутий рівень її ефективності. Особливу увагу треба приділити оснащенню робочих місць та режимам праці і відпочинку.

У третьому розділі навести методику розрахунків норм та нормативів праці для працівників апарату управління. Провести спостереження за виконанням окремого трудового процесу, зробити обробку та аналіз отриманих даних. На основі даних проведених спостережень необхідно спроектувати на перспективу їх кількісний та якісний склад, чітко розмежувати виконання певних функцій кожним підрозділом, а також навести заходи щодо можливого поліпшення стимулювання праці управлінського персоналу досліджуваного підприємства.

Наприкінці роботи необхідно стисло сформулювати висновки і розробити пропозиції з удосконалення існуючих форм організації праці керівників та спеціалістів на досліджуваному підприємстві.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.8, К.29-К.35.

ТЕМА 19. Організаційно-економічна оцінка умов праці на підприємстві: стан, проблеми та заходи покращення

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Теоретико-методологічні засади дослідження умов праці

1.1 Характеристика умов праці та її особливості

1.2 Класифікація умов праці та їх вплив на працездатність людини

1.3 Методи розрахунку показників стану умов праці

РОЗДІЛ 2 Сучасний стан та оцінка стану умов праці на підприємстві

2.1 Природно–кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Аналіз витрат робочого часу на підприємстві

2.4 Аналіз стану виробничого травматизму на підприємстві

РОЗДІЛ 3 Напрями покращення умов праці на підприємстві

3.1 Вплив держави на стан умов праці на підприємстві

3.2 Заходи щодо покращення умов праці

3.3 Заходи, які сприятимуть скороченню виробничого травматизму

Висновки

Список використаної літератури

Додатки

Методика написання курсової роботи

У першому розділі необхідно розглянути ключові питання особливостей та діючої в державі класифікації умов праці. Вивчити існуючу організацію основних трудових процесів, розглянути особливості методики розрахунку показників стану умов праці.

Другий розділ повинен містити коротку загальну організаційно-економічну характеристику підприємства, досягнутих показників виробничо-господарської діяльності за останні 3-5 років. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

У другому розділі також необхідно проаналізувати сучасний стан умов праці, а також оцінити досягнутий рівень ефективності використання робочого часу. Особливу увагу треба приділити оснащенню робочих місць та режимам праці і відпочинку, а також питанням виробничого травматизму на підприємстві.

У третьому розділі навести заходи можливого впливу держави на стан та умови праці на підприємстві, а також розкрити заходи, які сприятимуть скасуванню втрат робочого часу, зменшенню виробничого травматизму та поліпшенню умов праці по підприємству в цілому.

Наприкінці роботи необхідно стисло сформулювати висновки і розробити пропозиції з удосконалення існуючих форм поліпшення умов праці на досліджуваному підприємстві.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.6-К.9, К.22-К.25.

ТЕМА 20. Напрями удосконалення атестації робочих місць (на прикладі однієї із галузей господарства)

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 Атестація робочих місць і порядок її проведення

1.1 Сутність атестації робочих місць

1.2 Поняття робочого місця, класифікація та спеціалізація робочих місць

1.3 Обґрунтування раціональних режимів праці та відпочинку на робочих місцях

РОЗДІЛ 2 Дослідження стану організації роботи з атестації робочих місць на підприємстві

2.1 Природно-кліматична характеристика господарства

2.2 Організаційно-економічна характеристика господарства

2.3 Планування робочих місць.

2.4 Організація трудових процесів в галузях підприємстві.

РОЗДІЛ 3 Шляхи удосконалення реалізації робочих місць

3.1 Розробка заходів щодо організації та обслуговування робочих місць у відповідності до прогресивних технологій

3.2 Вплив специфіки сільського господарства на організацію робочих місць

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Методика написання курсової роботи

На базі літературних джерел висвітлити суть атестації робочих місць її особливості у галузі підприємства. Необхідно відзначити, що для підвищення економічної ефективності виробництва правильність організації режиму праці та відпочинку веде до підвищення продуктивності праці а також є вирішальною передумовою розвитку АПК і подальшого зростання результативності економіки країни. Розкрити особливості розв'язання цієї проблеми в умовах переходу до ринкових відносин.

В другому розділі аналізується сучасний економічний стан господарства. Коротко характеризується розміщення сільськогосподарського підприємства та його природних умов (рельєф, температура, опади, ґрунти). Визначити спеціалізацію сільськогосподарського виробництва. Вивчити результати господарської діяльності підприємства за досліджуваний період. Більш детально вона розглянута у методиці написання курсової роботи за темою 1.

Для проведення атестації робочих місць перш за все необхідно знати їх фактичну кількість для чого проводиться паспортизація та інвентаризація робочих місць.

Мету та правила проведення атестації та паспортизації робочих місць в господарстві слід дослідити у другому розділі.

У третьому розділі розглядаються питання раціоналізації робочих місць. Необхідно розробити заходи для покращання обладнання та обслуговування робочих місць, показати шляхи впровадження розроблених заходів і розрахувати економічну ефективність від проведеної раціоналізації.

Коротко сформулювати висновки та пропозиції з проведеної атестації і раціоналізації робочих місць в базовому господарстві.

При виконанні другого та третього розділу курсової роботи пропонується застосовувати наступні орієнтовні форми таблиць методичного та практичного характеру (виходячи з фактичних даних статистичної звітності підприємств форми таблиць за узгодженням із викладачем можуть бути змінені): К.6-К.9, К.22-К.25.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Базова

1. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу: підручник / В.Г. Андрійчук.. – К. : КНЕУ, 2013. – 779 с.
2. Адамчук Экономика и социология труда: Учебник./ В.В.Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина – М.:ЮНИТИ, 2009. – 407 с.
3. Амосов О.Ю. Формування продуктивної зайнятості сільського населення шляхом розвитку підприємництва та інтеграції його в міжнародний ринок./ О.Ю. Амосов –К.: Мінпраці України, 1997. – 37 с.
4. Андрейцев В.І. Правові засади земельної реформи і приватизації земель в Україні: Навчально–практичний посібник. / В.І. Андрейцев – К.: Істина, 1999. – 320 с.
5. Гудков А.К. Аттестация и рационализация рабочих мест в сельскохозяйственном производстве / А.К. Гудков, А.Д. Руснак, А.Н. Шац – М.: Агропромиздат, 1989. – 80с.
6. Беседина В.О. Управление воспроизводством квалифицированных кадров АПК // Экономика, управление. – 2003.– № 4.– С.21–27
7. Богиня Д.Г. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики. / Д.Г. Богиня, В.О. Мандибура, О.Д. Матієшина – К.: Інститут економіки НАН України, 2007. – 183 с.
8. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навчальний посібник. – 2–ге видання, стер. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова – К.: Знання – Прес, 2001. – 313 с.
9. Богиня Д.П. Соціально–трудова відносина в Україні в контексті організації оплати праці та регулювання доходів // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7.
10. Бочарова Н.О. Засади реформування сільськогосподарських підприємств та їх вплив на використання трудових ресурсів і мотивації праці на селі // Агроінком. – К., 2004.– № 5–6.– С.25–28
11. Бочарова Н.О. Проблеми формування трудових ресурсів аграрної сфери Запорізької області // Агроінком. – К., 2004.– № 7–8.– С.75–79
12. Бочарова Н.О. Удосконалення організації матеріального стимулювання як основний важіль підвищення ефективності використання сільської праці в ринкових умовах // Вісник соціально–економічних досліджень. Збірник наукових праць ОДЕУ.– Одеса, 2005.– № 20. С. 55–61.
13. Бочарова Н.О. The updating mechanism of economic promotion in the sense of the concept of reforming the payment of the agricultural labour of incentive type. Механізм оновлення системи мотивування в контексті концепції реформування оплати праці стимулюючого типу / Н.О. Бочарова, В.А. Передерій // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехноло–гічного ніверситету (економічні науки) / за ред. М. Ф. Кропивка. – Мелітополь: “ Люкс”, 2015. - № 3. – С.142-147

