

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
природничо-економічного факультету ОП «Управління
персоналом та економіка праці» спеціальності 073 «Менеджмент»



Електронне видання

Кам'янець-Подільський
2023

УДК 331.101.6:005.2(075.8)

ББК 65.24+65.050.2873

У66

Рекомендувала вчена рада Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, протокол № 5 від 27 квітня 2023 р.

Рецензенти:

Матвейчук Л. О. – доктор наук з державного управління, професор кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка;

Кирилюк В. В. – кандидат економічних наук, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом КНЕУ імені Вадима Гетьмана;

Гайбура Ю. А. – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, банківської справи, страхування та електронних платіж-них систем ЗВО «Подільського державний університет».

Укладач:

Андрейцева І. А. – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

Управління трудовим потенціалом: навчально-методичний посібник **У66** для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня природничо-економічного факультету ОП «Управління персоналом та економіка праці» спеціальності 073 «Менеджмент» / укладач: І. А. Андрейцева [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2023. 168 с.

Електронна версія посібника доступна за покликанням:

URL: <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/7502>

Навчально-методичний посібник охоплює програму вивчення нормативної навчальної дисципліни «Управління трудовим потенціалом», укладена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалавра. Представлено зміст теоретичної підготовки, розробки практичних занять, питання самостійної роботи студентів, а також тези лекцій для формування фахових компетенцій з управління трудовим потенціалом.

Рекомендовано для здобувачів вищої освіти і викладачів ВНЗ. Посібник буде корисним для менеджерів з персоналу, практиків, які цікавляться питаннями ефективного управління організацією.

УДК 331.101.6:005.2(075.8)

ББК 65.24+65.050.2873

© І. А. Андрейцева: укладання, 2023

ЗМІСТ



ВСТУП	4
МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	5
1. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	7
2. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	12
2.1. ЗМІСТ ТЕОРЕТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ	14
3. ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ.....	19
4. САМОСТІЙНА РОБОТА.....	53
5. ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА.....	62
6. ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ	65
7. ПРОГРАМА СЕМЕСТРОВОГО ІСПИТУ	87
8. КРИТЕРІЇ ТА НОРМИ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ, УМІНЬ І НАВИЧОК СТУДЕНТІВ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	91
9. ТЕЗИ ЛЕКЦІЙ	100
ГЛОСАРІЙ	138
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	162

ВСТУП

Трудові ресурси як об'єкт управління є важливим чинником суспільного розвитку. Управління трудовим потенціалом за умов сьогодення передбачає визначення нових форм і методів регулювання процесів ефективного формування, розподілу та використання трудового потенціалу суспільства.



Сучасний соціально-економічний розвиток України свідчить про необхідність використання нових методологічних підходів у дослідженні наявних і потенційних ресурсів праці. Управління трудовим потенціалом у даному посібнику розглядається головним чином на макроекономічному рівні.

Удосконалення управління трудовим потенціалом потребує розгляду проблем розвитку ринку праці, створення правового, науково-методичного й ресурсного забезпечення використання трудових ресурсів, управління демографічними процесами, формування загальноосвітнього та професійного рівнів трудових ресурсів й умов ефективного використання. Це окреслює актуальність питань управління трудовим потенціалом як теоретичних знань, опрацювання студентами заходів удосконалення системи управління трудовими ресурсами, регулювання зайнятості, планування ресурсів праці, підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Дисципліна «Управління трудовим потенціалом» передбачена навчальним планом, є обов'язковою для вивчення студентами зі спеціальності «Менеджмент», які навчаються за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом та економіка праці», бакалаврського рівня вищої освіти.

Даний посібник може стати у пригоді не лише студентам, котрі вивчають відповідний курс, а фахівцям, які безпосередньо опікуються формуванням і використанням трудового потенціалу.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ



Метою викладання навчальної дисципліни «Управління трудовим потенціалом» є формування знань з теорії та практики регулювання процесів відтворення і використання трудового потенціалу на макроекономічному рівні й на рівні підприємства засобами управлінського впливу.

Основні завдання дисципліни:

- сформувати у студентів стійкі знання з теорії управління трудовим потенціалом;
- допомогти студентам набути вмій і навичок самостійного розроблення заходів з удосконалення системи управління трудовим потенціалом;
- розкрити сутність мотивації економічної активності та шляхи використання людського капіталу;
- дати студентам уявлення про ефективність використання трудового потенціалу;
- сприяти розвитку здібностей до науково-дослідної роботи у сфері вивчення макrorівневого аспекту трудового потенціалу суспільства загалом і рівня підприємства зокрема;
- прищепити елементи державного мислення до аналізу і використання наявних ресурсів праці суспільства.

Об'єктом дисципліни є трудовий потенціал суспільства, який є узагальненим показником процесу становлення та розвитку людини у трудовій діяльності.

Предметом навчальної дисципліни – теоретичні засади формування і використання трудового потенціалу (закони, закономірності,

принципи, механізми, моделі), а також практика управління трудовим потенціалом на макро- і мікрорівнях.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати:

- теоретичні аспекти управління трудовим потенціалом;
- формування якості трудового потенціалу суспільства в контексті людського розвитку;
- мотиваційний механізм в управлінні трудовим потенціалом суспільства.

Набути фахових компетентностей:

СК 7 – здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту;

СК 8 – здатність планувати діяльність організації та управляти часом;

СК 12 – здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення;

СК 13 – розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності;

СК 17 – здатність визначати сферу застосування та вдосконалення методів й інструментів регулювання соціально-трудова відносин.