14. Бочарова Н.О. Теоретичне обґрунтування управлінського аспекту трудової мотивації / Н.О. Бочарова, С.А. Нестеренко // Збірник праць ХНТУ, №66, 2015 р. – С.61-66
15. Бочарова Н.О. Мотивація як функція адміністративного менеджменту та складова локальної системи управління персоналом / Н.О. Бочарова, Л.В. Синяєва // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехноло-гічного ніверситету (економічні науки) / за ред. Л. В. Синяєвої. – Мелітополь: “Люкс”, 2015. - № 1, с. 127-131
16. Бугуцький О.А. Мотивація праці в умовах ринкової економіки. / О.А. Бугуцький– К.: Урожай, 2003. – 386 с.
17. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально–економічні відносини: навчальний посібник/ П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор’єва– К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
18. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов./Б.М.Генкин – М.: НОРМА – ИНФРА. –М, 2008. – 396 с.
19. Гнибіденко І.Ф. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення // Управління економікою: теорія і практика. – 2003. – № 3.– С.19–25
20. Горкавий В.Н. Статистика: Навчальний посібник./ В.Н.Горкавий – К.: Вища школа,–1994.–304с.
21. Гродзинська І.О. Розробка стратегії регулювання зайнятості трудових ресурсів // РВПС Україна НАН України. / І.О.Гродзинська, , Нгуен Куок Туан. – К.–2003.–70 с.
22. Громов М.Н. Научная организация, нормирование и оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях. – 2–е издание./ М.Н.Громов – М.: Агропромиздат, 2001. – 383 с.
23. Гудзинський С.Д. Концептуальні положення державної політики сільської зайнятості на сучасному етапі реформування аграрного сектору // Управління сучасним містом. – № 1–3 (1). – 2011.– с.12–20
24. Гуць М.О. Проблеми безробіття та рівня життя населення України // Україна: аспекти праці. – К., 2003. – № 2.– С.13–19
25. Демографічна криза в Україні. – К.: Ін–т економіки НАНУ, 2001.–166 с.
26. Дієсперов В.С. Організація та оплата праці в сільськогосподарських підприємствах. / В.С. Дієсперов – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2009. – 264 с.
27. Дієсперов В.С. Сільськогосподарська праця в нових умовах. / В.С. Дієсперов – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2000. – 180 с.
28. Дієсперов В.С. Аграрна складова реформи оплати праці // Україна аспекти праці. –К., 2001. – № 5. – С.26–30
29. Дієсперов В.С. Сільськогосподарська зайнятість // Україна: аспекти праці. – К., 2002. – № 7. – С.11–18
30. Дорошенко Л.С. Управление трудовыми ресурсами: Учебное пособие. / Л.С. Дорошенко – К.: МАУП, 1997. – 60 с.

31. Есинова Н.И. Экономика труда и социально–трудовые отношения. Учебное пособие. / Н.И.Есинова. – К.: Кондор, 2003. – 464 с.
32. Завіновська Г.Т. Економіка праці. Навчальний посібник. / Г.Т.Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000.–200 с.
33. Заработная плата. Сборник нормативных документов. – Х.: ООО «Конус», 2006. – 176 с.
34. Здоровцов О.І. Демографічна ситуація у сільській місцевості України і державні заходи щодо її поліпшення // Економіка АПК, – 2001.– № 9. – с.113–119
35. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эф–ти): Учебно–методическое пособие – 2–е изд./ А.В.Калина – К.: МАУП, 2007. – 300 с.
36. Карташов С.А. Рынок труда и проблемы формирования и управления./ с.А. Карташов, Ю.Г.Одегов. – М.: Финстатинформ, 2008. – 145 с.
37. Колешня Л.О. Методичні основи вдосконалення професійної структури підготовки і перепідготовки безробітного населення // Україна: аспекти праці. – 2004.– № 4. – С.19 – 25
38. Колот А.М. Організаційно–економічний механізм регулювання доходів працюючих: шляхи вдосконалення // Україна: аспекти праці. – 2003.–№ 2. – С.25–29
39. Концепція Програми діяльності Кабінету Міністрів України від 03.10.2001, № 466–р. // Офіційний вісник України. – 2011. – № 40. – Ст. 1812. – С.59.
40. Круглий стіл. Практичне застосування Закону України “Про зайнятість населення” в запитаннях та відповідях” // Дайджест. – Від 18.02.2010.– С.5–8
41. Купалова Г.С. Зайнятість на селі. / Г.С.Купалова, В.М Скупий. – К.: ІАЕ УААН, 2009. – 44 с.
42. Латін В.В., Підлужня Н.П. Основні показники рівня життя населення // Праця і заробітна плата. – 2003. – № 42 (382). – С.3
43. Лібанова Е.М. Ринок праці./ Е.М.Лібанова – К.: Вища школа, 2000. – 246 с.
44. Лишиленко В.І. Проблеми відтворення трудових ресурсів аграрних підприємств // Економіка України. – 1998. – № 4. – с.72–78
45. Лотоцький І.І. Демографічна ситуація сільських регіонів // Тези доповідей Другої Міжнародної науково–практичної конференції, ТДАТА. – Запоріжжя: ГУ “ЗІГМУ”,2005.– С.129
46. Лотоцький І.І. Роль трудових ресурсів у формуванні трудового потенціалу села // Проблеми економіки агропромислового комплексу і формування його кадрового потенціалу: Кол.моногр. у двох томах. Т.2 / за ред. Саблука П.Т. – К.: ІАЕ, 2000. – с. 20–23
47. Манько В.І., Махлинець В.М. Состояние трудовых ресурсов в Запорожской области // Проблемы реструктуризации – Запорожье:

Запорожская торгово–промышленная палата «Хортицкий Бизнес–клуб» 2008. – № 2. – С.26–34

48. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально–трудові відносини. Навчальний посібник / М.Б. Махсма.– К.: Вид–во Європейського університету, 2008.– 188 с.

49. Мацибора В.І. Економіка сільського господарства: Підручник. / В.І.Мацибора – К.: Вища школа, 1994. – 415 с.

50. Методичні вказівки та завдання до самостійної роботи з вивчення курсів «Статистика», «Статистика моделювання та прогнозування». Вип.1 (парна лінійна модель) / За ред. Янкового О.Г. – Одеса: Ротапринт, 2000 р. – 38 с.

51. Мирова економіка / Под ред. проф. Николаевой И.П. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2000. – 575 с.

52. Михайлов Є.П. Економіка праці: навчальний посібник / Є.П. Михайлов, А.В. Мерзляк, М.Х. Корецький.– Дніпропетровськ.: Наука і освіта. 2001. – 228 с.

53. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК./ Л.І.Михайлова. – Суми: Довкілля, 2003. – 326 с.

54. Населення і трудові ресурси села: навчальний посібник / За ред. Саблука П.Т., Орлатого М.Н. – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2002.–277 с.

55. Никифоренко В.Г. Регулювання раціональної зайнятості населення як складова управління економічним і соціальним розвитком регіону // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Збірник наукових праць. – Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка. – 2004. – с.50–53

56. Никифоренко В.Г. Головні завдання розвитку людських ресурсів в Україні // Вісник НУВГП. – Збірник наукових праць. – Вип. 1 (29). – Рівне: Економіка. – 2005. – с. 29–33.

57. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: Навчальний посібник. / Г.В.Осовська, О.В. Крушельницька – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

58. Петрова Т.П. Концепція державної міграційної політики: ділова орієнтація і основні напрямки. / Т.П. Петрова – К.: НЦЗРП, 1996. – 8 с.

59. Петюх В.М. Ринок праці. Навчальний посібник. / В.М. Петюх – К.:КНЕУ,2009.–288 с.

60. Приймак В.О. Регіональні особливості безробіття в Україні // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – С.8–13

61. Проблеми економіки агропромислового комплексу і формування його кадрового потенціалу. Колективна монографія у двох томах. – Т.1 – К.: ІАЕ, 2000. – 129 с.

62. Про затвердження Державної програми зайнятості населення на 2011 – 2014 роки: Закон, Програма (3076–14) Верховної Ради України від 07.03.2002 № 3076–III // Офіційний вісник України. – 2012. –№ 14. – Ст. 701. – С.2

63. Про затвердження Кодексу законів про працю: Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР.– 1971.– Додаток до № 50. Ст. 375

64. Про затвердження плану дій на 2014 рік щодо виконання Державної програми зайнятості населення на 2011–2014 роки: Розпорядження, План (276–2004–р) Кабінету Міністрів України від 29.04.2004 № 276 – р.// Внутрішній документ

65. Про заходи організації виконання актів законодавства з питань зайнятості населення: Постанова, План (1139 – 2002 – п) Кабінету Міністрів України від 17.08.2015 № 39 // Офіційний вісник України.– 2015–№ 34.– Ст. 1578. – С.49

66. Рынок труда. Учебник. / Под ред. проф. Буланова В.С. и проф. Волгина Н.А. – М.: Экзамен, 2000. – 448 с.

67. Саакян А.К. Экономика и социология труда./ А.К. Саакян – СПб: Питер, 2012. –128с.

Допоміжна

1. Бочарова Н.О. Мотиваційна складова як базис управління персоналом в адміністративному й комунікаційному менеджменті./ Н.О. Бочарова, Л.І. Редько // Збірник наукових праць Таврійсь-кого державного агротехнологічного університету (економічні науки) / за ред. Л. В. Синяєвої. – Мелітополь: “Люкс”, 2017. - № 1-2 (33-34) – С.158-164.

2. Виноградський М.Д. Управління персоналом. : навч. посібник / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, А.М. Шканова – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.

3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навчальний посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : «Кондор», 2003. – 296 с.

4. Осовська Г. В. Менеджмент: підручник / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. - К. : Кондор-Видавництво, 2015. – 563 с.

7. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Навчально-інформаційний портал ТДАТУ <http://nip.tsatu.edu.ua>
2. Наукова бібліотека ТДАТУ <http://www.tsatu.edu.ua/biblioteka/>
3. Сайт кафедри маркетингу <http://www.tsatu.edu.ua/mk/>
4. Internet.

**МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПРОДОВОЛЬСТВА
УКРАЇНИ**

**ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра менеджменту

КУРСОВА РОБОТА

*з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудо­ві
відносини»*

на тему:

« _____
_____ »

напрямку підготовки _____
спеціальності « _____ »

_____ (підпис) _____ (ініціали та прізвище)
Керівник _____

_____ (підпис) _____ (ініціали та прізвище)
Національна шкала _____
Кількість балів _____ Оцінка ECTS _____
Члени комісії;

_____ (підпис) _____ (ініціали та прізвище)

_____ (підпис) _____ (ініціали та прізвище)

_____ (підпис) _____ (ініціали та прізвище)

ДОДАТОК Б

Завідувачу кафедри *менеджменту*
проф. Нестеренко С.А.
здобувача вищої освіти «*Бакалавр*»
_____ групи

(Прізвище, ім'я, по батькові)

ЗАЯВА

Прошу затвердити тему курсової роботи: « _____

_____»

з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

_____ П.І.ПБ « _____ » _____ 201_ р.
(підпис) (дата)

ПОГОДЖЕНО

Керівник _____ П.І.ПБ. « _____ » _____ 201_ р.
(підпис) (дата)

Приклади оформлення ілюстрації

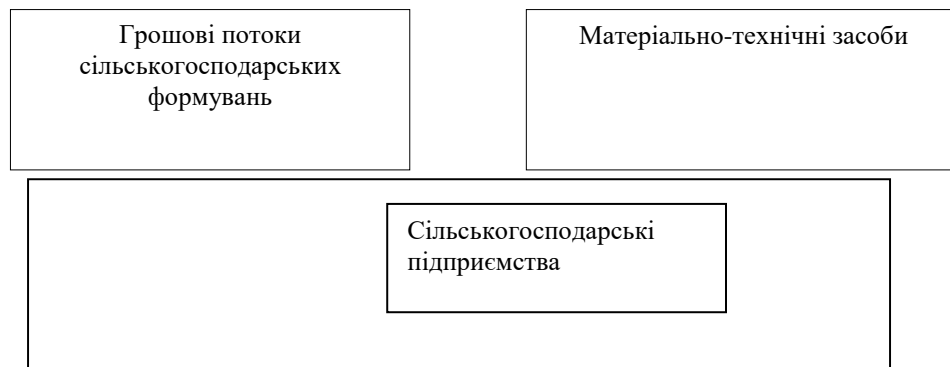


Рис. 1.1. Система відносин між учасниками матеріально-технічного забезпечення

Приклад оформлення таблиці в тексті курсової роботи

Значення показників по 1 та 2 проекту наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Показник	1 проект	2 проект
Ціна за одиницю продукції, грн..	250	300
Гранична ціна за одиницю продукції, грн..	220	270

Відповідно до показників наведених в табл. 1 можна підвести такі підсумки.

Приклад оформлення математичної формули

Для розрахунку й аналізу вантажообороту автопарку (O т/км) використовують формулу:

$$O \text{ т/км} = V_{п} - K_{а} - K_{в} - K_{п} - L - 365, \quad (1.5)$$

де $V_{п}$ - вантажопідйомність автопарку (загальний тоннаж), т;

$K_{а}$ - коефіцієнт використання автопарку;

$K_{в}$ — коефіцієнт використання вантажопідйомності;

$K_{п}$ - коефіцієнт використання пробігу;

L - середньодобовий пробіг автомобілів, км.