Методи навчання: словесні, наочні, практичні, індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні, репродуктивні, пошукові, дослідницькі, ілюстративні, інтерактивні методи навчання, які забезпечують оптимальні шляхи досягнення навчальної мети.

Методи контролю: поточне усне опитування; обговорення та аналіз підготовлених завдань для практичних занять; написання самостійних робіт; письмове тестування; підготовка рефератів, виконання модульних контрольних робіт.

1. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ



Змістовий модуль 1. «Населення як джерело трудового потенціалу суспільства та система управління ним. Формування якості трудового потенціалу»

Тема 1: «Предмет, метод і завдання дисципліни»

Об'єкт, предмет дисципліни «Управління трудовим потенціалом». Місце та значення курсу серед дисциплін фундаментальної підготовки спеціалістів. Взаємозв'язок курсу «Управління трудовим потенціалом» з іншими суміжними дисциплінами.

Тема 2: «Населення як природна основа формування трудового потенціалу»

Сутність категорії «населення». Характеристика постійного, наявного і юридичного населення. Демоекономічні аспекти структури населення. Основні джерела інформації про населення. Природний рух: сутність і значення. Показники оцінки природного руху населення. Суть і причини міграції. Види міграції та їх характеристика. Види і типи відтворення населення.

Тема 3: «Регулювання демографічних та міграційних процесів»

Фактори формування основних демографічних параметрів населення. Сучасна демографічна ситуація в Україні. Демографічна політика. Об'єкт та суб'єкт демографічної політики. Регулювання міграційних процесів. Концепція державної міграційної політики. Суб'єкти та об'єкти демографічної політики. Складові демографічної політики. Сутність міграційної політики. Основні напрямки реалізації державної сімейної по-

літики. Напрямки державної політики у сфері міграції населення. Принципи державної міграційної політики України.

Тема 4: «Трудовий потенціал суспільства»

Сутність категорії «трудовий потенціал». Трудовий потенціал індивіда, організації, суспільства. Місце людини в поняттях «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор», «робоча сила». Фактори впливу на стан трудового потенціалу. Сутність формування і розподілу трудового потенціалу. Використання трудового потенціалу. Трудова активність і трудова мобільність та її вплив на розвиток трудового потенціалу. Роль молоді і осіб середнього віку в трудовому потенціалі. Взаємозв'язок населення і трудового потенціалу.

Тема 5: «Система управління трудовим потенціалом»

Функції трудового потенціалу. Загальні поняття і функції «системи управління». Сутність системи управління трудовим потенціалом. Підсистеми і елементи системи управління трудовим потенціалом. Мета і завдання системи управління трудовим потенціалом суспільства. Структура системи управління персоналом. Характеристика методів управління трудовим потенціалом. Активна і пасивна політика держави в галузі управління трудовим потенціалом. Засади, які закладені в Законах України, спрямованих на правове регулювання трудового потенціалу.

Тема 6: «Забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства»

Стан управління трудовим потенціалом в Україні. Джерела, споживачі і методи інформаційного забезпечення системи управління трудовим потенціалом. Фінансове і кадрове забезпечення системи управління трудовим потенціалом. Інфраструктура ринку праці. Роль профспілок в управлінні трудовим потенціалом. Функції підприємців в управлінні трудовим потенціалом. Організаційна структура державної системи управління трудовим потенціалом в Україні. Роль функціональних й галузевих міністерств та відомств. Моніторинг трудового потенціалу.

Тема 7: «Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу»

Поняття та основні показники загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу. Зміст, принципи та структура загальної та професійної освіти в Україні. Суть та значення професійної орієнтації. Організація підготовки і підвищення кваліфікації робітничих професій. Форми підготовки спеціалістів. Конкурентоспроможність робочої сили та чинники, що визначають конкурентоспроможність робочої сили. Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів. Фактори. Які впливають на формування стратегії розвитку освіти. Зарубіжний досвід профорієнтаційної роботи. Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили у зарубіжних країнах.

Змістовий модуль 2. «Людський капітал, людський розвиток як чинники соціально-економічного розвитку суспільства. Доходи населення і рівень життя. Ефективність використання трудового потенціалу в Україні та міжнародний досвід»

Тема 8: «Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства»

Людський капітал в системі соціально-економічних категорій. Сутність людського капіталу на макро-, мезо-, мікроекономічному та особистому рівні. Інвестиції в людський капітал. Методи визначення ефективності інвестування в людський капітал. Поняття «дисконтування вигод». Термін «внутрішня норма віддачі».

Тема 9: «Людський розвиток»

Концепція людського розвитку, запропонована ПРООН. Методологія розрахунку Індексу людського розвитку ПРООН. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку. Економічне зростання і попит на працю. Економічне зростання і пропозиція на працю.

Безробіття і людський розвиток. Рівень життя і людський розвиток.

Тема 10: «Мотивація економічної активності населення»

Фактори мотивації економічної активності та їх характеристика. Методи мотивації економічної та їх характеристика. Моделі мотивації економічної активності трудового потенціалу.

Тема 11: «Доходи населення і рівень життя»

Сутність, джерела і структура доходів населення України. Класифікація доходів та їх характеристика. Нормативно – правові акти, що регулюють доходи працюючих. Соціально – економічне значення державних соціальних стандартів. Державне регулювання доходів. Доходи і платоспроможність населення. Бідність та напрями подолання бідності в Україні.

Тема 12: «Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом»

Форми суспільної праці та їх характеристика. Сутність управління суспільною організацією праці.