ДОДАТОК Ж

ЗРАЗКИ ОФОРМЛЕННЯ БІБЛІОГРАФІЧНИХ ДЖЕРЕЛ

Вид джерела інформації	Приклад оформлення
Підручник	Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С. Ф. Покропивного. — К.: КНЕУ, 2013. — 608 с.
Навчальний посібник	<i>Краснокутська Н. В.</i> Інноваційний менеджмент: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2013. — 502 с.
Монографія	<i>Антонюк Л. Л.</i> Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізм реалізації: Монографія. — К.: КНЕУ, 2014. — 275 с.
Стаття	<i>Савчук В.</i> Внутрішній аудит у системі корпоративного управління підприємством // Економіка України. — 2014. — № 5. — С. 50—55.
Перекладне видання	<i>Хан Д.</i> Планирование и контроль: концепция контроллинга / Пер. с нем.; Под ред. и с предисл. А. А. Турчака, Л. Г. Головача, М. Л. Лукашевича. — М.: Финансы и статистика, 2009. — 800 с.
Словник	Большой экономический словарь: 19 000 терминов / Под ред. А. Н. Азриэляна. — М.: Ин-т новой экономики, 2007. — 859 с.
Багатотомне видання	<i>Бродель Ф.</i> Матеріальна цивілізація, економіка і капіталізм, XV—XVIII ст. / Пер. з фр. — Т. 1.: Структури повсякденності: можливе і неможливе. — К.: Основи, 2005. — 543 с.
Статистичний щорічник	Статистичний щорічник України за 2003 рік / Держкомстат України; За ред. О. Г. Осауленко. — К.: Консультант, 2014. — 631 с.
Web-сайт	http://udec.ntu-kpi.kiev.ua/udec.nsf/Documentukr
Оригінальне зарубіжне видання	<i>Waterson M.</i> Economic Theory of Industry. — Cambridge Univ. Press, 2017. — 381 p.
Стандарт	ДТСУ 3278—95. Система розроблення та поставлення продукції на виробництво: Основні терміни та визначення. — К.: Держстандарт України, 2006. — 62 с.
Препринт	<i>Крип'якевич І. П.</i> Історія українського війська: Репр. вид. — К.: МП «Пам'ятки України», 2007. — 288 с.
Збірник наукових праць	Проблеми економічного ризику: аналіз та управління: Зб. наук. праць за матеріалами Першої Всеукр. наук.-практ. конф. від 26—28 жовт. 1998 р. / Редкол.: О. Д. Шарапов та ін. — К.: КНЕУ, 2008. — 96 с.
Тези доповіді	<i>Барабась Д. О.</i> Конкурентні переваги та ключові фактори успіху: спільне та відмінне // Управління підприємством: діагностика, стратегія, ефективність: Матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. від 23—25 листоп. 2000 р. — К.; Дніпропетровськ, 2009. — С. 10—11.
Автореферат дисертації	<i>Іванов Ю. Б.</i> Організаційно-економічні проблеми забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств в умовах формування ринкових відносин: Автореф. Дис. ... д-ра екон. наук (08.06.01) / Харків. держ. екон. ун-т. — Харків, 2010. — 33 с.
Методичні матеріали	Методичне забезпечення курсу «Менеджмент» для слухачів магістерських програм / Уклад. С. М. Соболь та ін. — К.: КНЕУ, 2012. — 96 с.
Конспект лекцій	Конспект лекцій з курсу «Операційний менеджмент», прочитаних канд. екон. наук, доц. Т. В. Омеляненко студентам IV курсу спец. 6201/1 «Менеджмент промислових підприємств» денної форми навчання, 2018/2019 навч. рік.

ДОДАТОК 3

Таблиця 3.1

Динаміка зміни складу і структури земельних угідь

Угіддя	200_р.		200_р.		200_р.		200_в % до 200_
	га	%	га	%	га	%	
Загальна земельна площа		100		100		100	
у т.ч. сільськогосподарських угідь							
із них: рілля							
сінокоси							
пасовища							
багаторічні насадження							
Площа лісу							
Ставки і водоймища							
Інші землі							
Наявність зрошуваних земель							
Наявність осушених земель							

Таблиця 3.2

Динаміка зміни складу і структури товарної продукції

Види продукції і галузі	200_р.		200_р.		200_р.		В середньому за 3 роки	%
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%		
Рослинництво – всього								
у т.ч. зерно								
соняшник на зерно								
овочі								
інша продукція								
Тваринництво – всього								
у т.ч. скотарство:								
з нього: реалізація ВРХ на м'ясо								
реалізація ВРХ на племінні цілі								
молоко								
свинарство:								
із нього реалізація свиней на м'ясо								
реалізація свиней на племінні цілі								
Інша продукція								
Підсобні виробництва і промисли								
Роботи і послуги на сторону								
Всього по сільськогосподарському підприємству								

Таблиця 3.3

Дослідження зміни середньорічної вартості основних і оборотних засобів

Показники	200_	200_	200_	200_ в % до 200_
Середньорічна вартість всіх основних фондів, тис. грн.				
у т.ч. виробничих				
із них сільськогосподарського призначення				
у т.ч. рослинництва				
тваринництва				
у т.ч. невиробничих				
Середньорічна вартість оборотних засобів, тис. грн.				
Співвідношення основних і оборотних засобів				

Таблиця 3.4

Дослідження показників забезпеченості господарства фондами і ефективність їх використання

Показники	200_	200_	200_	200_ в % до 200_
Фондозабезпеченість, грн./га				
Фондоозброєність праці, грн./осіб				
Фондовіддача, всього				
Фондомісткість, всього				
Норма прибутку, %				
Коефіцієнт оборотності оборотних засобів				
Тривалість обороту оборотних засобів, днів				

Таблиця 3.5

Динаміка зміни показників використання робочої сили

Показники	200_	200_	200_	200_ в % до 200
Чисельність середньорічних працівників, чол.				
Відпрацьовано люд.-днів на одного середньорічного працівника				
Коефіцієнт використання номінального річного фонду робочого часу				
Навантаження на одного середньорічного працівника:				
сільськогосподарських угідь, га				
ріллі, га				
умовних голів тварин				

Таблиця 3.6

Динаміка рівня продуктивності праці в господарстві

Показники	200_	200_	200_	200_ в % до 200_
Вартість валової продукції у порівнянних цінах всього, т. грн.				
Затрати праці на виробництво продукції сільського господарства всього, тис. люд.-год.				
Вироблено валової продукції з розрахунку на 1 люд.-год. прямих затрат праці – всього, грн.				
Трудомісткість виробництва 1ц, люд.-год.:				
Виробіток, тис.грн. на 1 зайнятого				
Рівень використання річного фонду робочого часу,%				

Таблиця 3.7

Рівень рентабельності сільськогосподарського виробництва

Показники	200_	200_	200_	200_ в % до 200_
Виручка від реалізації продукції рослинництва, тис. грн.				
Виробнича (повна) собівартість реалізованої продукції всього, тис. грн.				
Прибуток від реалізації, тис. грн.				
Рівень рентабельності виробництва продукції рослинництва, %				
Виручка від реалізації продукції тваринництва, тис. грн.				
Виробнича (повна) собівартість реалізованої продукції, тис. грн.				
Прибуток від реалізації, тис. грн.				
Рівень рентабельності виробництва продукції тваринництва, %				
Виручка від реалізації продукції всього, тис. грн.				
Виробнича (повна) собівартість реалізованої продукції всього, тис. грн.				
Прибуток від реалізації, тис. грн.				
Рівень рентабельності сільськогосподарського виробництва, %				

Таблиця К.1

Зміна чисельного складу населення

Показники	Роки			200_ в % до 200_
	200_	200_	200_	
Все населення господарства, осіб				
Населення в працездатному віці, осіб				
Питома вага працездатного населення в його загальній кількості, в %				
Населення молодше працездатного віку, осіб				
Питома вага населення молодше працездатного віку в його загальній кількості, в %				
Населення в віці старшому за працездатний, осіб				
Питома вага населення в віці старшому за працездатний в його загальній кількості, в %				
Навантаження працездатного покоління на 1000 населення, ‰*				

* – промілли, вимір відбувається в розрахунку на 1000 осіб населення

Таблиця К.2

Динаміка статево-вікового складу населення

Показники	Роки			200_ в % до 200_
	200_	200_	200_	
Загальна кількість населення господарства, осіб				
Населення в працездатному віці, осіб				
в тому числі: жінки				
чоловіки				
Населення молодше працездатного віку, осіб				
в тому числі: жінки				
чоловіки				
Населення в віці старшому за працездатний, осіб				
в тому числі: жінки				
чоловіки				

Таблиця К.3

Особливості формування трудових ресурсів у
сільськогосподарських підприємствах аграрного сектора України

Фаза відтворення, її напрями та ознаки	Тип підприємства		
	ФГ	СК	ОСГ
Формування трудових ресурсів, в т.ч. природний рух: звужене відтворення	не переважає		
розширене відтворення	є сезонним явищем		
просте відтворення	має місце		
міграційні процеси: еміграція	відсутня	наявна	відсутня
імміграція	відсутня	наявна	відсутня
сталість	наявна	відсутня	відсутня
підготовка кадрів: первинна підготовка	проводиться		
підвищення кваліфікації	проводиться		не проводиться
перепідготовка	проводиться		може мати місце

Таблиця К.4

Освітня структура трудових ресурсів

Склад працівників за освітою	200_		200_		200_		200_ до 200_	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	±	%
Всього працівників								
в т.ч. <i>робітників</i> :								
середня								
середня спеціальна								
неповна вища								
вища								
<i>керівників, спеціалістів</i> :								
вища								
неповна вища								
середня спеціальна								

Таблиця К.5

Таблиця К.7

Кваліфікаційний склад працівників – відрядників за період рр.

Розряд робітників	Тарифні коефіцієнти	Чисельність робітників на кінець року, осіб	
		Базисний рік	Звітний рік
I			
II			
III			
IV			
V			
VI			
Всього			
Середній тарифний розряд робітників			
Середній тарифний коефіцієнт			

Таблиця К.8

Забезпеченість господарства фахівцями

Показники	200_	200_	200_	200_ в % до 200_
Чисельність працівників, осіб				
в т. ч. робітників				
керівників та спеціалістів				
Діапазон підлеглості (кількість працівників на 1 керівника), осіб				
Відпрацьовано одним середньорічним працівником, люд.-год.				
Витрати робочого часу, тис. люд-год.				
Потреба у персоналі, осіб				
в т.ч. керівники				
робітники				
Ступінь забезпеченості господарства персоналом, рази				
Ступінь забезпеченості господарства фахівцями, рази				
Ступінь забезпеченості господарства працівниками, рази				

Таблиця К.9

Підготовка та підвищення кваліфікації працівників
сільськогосподарського виробництва

Роки	Навчено новим професіям (підготовка, перепідготовка, суміжні професії), всього	з них за кордоном	Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, всього, осіб	у тому числі				Крім того, перепідготовлено службовців
				на виробництві		у навчальних закладах за договорами		
				осіб	у % до кількості працівників, яким підвищили кваліфікацію	осіб	у % до кількості працівників, яким підвищили кваліфікацію	
200_								
200_								
200_								
Відхи- лення (±)								

Таблиця К.10

Характеристика ринку сільської праці

Показники	Роки			200_ в % до 200_
	200_	200_	200_	
Чисельність безробітних, осіб				
Чисельність вивільнених працівників, осіб				
Попит на робочу силу, осіб				
Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян, осіб				
Зайняті в сільському господарстві, осіб				
Чисельність вивільнених працівників у % до зайнятого населення				
Попит на робочу силу у % до зайнятого населення				
Чисельність безробітних у % до зайнятого населення				

Таблиця К.11

Баланс ринку сільськогосподарської праці, осіб

Показники	Роки			200_в % до 200_
	200_	200_	200_	
I. Пропозиція робочої сили, всього				
у т.ч. – особи, які вперше шукають роботу (випускники загальних шкіл, ПТУ, ВНЗ)				
- працівники, звільнені з роботи за скороченням штатів, власним бажанням, порушення трудової дисципліни				
- громадяни, звільнені зі збройних сил; особи, звільнені з місць позбавлення волі та лікувально-трудовах профілакторіїв				
- зайняті в домашньому господарстві та інші особи, які не були зайняті більше одного року				
II. Попит на робочу силу, всього				
у т.ч. в зв'язку з:				
- смертю працівників				
- виходом на пенсію				
- вакансіями				
- створенням нових робочих місць				
- механічним вибуттям працівників				
III. Незадоволений попит на робочу силу				
IV. Невикористана пропозиція робочої сили				
V. Відсоток невикористання робочої сили, %				

Таблиця К.12

Характеристика ринку сільської праці

Показники	Роки		Звітний до базисного, %
	базисний	звітний	
I. Пропозиція робочої сили, всього			
II. Попит на робочу силу, всього			
III. Незадоволений попит на робочу силу			
IV. Невикористана пропозиція робочої сили			
V. Відсоток невикористання робочої сили, %			
VI. Навантаження на одну вакансію, осіб			

Динаміка тривалості безробіття

Показники	Роки			20_ у % до 20_
	20_	20_	20_	
Кількість осіб, які мали статус безробітних, осіб				
Особи, які мали статус безробітних, %				X
у тому числі в період:				
• до місяця				X
• від 1 до 3 місяців				X
• від 3 до 6 місяців				X
• від 6 до 9 місяців				X
• від 9 до 12 місяців				X
• від 12 до 24 місяців				X
• від 24 до 36 місяців				X
• понад 36 місяців				X
• понад 4 місяці				X
Середня тривалість безробіття, місяців				

Таблиця К.16

Зміна витрат Мелітопольського району на заходи політики
зайнятості з 20.. по 20.. рр..у % до ВВП

Показники	Роки		Звітний до базисного,%
	базисний	звітний	
Профорієнтаційні та інші послуги центрів зайнятості та адміністративні витрати			
Профнавчання			
Заходи для молоді			
Субсидії роботодавцям у приватному секторі			
Підтримка самозайнятості			
Громадські роботи			
Заходи для інвалідів			
Допомога по безробіттю			
Вихід на дострокову пенсію через обставини на ринку праці			
Всього			

Таблиця К.17

Динаміка зміни показників, які розкривають діяльність державних органів влади та інших інституцій, що функціонують під контролем державного управління

Показники	Роки			20_ у % до 20_
	20_	20_	20_	
Рівень працевлаштування незайнятого населення державною службою зайнятості, %				X
Видатки на заходи активної політики зайнятості у % до ВВП				X
Валовий обіг внутрішньої міграції (по агроформуваннях району), осіб				
Мінімальна заробітна плата, грн..				
Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію				
Кількість осіб, які пройшли профперепідготовку				
Видатки на утримання державної служби зайнятості у % до ВВП				X
Видатки на розвиток інформаційно-довідкової системи обслуговування безробітних у % до загальної суми коштів державного фонду сприяння зайнятості				X
Створення робочих місць для осіб з обмеженими фізичними можливостями, молоді, особам з обмеженими фізичними і розумовими можливостями;				
Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце				
Співвідношення загальних надходжень та витрат фонду зайнятості				X
Кількість випадків травмування на виробництві				
Видатки на виплату допомоги по безробіттю у % до ВВП				X
Питома вага працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %				X
Середня тривалість незайнятості безробітного населення, міс.				
Питома вага працівників пенсійного віку, %				X
Кількість осіб, залучених до участі в оплачуваних громадських роботах				

Таблиця К.18

Витрати на заходи політики зайнятості за 20.., 20.. рр..

Рік	Загальні витрати, у % до ВВП	з яких направлені на:		
		виплату допомоги по безробіттю, %	заходи активної політики зайнятості, %	утримання служби зайнятості, %
20_				
20_				
Відхилення 20_ р. від 20_ р. (+,-)				

Таблиця К.19

Показники оцінки зовнішнього руху персоналу

Коефіцієнт	Сутність
<i>Коефіцієнт залучення персоналу на постійні основи – $(K_{з.о}) = Ч_{з.о} / Ч_{сер}$</i>	Співвідношення чисельності залучених на постійні основи за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
<i>Коефіцієнт залучення персоналу на тимчасовій основи – $(K_{з.т.о}) = Ч_{з.т.о} / Ч_{сер}$</i>	Співвідношення чисельності залучених на тимчасовій основи за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
<i>Коефіцієнт загального залучення персоналу – $(K_{з}) = K_{з.о} + K_{з.т.о}$</i>	Сума залученого персоналу як на постійні основи та на тимчасовій основи за певний період.
<i>Коефіцієнт вивільнення персоналу на постійні основи – $(K_{в.о}) = Ч_{в.о} / Ч_{сер}$</i>	Співвідношення чисельності вивільнених на постійні основи за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
<i>Коефіцієнт вивільнення персоналу на тимчасовій основи – $(K_{в.т.о}) = Ч_{в.т.о} / Ч_{сер}$</i>	Співвідношення чисельності вивільнених на тимчасовій основи за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
<i>Коефіцієнт загального вивільнення персоналу – $(K_{в}) = K_{в.о} + K_{в.т.о}$</i>	Сума вивільненого персоналу як на постійні основи та на тимчасовій основи за певний період.
<i>Коефіцієнт звільнених за власним бажанням – $(K_{з.в.б}) = Ч_{з.в.б} / Ч_{з}$</i>	Співвідношення чисельності звільнених за власним бажанням за певний період до загальної чисельності звільнених за відповідний період.
<i>Коефіцієнт звільнених з</i>	Співвідношення чисельності звільнених з