Типи і методи управління суспільною працею. Деформації і проблеми в управлінні суспільною організацією праці при переході до ринкових відносин.

Тема 13: «Соціальна політика у системі управління трудовим потенціалом суспільства»

Сучасні напрями соціальної політики в Україні. Соціальний захист населення як елемент соціальної політики та його принципи. Соціальний захист і адресність соціальної допомоги. Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах. Зміни в системі пенсійного забезпечення. Правові документи та державні структури, що здійснюють соціальну політику. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.

Тема 14: «Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом»

Міжнародна організація праці (МОП): цілі, завдання, функції, структура та основні напрямки діяльності. Конвенції і рекомендації МОП з питань використання трудового потенціалу і соціального захисту населення. Вплив міжнародної економічної інтеграції на процеси управління трудовим потенціалом.

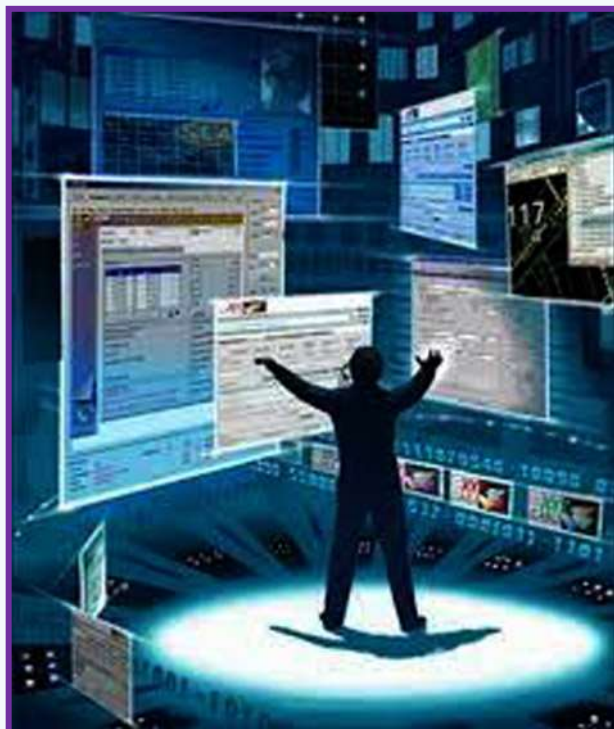
Тема 15: «Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом»

Проблеми створення єдиного ринку праці в країнах Європейського економічного співтовариства. Участь України в європейських і світових структурах. Проблеми інтеграції України в світовий ринок праці. Європейський фонд освіти та його місце в управлінні трудовим потенціалом. Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили. Працевлаштування і створення робочих місць. Система соціального захисту та фінансування соціальних програм.

Тема 16: «Ефективність використання трудового потенціалу»

Поняття, показники і критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу. Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу суспільства. Методичні основи класифікації резервів ефективності використання трудового потенціалу. Сучасний рівень ефективності використання трудового потенціалу України. Механізм регулювання ефективного використання трудового потенціалу. Характеристика резервів та шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

2. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ



Тема	Лекції	Практичні	Семінарські	Лабораторні	Індивідуальні заняття	Самостійна робота	ІНДЗ
	Години						
1	2	3	4	5	6	7	
Змістовий модуль 1							
1.1. Предмет, метод і завдання дисципліни	1	1	–	–	5	–	
1.2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу	2	2	–	–	5	–	
1.3. Регулювання демографічних та міграційних процесів	2	2	–	–	6	–	
1.4. Трудовий потенціал суспільства	2	2	–	–	6	–	
1.5 Система управління трудовим потенціалом	2	2	–	–	5	–	
1.6 Забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства	2	2	–	–	6	–	
1.7 Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	2	2	–	–	6	–	

1	2	3	4	5	6	7
Змістовий модуль 2						
2.1 Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства	2	2	–	–	6	
2.2 Людський розвиток	2	2			6	
2.3 Мотивація економічної активності населення	1	2			5	
2.4 Доходи населення і рівень життя	2	2	–	–	6	–
2.5. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом	2	1	–	–	5	–
2.6 Соціальна політика у системі управління трудовим потенціалом суспільства	2	2	–	–	5	–
2.7 Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом	2	2	–	–	6	–
2.8 Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом	2	2	–	–	6	–
2.9 Ефективність використання трудового потенціалу	2	2	–	–	6	–
Разом:	30	30	–	–	90	–

2.1. ЗМІСТ ТЕОРЕТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ



Теми лекцій та основні питання	К-сть годин	Література	Наочні посібники, ТЗН
1	2	3	4
ЗМ 1 Населення як джерело трудового потенціалу суспільства та система управління ним. Формування якості трудового потенціалу			
1.1. Предмет, метод і завдання дисципліни 1. Предмет, метод і завдання дисципліни «Управління трудовим потенціалом».	1	11,22, 75, 108, 109, 111-112	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом
1.2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу 1. Населення як демоекономічна категорія. 2. Джерела інформації про населення. 3. Характеристика населення України. 4. Відтворення населення. 5. Природний рух населення: сутність і показники оцінки. 6. Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції.	2	93-96, 108, 109, 114	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом
1.3. Регулювання демографічних та міграційних процесів 1. Аналіз сучасної демографічної ситуації в Україні та перспективи її розвитку 2. Управління демографічним розвитком. Державна демографічна політика 3. Регулювання міграційних процесів. Міграційна політика	2	111, 22-24, 31, 36,50, 73, 75-77, 108, 109	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом

1	2	3	4
<p>1.4. Трудовий потенціал суспільства</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу. 2. Співвідношення категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила» та «людський капітал». 3. Структура трудового потенціалу суспільства Взаємозалежність між населенням та ресурсами праці. 4. Взаємозалежність між населенням та ресурсами праці. 5. Розподіл і використання трудового потенціалу суспільства. 	2	5-6, 11-12, 25, 38-48, 108, 109	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом
<p>1.5. Система управління трудовим потенціалом</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність і роль системи управління трудовим потенціалом суспільства. 2. Структура системи управління трудовим потенціалом суспільства. 3. Економічні методи управління трудовим потенціалом. 4. Правовий метод управління трудовим потенціалом суспільства. 5. Адміністративно-організаційні методи управління трудовим потенціалом. 	2	51-53, 67-70, 73, 78-79, 108, 109	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом
<p>1.6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Інформаційне та науково-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства. 2. Інформаційне та науково-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства. 3. Органи управління трудовим потенціалом суспільства. 4. Профспілки і спілки підприємців у формуванні та використанні трудового потенціалу суспільства. 5. Сучасний стан управління трудовим потенціалом в Україні. 	2	5-6, 12, 25, 38-41, 32, 51-53, 108, 109	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом

1	2	3	4
<p>1.7. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Якісні зміни праці у ринкових умовах і вимоги до якості трудового потенціалу. 2. Конкурентоспроможність робочої сили та чинники, що її визначають. 3. Зміст, принципи, структура та стратегія розвитку загальної і професійної освіти України. 4. Сутність і значення професійної орієнтації. 5. Організація підготовки та підвищення кваліфікації кадрів. 6. Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів. 	2	5-6, 33,44, 50, 73, 99-100, 108, 109, 117	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом
<p>ЗМ 2 Людський капітал, людський розвиток як чинники соціально-економічного розвитку суспільства. Доходи населення і рівень життя. Ефективність використання трудового потенціалу в Україні та міжнародний досвід</p>			
<p>2.1. Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепція людського капіталу. 2. Людський капітал як реалізована, активна частина трудового потенціалу. 3. Інвестиції в людський капітал Аналіз зисків і витрат при інвестиціях в освіту. 4. Методи оцінки економічної ефективності інвестування в людський капітал. 	2	13-15, 21, 69, 101, 108, 109	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом
<p>2.2. Людський розвиток</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепція людського розвитку. 2. Індекс людського розвитку. 3. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості та людського розвитку. 4. Рівень життя, нерівність і людський розвиток. 5. Гендерна нерівність у розвитку і використанні людського потенціалу. 6. Динаміка показників людського розвитку в Україні. 	2	16, 28- 29, 64, 65-66, 92,108, 109, 115	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом
<p>2.3. Мотивація економічної активності населення</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність категорії «активність» та її різновиди. 2. Фактори мотивації економічної активності трудового потенціалу. 3. Методи мотивації економічної активності населення. 	1	1-2, 8, 10, 26- 27, 9, 37, 55- 66,108, 109	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом

1	2	3	4
<p>2.4. Доходи населення і рівень життя</p> <ol style="list-style-type: none"> Структура доходів населення і джерела їх формування. Державне регулювання доходів і вартість життя. Доходи та платоспроможність населення. Вплив рівня життя на трудовий потенціал суспільства. 	2	11, 17, 41, 103-104, 57, 108, 109, 113, 116	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом
<p>2.5. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом</p> <ol style="list-style-type: none"> Суспільна праця: її структура та функції. Організація та управління суспільною працею. 	2	19, 50, 58-59, 73-74, 82-83, 108, 109	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом
<p>2.6. Соціальна політика у системі управління трудовим потенціалом суспільства</p> <ol style="list-style-type: none"> Сутність, завдання та реалізація соціальної політики в Україні. Сучасні напрями та перспективи розвитку соціальної політики в Україні. Соціальний захист у системі управління трудовим потенціалом. Правове забезпечення та органи, які здійснюють соціальну політику. 	2	4,8, 39-40, 41, 30, 60-62, 108, 109	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом
<p>2.7. Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом</p> <ol style="list-style-type: none"> Сутність і роль глобалізації. Можливі наслідки вступу України до СОТ щодо ресурсів праці. Вплив глобалізації на ресурси праці та соціально-трудова відносина МОП — координатор міжнародного співробітництва. Стан інтеграції України до світового ринку праці. 	2	3,18,30, 58, 42, 71,108, 109, 115, 108, 109	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом

1	2	3	4
<p align="center">2.8. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом</p> <p>1. Концептуальні підходи до системи управління трудовим потенціалом у розвинутих країнах.</p> <p>2. Організаційні аспекти профорієнтаційної роботи в країнах з розвинутою ринковою економікою.</p> <p>3. Система професійної освіти та професійної підготовки в розвинутих країнах.</p> <p>4. Лізинг робочої сили та розвиток підприємництва.</p>	2	3,18,30,58, 42, 71,108, 109, 115	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом
<p align="center">2.9. Ефективність використання трудового потенціалу</p> <p>1. Загальне визначення та критерії ефективності господарювання.</p> <p>2. Класифікація резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу.</p> <p>3. Умови та чинники формування резервів ефективності використання трудового потенціалу.</p> <p>4. Показники ефективності використання трудового потенціалу.</p> <p>5. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.</p>	2	34-35, 5,17, 61, 70, 83-86, 103-105, 108, 109	Навчально-методичний комплекс з дисципліни управління трудовим потенціалом

3. ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ



Практичне заняття 1

ТЕМА: «Предмет, метод і завдання дисципліни»

Кількість годин – 1.