ініціативи організації – ($K_{z_{i.o}}$) = $\frac{Ч_{z_{i.o}}}{Ч_z}$	ініціативи організації за певний період до загальної чисельності звільнених за відповідний період.
Коефіцієнт оновлення колективу – ($K_{ок}$) = $\frac{Ч_{п.до}}{Ч_{сер}}$	Співвідношення чисельності нових працівників (працюючих до 1 року) за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт проходження випробувального терміну – ($K_{вт}$) = $\frac{Ч_{пр_{в.м}}}{Ч_{пр_{в.м}}}$	Співвідношення чисельності працівників, що пройшли випробувальний термін за певний період до чисельності прийнятих на випробувальний період за відповідний період.
Коефіцієнт адаптації персоналу – ($K_{ад}$) = $\frac{Ч_{п_{1-2р}}}{Ч_{п.о}}$	Співвідношення чисельності персоналу працюючого до 2 років за певний період до загальної чисельності залученого персоналу на постійній основі за відповідний період.
Коефіцієнт міжпрофесійного внутрішнього руху персоналу – ($K_{мпр}$) = $\frac{Ч_{мп}}{Ч_{вп}}$	Співвідношення чисельності міжпрофесійних переміщень за певний період до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт міжкваліфікаційного внутрішнього руху персоналу – ($K_{мквр}$) = $\frac{Ч_{мкп}}{Ч_{вп}}$	Співвідношення чисельності міжкваліфікаційних переміщень за певний період до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт міжкатегорійного внутрішнього руху персоналу – ($K_{мктр}$) = $\frac{Ч_{мктп}}{Ч_{вп}}$	Співвідношення чисельності міжкатегорійних переміщень за певний період до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт руху персоналу в межах структурних одиниць – ($K_{рсо}$) = $\frac{Ч_{псо}}{Ч_{вп}}$	Співвідношення чисельності переміщень в межах структурних одиниць за відповідний період до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт руху персоналу в межах територіальних одиниць – ($K_{тп}$) = $\frac{Ч_{пто}}{Ч_{вп}}$	Співвідношення чисельності переміщень в межах територіальних одиниць за відповідний період до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт замін персоналу в посадах – ($K_{зм}$) = $\frac{Ч_{зм_{н.п}}}{Ч_{сер}}$	Співвідношення чисельності замін персоналу в посадах (у зв'язку з не відповідністю посаді) за відповідний період до середньооблікової чисельності персоналу за

	відповідний період.
<i>Коефіцієнт забезпеченості організації внутрішніми кадрами</i> $K_{зовк} = \frac{Ч_{в.к}}{Ч_{н.з.п.п.}}$	Співвідношення кількості внутрішніх кандидатів (працівників) за певний період до загальної кількості нових посад, замін та переміщень в існуючих посадах за відповідний період.
<i>Коефіцієнт абсентизму персоналу – (Каб) = $\frac{Ч_{абд}}{Ч_{рд}}$</i>	Співвідношення кількості днів - не виходів на роботу (прогули/лікарняний) за певний період до загальної кількості робочих днів за відповідний період.

Таблиця К.20

Динаміка показників руху робочої сили в сільському господарстві

Показники	Роки			200_ в % до 200_
	200_	200_	200_	
Середньооблікова чисельність, осіб				
Прийнято всього, осіб				
Вибуло всього, осіб				
у т.ч. за власним бажанням, за прогули та інші порушення трудової дисципліни, осіб				
у % до кількості вибулих				
Кількість вибулих до кількості прибулих, разів				
Коефіцієнт обороту робочої сили, %				
- за прийомом				
- за звільненням				
- загальний				
Плинність кадрів, %				
Сталість кадрів, %				
Стабільність кадрів, %				

Таблиця К.21

Узагальнені показники руху персоналу організації

Коефіцієнт	Сутність
Коефіцієнт інтенсивності зовнішнього руху персоналу $K_{ізр} = \frac{Ч_{зн}}{Ч_{сер}}$	Співвідношення чисельності переміщень зовнішнього руху персоналу до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт інтенсивності внутрішнього руху персоналу $K_{івр} = \frac{Ч_{вн}}{Ч_{сер}}$	Співвідношення чисельності переміщень внутрішнього руху персоналу до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт інтенсивності руху персоналу $K_{іпр} = \frac{(Ч_{зн} + Ч_{вн})}{Ч_{сер}}$	Співвідношення чисельності переміщень зовнішнього та внутрішнього рухів персоналу до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.

Таблиця К.22

Причини плинності робочої сили в господарстві

Причини звільнення	Роки				звітний в % до базисного
	базисний		звітний		
	осіб	%	осіб	%	
Незадоволеність умовами і організацією праці					
Незадоволеність житлово-побутовими умовами					
Незадоволеність заробітком					
Незадоволеність професією					
Незадоволеність взаємовідносинами у колективі					
Інші причини (вихід на пенсію, на навчання, до війська)					
Всього		100		100	

Таблиця К.23

Індекси задоволеності респондентами чинниками мотиваційних ядер «заробіток» та «цікава робота»

Роки	Розподіл робітників за рівнем задоволеності					Індекс задоволеності
	цілком задоволений	скоріше задоволений	цілком незадоволений	скоріше незадоволений	підсумок	
<i>Організація праці</i>						
Відхилення (+,-)						

Таблиця К.24

Аналіз стану умов праці робітників сільського господарства, %

Показники	200_	200_	200_
Всього працівників,			
у т.ч. зайняті в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам,			
із них працюють під впливом:			
- підвищеного рівню шуму, інфразвуку, ультразвуку			
- підвищеного рівня вібрації			
- запиленості повітря робочої зони, що перевищує ГДК			
- загазованості повітря, що перевищує ГДК			
- перевищення встановлених нормативів важкості і напруженості праці			
Чисельність працівників, які постійно працюють у багатозмінному режимі роботи			

Таблиця К.25

Зміна показників забезпеченості підприємства об'єктами соціальної
інфраструктури

Об'єкти соціальної інфраструктури	200_	200_	200_
Кількість дошкільних закладів, од.			
у них місць, тис. од.			
Кількість середніх навчальних закладів, од.			
Кількість лікарняних закладів, од.			
Сільський житловий фонд, тис. кв. м.			
у т.ч.: - державний комунальний та колективний фонд			
- приватний фонд			
Приватний у % до загального житлового фонду			

Таблиця К.26

Середній відсоток виконання норм по господарству, %

Показники	Роки		Відношення звітнього до базисного, %
	базисний	звітний	
Річні витрати робочого часу, тис. люд.- год.			
в тому числі витрати праці апарату управління			
Середній відсоток виконання норм по господарству, %			

Таблиця К.27

Розподіл робітників підприємства за рівнем виконання норм праці

період	Розподіл робітників-відрядників за рівнем виконання норм виробітку, ос.							Середнє виконання норм, %	
	До 100 %	100-105 %	105-110 %	110-120 %	120-130 %	130-150 %	Від 150 % і вище		Підсумок
▪ базисний									
▪ звітний									
звітний у % до базисного									