Мета: сформулювати загальне уявлення про предмет і метод управління трудовим потенціалом, закріпити знання про поняття та групування об'єктів дисципліни.

План практичного заняття:

1. Предмет, метод і завдання дисципліни «Управління трудовим потенціалом».

Рекомендована література:

Основна:

1. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. Київ: КНЕУ, 2003. 252 с.
2. Данюк В. М., Колот А. М. Управління трудовими ресурсами. Київ: 1995. 78 с.
3. Петрова Т. П. Механизм миграционного обмена: методы исследования. Київ: Наукова думка, 1992. 139 с.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Що є об'єктом і предметом управління трудовим потенціалом?
2. Яке місце та значення курсу серед дисциплін фундаментальної підготовки спеціалістів?
3. Назвати взаємозв'язки курсу «Управління трудовим потенціалом» з суміжними дисциплінами.

Завдання 2.

1. Побудувати структурно-логічну схему дисципліни.
2. Розробити схему зв'язку дисципліни «Управління трудовим потенціалом» з суміжними дисциплінами.
3. Написати «Як я бачу місце дисципліни «Управління трудовим потенціалом» у своїй фаховій підготовки.

Практичне заняття 2

ТЕМА: «Населення як природна основа формування трудового потенціалу»

Кількість годин – 2.

Мета: розкрити сутність населення як демоекономічної категорії, види і типи відтворення населення. При цьому основну увагу приділено висвітленню сутності природного руху населення та показникам його оцінки, міграційним процесам та їх дослідженням.

План практичного заняття:

1. Населення як демоекономічна категорія.
2. Джерела інформації про населення.
3. Характеристика населення України.
4. Відтворення населення.
5. Природний рух населення: сутність і показники оцінки.
6. Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції.

Рекомендована література:

Основна:

1. Статистичний щорічник України за 2021 рік. Київ: Державна служба статистики України, 2022. 447 с.
2. Старостенко Г. Г. Методологія і практика досліджень відтворення населення України (регіональний аспект) / Український фінансово-економічний інститут. Київ, 1997. 270 с.
3. Стеценко С. Г., Швець В. Г. Статистика населення: підручник. Київ: Вища школа, 2001. 463 с.

4. Стешенко В., Руднацький О. Хомра О., Стефанівська А. Демографічні перспективи України до 2026 року / НАН України. Інститут економіки. Київ, 1999. 55 с.
5. Хомра О. Структура і напрями міграційних потоків населення України (заключний науковий звіт по проекту). Київ: МОМ, 1998. С. 26.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Дайте визначення категорії «населення».
2. Дайте характеристику постійного, наявного і юридичного населення.
3. Назвіть демоекономічні аспекти структури населення.
4. Розкрийте основні джерела інформації про населення.
5. Що собою являє державний реєстр населення? Якими є його сутність і значення?
6. Дайте характеристику населення України.
7. Що таке відтворення населення? Назвіть його типи.
8. Розкрийте суть поняття «природний рух населення».

Завдання 2.

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. На основі статистичного матеріалу проаналізувати демографічну ситуацію в Україні.
3. Підготувати доповідь «Демографічна ситуація як індикатор ефективності розвитку держави».
4. Написати реферати:
 - ◆ Населення України і його основні демографічні характеристики.
 - ◆ Демографічна криза в Україні: проблеми, складові, напрями протидії.
 - ◆ Демографічні перспективи України.
5. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.
6. Самостійне опрацювання питань: «Джерела даних про населення». «Державний реєстр населення».

Практичне заняття 3

ТЕМА: «Регулювання демографічних та міграційних процесів»

Кількість годин – 2.

Мета: охарактеризувати сучасну демографічну ситуацію в Україні та перспективи її розвитку, розкрити питання управління демографічними процесами та регулювання міграції.

План практичного заняття:

1. Аналіз сучасної демографічної ситуації в Україні та перспективи її розвитку.
2. Управління демографічним розвитком. Державна демографічна політика.
3. Регулювання міграційних процесів. Міграційна політика.

Рекомендована література:

Основна:

1. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. Київ: КНЕУ, 2003. 252 с.
2. Данюк В. М., Колот А. М. Управління трудовими ресурсами. Київ: 1995. 78 с.
3. Демографічна криза в Україні: Проблеми дослідження, висновки, складові, напрями протидії / НАН України. Інститут економіки, В. Стешенко (ред). Київ, 2001. 560 с.
4. Дослідження в Україні проблем економіки праці, демографії, соціальної економіки і політики / Т. А. Заяць (відп. ред.); Академія економічних наук України. Київ, 2000. 70 с.
5. Заяць Т. А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили. Київ: Ленвіт, 1997. 152 с.
6. Зовнішні трудові міграції населення України / за ред. Е. М. Лібанової, О. В. Позняка. Київ: РВПС України НАН України, 2002. 206 с.
7. Качан Е. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами. Київ: Юридична книга, 2003. 257 с.
8. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. Житомир: ЖІТІ, 2000. 303 с.
9. Петрова Т. П. Механизм миграционного обмена: методы исследования. Киев: Наукова думка, 1992. 139 с.

10. Петрова Т. П. Концепція державної міграційної політики України: цільова орієнтація і основні напрямки. Київ: НДЗРП, 1996. 41 с.
11. Прибиткова І. М. Основи демографії. Київ: АртЕК, 1997. 256 с.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Дайте характеристику сучасної демографічної ситуації в Україні.
2. Визначте перспективи розвитку демографічної ситуації в Україні.
3. Обґрунтуйте необхідність управління демографічним розвитком.
4. Розкрийте сутність демографічної політики.
5. Назвіть суб'єкти та об'єкти демографічної політики.
6. Охарактеризуйте основні складові демографічної політики.
7. Назвіть державні документи, орієнтовані на поліпшення демографічної ситуації в Україні.

Завдання 2.

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. Підготувати доповідь: «Міграція як невід'ємний компонент соціального розвитку держави».
3. Підготувати реферати:
 - ◆ Міграційні процеси в Україні: характеристика, тенденції розвитку.
 - ◆ Моделювання і прогнозування міграційних процесів.
4. Вирішення та оформлення задач, схем, діаграм.
5. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.
6. Самостійне опрацювання питань: «Очікувана тривалість життя при народженні та її тенденції». «Шлюбно-сімейні процеси в Україні та їх характеристика».

Практичне заняття 4

ТЕМА: «Трудовий потенціал суспільства»

Кількість годин – 2.

Мета: розкриття сутності трудового потенціалу, його структури, формування, розподілу та факторів впливу, показників, місця і ролі в ньому окремих соціально-демографічних груп населення.

План практичного заняття:

1. Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу.
2. Співвідношення категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила» та «людський капітал».
3. Структура трудового потенціалу суспільства. Взаємозалежність між населенням та ресурсами праці.
4. Взаємозалежність між населенням та ресурсами праці.
5. Розподіл і використання трудового потенціалу суспільства.

Рекомендована література:

Основна:

Конституція України. Закони України:

- «Про зайнятість населення»;
- «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- «Про оплату праці»;
- «Про колективні договори і угоди».

1. Бандур І. С. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку ринку праці. *Проблеми формування ринкової економіки: міжвідомчий наук. збірник*. Київ: КНЕУ, 2001. 627 с.
2. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. Київ: Знання-Прес, 2002. 313 с.
3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. Київ: КНЕУ, 2003. 252 с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Москва: НОРМА-ИНФРА, 1998. 373 с.
5. Державний класифікатор України. Класифікація видів економічної діяльності. ДК-009-96. Держстандарт України, 1998.
6. Економічна активність населення 2020: стат. зб. / Держкомстат України. Київ, 2003. 209 с.
7. Економічна енциклопедія / під. ред. Б. Д. Гаврилишина. Київ: Академія, 2002. Т. 2. 846 с.
8. Економічна енциклопедія / під ред. Б. Д. Гаврилишина. Київ: Академія, 2002. Т. 3. 951 с.
9. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Київ: Кондор, 2003. 462 с.

10. Завіновська Г. Т. Економіка праці. Київ: КНЕУ, 2003. 299 с.
11. Кадомцева С. В. Экономические основы системы социальной защиты. Москва, 1997. 248 с.
12. Колосницына М. Г. Экономика труда. Москва: Магистр, 1998. 236 с.
13. Конвенции и рекомендации 1956-1990 / МОП. Женева: МБТ. Т. 2. 2247 с.
14. Лібанова Е. М. Демографическое развитие Украины: проблемы и перспективы. *Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки*: Міжнар. наук-практ конференція / Мінпраці України, НАН України, РВПС України НАН України, Укр. ін-тут соц. досліджень. Київ:, 2000. Т. 1. 562 с.
15. Михасюк І., Мельник А., Крупка М., Залога З. Державне регулювання економіки. Київ: Атіка; Ельга-Н, 2000. 592 с.
16. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. Київ: Кондор, 2003. 223 с.
17. Петюх В. М. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 1999. 283 с.
18. Погорілко В. Ф. Нова Конституція України. Огляд, коментар і текст Основного Закону. Київ: Наукова думка, 1998. 155 с.
19. Робоча сила України 2020 рік: стат. зб. Київ: Державна служба статистики України. 189 с.
20. Розміщення продуктивних сил України / за ред. Є. П. Качана. Київ: Вища школа, 1998. 208 с.
21. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду. Уроки для України. Київ: Основи, 1996. 345 с.
22. Скуратовський В., Палій О., Лібанова Е. Соціальна політика. Київ: УАДУ, 1997. 360 с.
23. Статистичний щорічник. Україна за 2020 рік. Київ: Державна служба статистики України. 454 с.
24. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / под. ред. Ю. Г. Волгина, Ю. Г. Одегова. Москва: Экзамен, 2002. 735 с.
25. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. Москва: МГУ, 1996. 623 с.
26. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за заг. ред. В. М. Гейця. Київ: Фенікс, 2003. 1006 с.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. У чому особливість людських ресурсів?

2. Що таке трудовий потенціал особи, організації, суспільства?
3. Назвіть елементи і показники трудового потенціалу.
4. Якими є сутність і співвідношення категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «людський капітал»?
5. Що таке кількісна і якісна характеристика трудового потенціалу?
6. Схарактеризуйте економічно активне та економічно неактивне населення.
7. Зайняті і безробітні за визначенням щодо Закону України «Про зайнятість населення» та визначенням МОП.

Завдання 2.