Таблиця К.28

Середній відсоток виконання норм по господарству, %

Показники	Роки			Відхилення 20_р. від 20_р.
	20_	20_	20_	
Середнє виконання норм по господарству				
Середнє виконання норм в рослинництві				
Середнє виконання норм в тваринництві				
Середнє виконання норм в ремонтній майстерні				
Середнє виконання норм на машинному дворі				

Ефективність використання робочої сили в господарстві

Показники	Роки			Відхилення (+,-)
	200_	200_	200_	
Річні витрати робочого часу, тис. люд.-год.,				
в тому числі в рослинництві				
в тваринництві				
Середньорічна кількість працівників, осіб				
в тому числі в рослинництві				
в тваринництві				
Відпрацьовано одним середньорічним робітником за рік, люд.-год.				
в тому числі в рослинництві				
в тваринництві				
Річна продуктивність праці, грн./люд.-год.				
в тому числі в рослинництві				
в тваринництві				
Трудомісткість, люд.-год./ грн.				
в тому числі в рослинництві				
в тваринництві				
Річний виробіток на одного середньорічного робітника, грн./ос.				
в тому числі в рослинництві				
в тваринництві				
Рівень використання робочого часу, %				
в тому числі в рослинництві				
в тваринництві				
Вартість валової продукції (у порівняльних цінах 2000р.), тис. грн.				
в тому числі в рослинництві				
в тваринництві				
Втрати річного фонду робочого часу, тис. люд.-год.				
Резерви збільшення виробництва продукції, тис.грн.				

Примітка:

Робочий рік триває 289 днів при тривалості робочої зміни – 6,8 год.

Використання робочого часу в господарстві, люд.-днів

Елементи календарного фонду часу	В середньому на одного спискового працівника, днів		В % до календарного фонду люд.-днів	
	базисний	звітний	базисний	звітний
Норматив робочого часу, люд.-днів	263	263	72,1	72,1
Відпрацьовано фактично, люд.-днів				
Кількість люд.-днів неявок на роботу – разом,				
в тому числі				
дні відпустки				
навчальні відпустки				
дні відпустки по вагітності і родах				
в зв'язку з хворобою				
інші неявки, дозволені законом				
Прогоули				
Неявки з дозволу адміністрації				
Вихідні і святкові дні	102	102	27,9	27,9
в т. ч. святкові дні	12	12	3,3	3,3
Загальний календарний фонд часу	365	365	100,0	100,0

Таблиця К.34

Фактичний баланс робочого часу

№	Витрати часу	Тривалість		Індекси
		Хвилини	в %	
1	Підготовчо заключний час			$T_{пз}$
2	Оперативний час:			$T_{об}$
2.1	В тому числі основний час			T_o
2.2	Допоміжний час			T_v
2.3	Час на обслуговування робочого місця			$T_{обс}$
2.4	Час на особисті потреби			$T_{оп}$
2.5	Час на відпочинок			$T_{від}$
2.6	Простої з вини виконавця			$T_{пд}$
3	Всього по балансу			-

Таблиця К.35

Нормативний баланс робочого часу

№	Витрати часу	Тривалість		Індекси
		Хвилини	%	
1	Підготовчо-заклучний час	30	6,25	$T_{пз}$
2	Оперативний час	420	87,5	$T_{об}$
3	Час обслуговування	17	3,54	$T_{обс}$
4	Час на особисті потреби	13	2,71	$T_{оп}$
5	Всього	480	100	-

Логістика зв'язків принципів реалізацій та функціонального забезпечення заробітної плати

Принципи реалізації	Простота, логічність і ясність діючих форм і систем оплати праці	1) Стимулююча 2) Мотивуюча 3) Оптимізаційна	Функції заробітної плати
	Підвищення реальної заробітної плати відповідно до зростання ефективності виробництва		
	Випереджаючі темпи зростання обсягів випуску продукції порівняно з темпами зростання фонду споживання		
	Диференціація рівня оплати праці залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від змісту і умов праці, місця підприємства і галузі	4) Соціальна 5) Відтворювальна 6) Регулююча 7) Формування платоспроможного попиту	
	Однакова винагорода за однакову працю, забезпечення соціальної справедливості		
	Солідаризація заробітної плати		
	Державне регулювання оплати праці, забезпечення стану нормальної життєдіяльності людини		
	Соціальне партнерство		
	Сегментація ринку праці та рівнів оплати праці		
	Розподіл і перерозподіл кадрів по регіональних галузях з урахуванням ринкової кон'юнктури		

Механізм регулювання оплати праці в Україні

Напрями регулювання заробітної плати		
Державне регулювання		Договірне регулювання
пряме	Регулювання формування ціни робочої сили	Генеральна угода
	Встановлення розміру мінімальної заробітної плати	
	Встановлення інших державних норм і гарантій у сфері оплати праці	
	Встановлення розмірів і умов оплати праці керівників підприємств, договір на рівні заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету	Галузева угода
	Встановлення порядку компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати	Регіональна угода
	Встановлення механізму індексації доходів громадян	
непряме	Регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів	Коллективний та трудовий договори на рівні підприємства
	Регулювання результатів індивідуального розподілу	

Таблиця К.40

Диференціація тарифних коефіцієнтів (тарифна сітка робітників)

	Тарифні розряди							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,800	1,892	2,0
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	–	0,088	0,116	0,146	0,181	0,269	0,092	0,108
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	–	8,8	10,7	12,1	13,4	17,6	5,1	5,7

Коллективний договір

↓		↓			
Часова тарифна ставка працівника I розряду	→	Тарифна сітка	→	Тарифно-кваліфікаційний	
				ДОВІДНИК	
Кількість годин (днів) відпрацьованого часу	-	Годинна (денна) тарифна ставка працівника п-ного відпрацьованого часу розряду	-	Норми праці	
			↓		↓
Районний коефіцієнт роботи				Розцінка на одиницю роботи, обсяг виконаної працівником роботи	
↓		↓		↓	
Погодинний тарифний зарібок	← Доплати →	Відрядний тарифний зарібок			
	← Надбавки →				
	← КТУ →				
	← Премії →				

Схема К.1 Механізм формування зарібної плати працівника підприємства

Таблиця К.41

Поелементний склад і структура зарібної плати по господарству

Елементи фонду зарібної плати	Роки						20_ в % до 20_
	20_		20_		20_		
	Тис.гр н.	%	Тис.гр н.	%	Тис.гр н.	%	
Фонд основної зарібної плати,							
- оплата робітників на відрядній оплаті за розцінками							
- оплата праці робітників по погодинній оплаті за тарифами							
Фонд додаткової праці в т.ч. премії доплати							
Загальний фонд оплати праці							

Таблиця К.42

Динаміка поелементного складу фонду оплати праці

Показники	Роки			20_ в % до 20_р.
	20_	20_	20_	
Фонд основної заробітної плати				
- оплата робітників на відрядній оплаті за розцінками				
- оплата праці робітників по погодинній оплаті за тарифами				
Фонд додаткової оплати праці				
Загальний фонд оплати праці				

Таблиця К.43

Динаміка зміни фонду оплати праці

Показники	Роки			20_ в % до 20_р.
	20_	20_	20_	
Фонд оплати праці всіх працівників сільського господарства, тис. грн.,				
А) відрядників,				
- у % до загального фонду стимулювання				X
Б) погодинників				
- у % до загального фонду стимулювання				X

Таблиця К.44

Динаміка середньомісячної заробітної плати по господарству

Показники	Роки			20_ в % до 20_р..
	20_	20_	20_	
Середньомісячна основ-на заробітна плата, грн..				
Середньомісячна додаткова заробітна плата, грн..				
Середньомісячна заробітна плата, грн..				

Таблиця К.45

Розподіл середньомісячної заробітної плати по господарству за

видами та системами, грн..