1. Робота з основною і додатковою літературою по темі з метою глибокого засвоєння теоретичного матеріалу.
2. Розробка порівняльних таблиць для категорій «трудовий потенціал суспільства», «трудові ресурси», «людські ресурси», «робоча сила».
3. Виконати завдання по темі «Динаміка використання трудового потенціалу в Україні за останні 5 років».
4. Виконати тести по темі.
5. Підготуватись до дискусії стосовно:
 - ◆ вплив трудової активності і трудової мобільності на формування та розвиток трудового потенціалу;
 - ◆ характеристика трудового потенціалу України;
 - ◆ роль різних соціально-демографічних груп населення у формуванні та розвитку трудового потенціалу;
 - ◆ оцінка використання трудового потенціалу суспільства.

Практичне заняття 5

ТЕМА: «Система управління трудовим потенціалом»

Кількість годин – 2.

Мета: розкриття сутності та структури системи управління трудовим потенціалом, методів її впровадження та всебічне забезпечення функціонування цієї системи управління; розгляд складових системи управління трудовим потенціалом в Україні.

План практичного заняття:

1. Сутність і роль системи управління трудовим потенціалом суспільства.

2. Структура системи управління трудовим потенціалом суспільства.
3. Економічні методи управління трудовим потенціалом.
4. Правовий метод управління трудовим потенціалом суспільства.
5. Адміністративно-організаційні методи управління трудовим потенціалом.

Рекомендована література:

Основна:

Конституція України. Закони України:

- «Про зайнятість населення»;
- «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- «Про оплату праці»;
- «Про колективні договори і угоди».

1. Бандур І. С. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку ринку праці. *Проблеми формування ринкової економіки*. Київ: КНЕУ, 2001. 627 с.
2. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. Київ: Знання-Прес, 2002. 313 с.
3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. Київ: КНЕУ, 2003. 252 с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Москва: НОРМА-ИНФРА, 1998. 373 с.
5. Державний класифікатор України. Класифікація видів економічної діяльності. ДК-009-96. Держстандарт України, 1998.
6. Економічна активність населення 2020: стат. зб. Київ, 2003. 209 с.
7. Економічна енциклопедія / під. ред. Б. Д. Гаврилишина. Київ: Академія, 2002. Т. 2. 846 с.
8. Економічна енциклопедія / під ред. Б. Д. Гаврилишина. Київ: Академія, 2002. Т. 3. 951 с.
9. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Киев: Кондор, 2003. 462 с.
10. Завіновська Г. Т. Економіка праці. Київ: КНЕУ, 2003. 299 с.
11. Кадомцева С. В. Экономические основы системы социальной защиты. Москва, 1997. 248 с.
12. Колосницына М. Г. Экономика труда. Москва: Магистр, 1998. 236 с.

13. Конвенции и рекомендации 1956-1990 / МОП. Женева: МБТ. Т. 2. 2247 с.
14. Лібанова Е. М. Демографическое развитие Украины: проблемы и перспективы. *Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки*: Міжнар. наук-практ конференція / Мінпраці України, НАН України, РВПС України НАН України, Укр. ін-тут соц. досліджень. Київ, 2000. Т. 1. 562 с.
15. Михасюк І., Мельник А., Крупка М., Залога З. Державне регулювання економіки. М: Атіка; Ельга-Н, 2000. 592 с.
16. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. Київ: Кондор, 2003. 223 с.
17. Петюх В. М. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 1999. 283 с.
18. Погорілко В. Ф. Нова Конституція України. Огляд, коментар і текст Основного Закону. Київ: Наукова думка, 1998. 155 с.
19. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду. Уроки для України. Київ: Основи, 1996. 345 с.
20. Скуратовський В., Палій О., Лібанова Е. Соціальна політика. Київ: УАДУ, 1997. 360 с.
21. Статистичний щорічник. Україна за 2020 рік. Київ: Державна служба статистики України, 2021. 454 с.
22. Економіка труда. Социально-трудовые отношения / под. ред. Ю. Г. Волгина, Ю. Г. Одегова. Москва: Экзамен, 2002. 735 с.
23. Економіка труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. Москва: МГУ, 1996. 623 с.
24. Экономическая энциклопедия / гл. ред. Л. И. Абалкин. Москва: Экономика, 1999. 1053 с.
25. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за заг. ред. В. М. Гейця. Київ: Фенікс, 2003. 1006 с.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Розкрийте зміст і значення державної системи управління трудовим потенціалом суспільства.
2. Що означає системний підхід в управлінні трудовим потенціалом?
3. Назвіть основні елементи (підсистеми) державної системи управління трудовим потенціалом.
4. Дайте характеристику об'єкта та суб'єкта управління трудовим потенціалом.

5. Назвіть основні цілі управління трудовим потенціалом суспільства.
6. Охарактеризуйте головні завдання управління трудовим потенціалом суспільства.
7. Які методи використовуються в управлінні трудовим потенціалом? Поясніть суть і значення кожного з них.

Завдання 2.

1. Робота з основною і додатковою літературою по темі з метою глибокого засвоєння лекційного матеріалу.
2. Побудувати логічно-структурну схему системи управління трудовим потенціалом суспільства.
3. Підготувати доповідь «Система управління трудовим потенціалом в Україні».
4. Ознайомитися з Державною програмою зайнятості населення на 2018 – 2022р.р.
5. Визначити чому окремі елементи системи управління здійснюють опосередкований, безпосередній, комбінований вплив на стан трудового потенціалу.
6. Розв'язати тести з правових методів управління трудовим потенціалом.
7. Розв'язати конкретні завдання економічного та адміністративного спрямування щодо управління трудовим потенціалом суспільства.

Практичне заняття 6

ТЕМА: «Забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства»

Кількість годин – 2.