Елементи фонду заробітної плати	Роки			20_ в % до 20_р..
	20_	20_	20_	
Середньомісячна заробітна плата,				
На відрядній оплаті,				
На погодинній оплаті,				
Амплітуда коливань, рази				X

Таблиця К.46

Залежність між продуктивністю праці і її оплатою

Роки	Рівні ряду			Абсолютний базисний приріст			Базисний темп росту		
	Продуктивність праці, грн. на одну люд.-год.	Виріток продукції на одного середньорічного працівника, тис. грн.	Середньомісячна заробітна плата, грн.	Продуктивність праці, грн. на одну люд.-год.	Виріток продукції на одного середньорічного працівника, тис. грн.	Середньомісячна заробітна плата, грн.	Продуктивність праці, грн. на одну люд.-год.	Виріток продукції на одного середньорічного працівника, тис. грн.	Середньомісячна заробітна плата, грн.
200_									
200_									
200_									

Таблиця К.47

Співвідношення середньомісячної заробітної плати і продуктивності праці

Роки	Середньомісячна заробітна плата, грн.	Продуктивність праці, грн. / люд.-год.	Базисний абсолютний приріст, грн.		Базисний темп росту, %	
			Середньомісячна заробітна плата	Продуктивність праці, грн./ люд. – год.	Середньомісячна заробітна плата	Продуктивність праці, грн./ люд. – год.
200_						
200_						
200_						

Таблиця К.48

Вплив рівня оплати праці на трудову активність працівників

Показники	200_	200_	200_
Середньомісячна оплата праці одного працівника в середньому по групі, грн.:			
- рослинництво			
- тваринництво			
Відпрацьовано одним працівником за рік у середньому по групі, люд.-год.:			
- рослинництво			
- тваринництво			
Рівень використання річного фонду робочого часу, %:			
- рослинництво			
- тваринництво			
Продуктивність праці, грн./люд.-год.:			
- рослинництво			
- тваринництво			

Таблиця К.49

Аналіз фонду плати робітників і їх середньорічної заробітної плати

Показники	№ стр.	Методика розрахунку	Роки		звітний до базисного	
			базисний	звітний	+;-	%
Фонд заробітної плати робітників, тис. грн.	1					
в т.ч. основна заробітна плата	2					
Середньоспискова чисельність, осіб	3					
Загальні витрати праці, тис. люд.-год.	4					
Середньорічна заробітна плата одного робітника, грн.	5	(стр.1*1000) /стр.3				
Середня кількість людино-годин, відпрацьованих одним робітником за рік	6	(стр.4*1000) /стр.3				
Середньогодинна оплата за відпрацьований час, коп.	7	(стр.2 /стр.4) *100				
Середній рівень додаткової оплати, %	8	((стр.1-стр.2) /стр.2)*100				

Таблиця К.50

Діагностика значення ефективності стимулювання персоналу

Показники ефективності	Значення коефіцієнта	
	Розмір	економічний сенс
Коефіцієнт співвідношення між: 1. Темпом зростання фонду оплати праці та виторгом	1,14	Система матеріального стимулювання персоналу не враховує зростання продуктивності праці, зростання оплати праці не "зароблено" зростанням обсягів діяльності.
2. Темпом зростання фонду оплати праці та прибутком	0,82	Система матеріального стимулювання персоналу не забезпечує зростання прибутку та економію поточних витрат підприємства.
3. Темпом зростання фонду оплати праці та ринковою вартістю підприємства.	1,05	Система матеріального стимулювання персоналу майже спрямована на досягнення стратегічної мети діяльності

Діагностика значення ефективності стимулювання персоналу

Показники ефективності	Значення коефіцієнта	
	більше 1	менше 1
Коефіцієнт співвідношення між: 1. Темпом зростання фонду оплати праці та товарообігом (виторгом)	Система матеріального стимулювання персоналу не враховує зростання продуктивності праці, зростання оплати праці не "зароблено" зростанням обсягів діяльності	Система матеріального стимулювання праці персоналу забезпечує зростання продуктивності праці
2. Темпом зростання фонду оплати праці та доходом	Зростання оплати праці на має під собою необхідного економічного підґрунтя - зростання джерела здійснення витрат. Відповідно зростає питома вага виплат на оплату праці в складі доходів, що призводить до погіршення фінансування інших напрямків витрат та зменшення отримання прибутку	Система матеріального стимулювання орієнтована не тільки на зростання товарообігу, а й на зростання доходів, як від реалізації товарів, так і від здійснення інших видів діяльності
3. Темпом зростання фонду оплати праці та прибутком	Порушується необхідний баланс між економічними інтересами працівників підприємства (в зростанні рівня оплати) та інтересами підприємства (в зростанні прибутку та забезпеченні фінансових умов самофінансування розвитку).	Система матеріального стимулювання персоналу забезпечує зростання прибутку та економію поточних витрат підприємства.
4. Темпом зростання фонду оплати праці та ринковою вартістю підприємства.	Зростання витрат на оплату праці не відповідає економічним інтересам власників, оскільки їх Інтереси, пов'язані із зростанням ринкової вартості підприємства, реалізуються меншою мірою	Система матеріального стимулювання персоналу спрямована на досягнення стратегічної мети діяльності

Таблиця К.51

Вплив рівня оплати праці на трудову активність працівників

Показники	Роки		звітний до базисного, %	У % до ПМ (МЗП)
	базисний	звітний		
Рівень використання річного фонду робочого часу, %			X	X
Продуктивність праці, грн./люд.-год.				X
Трудомісткість, люд. – год./грн..				X
Виробіток на одного середньорічного робітника, тис. грн./ос.				X
Середньомісячна заробітна плата, грн..				
Фонд оплати праці всіх працівників сільського господарства, млн. грн.,				X
Прибуток(збиток), млн.грн.				X
Рентабельність праці, %,				X

Оцінювання матеріальних стимулів працівників до праці

Показник	Механізм визначення	
	формула	примітки
Коефіцієнт заборгованості з виплат заробітної плати працівникам району(Кззп)	$K_{ззп} = (Ч_{сер.обл.} - Ч_{ззп}) / Ч_{сер.обл.}$	де Ч ззп – кількість працівників, яким не виплачено заробітну плату, осіб; Ч сер.обл – середньооблікова чисельність працівників району, осіб
Коефіцієнт, що відображає вагомість преміальних витрат у структурі витрат на оплату праці персоналу(К прв)	$K_{прв} = V_{пр} / (\Phi_{оп} + \Phi_{пр})$	де В пр – величина премій і винагород, що виплачуються працівникам, тис.грн. Φ пр. – преміальний фонд, який формується з прибутку підприємства, тис.грн.
Коефіцієнт, що відображає вагомість заохочувальних і компенсаційних виплат у структурі витрат на оплату праці персоналу (Кекв)	$K_{екв} = V_{екв} / \Phi_{оп}$	де Векв – величина заохочувальних і компенсаційних виплат, що виплачуються працівникам, тис грн..
Коефіцієнт участі працівників у прибутках (Куп)	$K_{уп} = П_{рр} / П_{р}$	де П рр – частина прибутку, яка розподіляється між працівник-ками, тис грн.; Прр – прибуток підприємства, тис грн

Таблиця К.54

Оцінка індикативності діючої системи оплати праці в сенсі її домінуючих принципів згідно результатів соціологічного опитування робітників

Роки	Бал				Разом опитаних	Середній бал	Індекс задоволеності
	відмінно	добре	задовільно	незадовільно			
« Прозорість »:							
базисний							
звітний							
« Справедливість »:							
базисний							
звітний							
« Стимулювання щодо досягнення цілей підприємства »:							
базисний							
звітний							
Середня оцінка							
базисний							
звітний							
Звітний у % до базисного							