Мета: дати загальне уявлення про великий комплекс різноманітних заходів усебічного забезпечення функціонування системи управління трудовим потенціалом, звернути увагу на наукову обґрунтованість кожного з цих заходів.

План практичного заняття:

1. Інформаційне та науково-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства.
2. Інформаційне та науково-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства.

3. Органи управління трудовим потенціалом суспільства.
4. Профспілки і спілки підприємців у формуванні та використанні трудового потенціалу суспільства.
5. Сучасний стан управління трудовим потенціалом в Україні.

Рекомендована література:

Основна:

Конституція України. Закони України:

- «Про зайнятість населення»;
- «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- «Про оплату праці»;
- «Про колективні договори і угоди».

1. Бандур І. С. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку ринку праці. *Проблеми формування ринкової економіки*. Київ: КНЕУ, 2001. 627 с.
2. Богиня Д. П., Грیشнова О. А. Основи економіки праці. Київ: Знання-Прес, 2002. 313 с.
3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. Київ: КНЕУ, 2003. 252 с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Москва: НОРМА-ИНФРА, 1998. 373 с.
5. Державний класифікатор України. Класифікація видів економічної діяльності. ДК-009-96. Держстандарт України, 1998.
6. Економічна активність населення 2020: стат. зб. Київ: Державна служба статистики України, 2021. 209 с.
7. Економічна енциклопедія / під. ред. Б. Д. Гаврилишина. Київ: Академія, 2002. Т. 2. 846 с.
8. Економічна енциклопедія / під ред. Б. Д. Гаврилишина. Київ: Академія, 2002. Т. 3. 951 с.
9. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Киев: Кондор, 2003. 462 с.
10. Завіновська Г. Т. Економіка праці. Київ: КНЕУ, 2003. 299 с.
11. Кадомцева С. В. Экономические основы системы социальной защиты. Москва, 1997. 248 с.
12. Колосницына М. Г. Экономика труда. Москва: Магистр, 1998. 236 с.

13. Конвенции и рекомендации 1956-1990 / МОП. Женева: МБТ. Т. 2. 2247 с.
14. Лібанова Е. М. Демографическое развитие Украины: проблемы и перспективы. *Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки*: Міжнар. наук-практ конференція / Мінпраці України, НАН України, РВПС України НАН України, Укр. ін-тут соц. досліджень Київ, 2000. Т. 1. 562 с.
15. Михасюк І., Мельник А., Крупка М., Залога З. Державне регулювання економіки. Київ: Атіка; Ельга-Н, 2000. 592 с.
16. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. Київ: Кондор, 2003. 223 с.
17. Петюх В. М. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 1999. 283 с.
18. Погорілко В. Ф. Нова Конституція України. Огляд, коментар і текст Основного Закону. Київ: Наукова думка, 1998. 155 с.
19. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду. Уроки для України. Київ: Основи, 1996. 345 с.
20. Скуратовський В., Палій О., Лібанова Е. Соціальна політика. Київ: УАДУ, 1997. 360 с.
21. Статистичний щорічник. Україна за 2020 рік. Київ: Державна служба статистики України, 2021. 454 с.
22. Економіка труда. Социально-трудовые отношения / под. ред. Ю. Г. Волгина, Ю. Г. Одегова. Москва: Экзамен, 2002. 735 с.
23. Економіка труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. Москва: МГУ, 1996. 623 с.
24. Экономическая энциклопедия / гл. ред. Л. И. Абалкин. Москва: Экономика, 1999. 1053 с.
25. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за заг. ред. В. М. Гейця. Київ: Фенікс, 2003. 1006 с.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Яким чином здійснюється інформаційне забезпечення управління трудовим потенціалом?
2. Якими є фінансове і кадрове забезпечення управління трудовим потенціалом?
3. Що вам відомо про інфраструктуру ринку праці?
4. У чому полягає роль профспілок в управлінні трудовим потенціалом?

5. Якими є функції підприємців в управлінні трудовим потенціалом?
6. Що собою являє організаційна структура державної системи управління трудовим потенціалом в Україні?

Завдання 2.

1. Робота з основною і додатковою літературою з метою глибокого засвоєння лекційного матеріалу.
2. Підготувати доповідь щодо джерел фінансування активних заходів на ринку праці.
3. Підготувати доповідь щодо ролі науки і наукового забезпечення системи управління трудовими ресурсами.
4. Підготуватись до дискусії з приводу:
 - ◆ матеріально-технічного та кадрового забезпечення системи управління трудовим потенціалом,
 - ◆ основні законодавчі акти, які безпосередньо забезпечують функціонування системи управління трудовим потенціалом.

Практичне заняття 7

ТЕМА: «Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу»

Кількість годин – 2.

Мета: розкрити завдання управління з формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу; висвітлити чинники, що визначають конкурентоспроможність робочої сили; зміст, принципи й структуру загальної та професійної освіти в Україні; організацію підготовки та підвищення кваліфікації робітничих професій; прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу.

План практичного заняття:

1. Якісні зміни праці у ринкових умовах і вимоги до якості трудового потенціалу.
2. Конкурентоспроможність робочої сили та чинники, що її визначають.
3. Зміст, принципи, структура та стратегія розвитку загальної і професійної освіти України.
4. Сутність і значення професійної орієнтації.

5. Організація підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.
6. Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів.

Рекомендована література:

Основна:

1. Закон України «Про освіту».
2. Богиня Д. П., Грیشнова О. А. Основи економіки праці. Київ: Знання-Прес, 2000. 313 с.
3. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 6.
4. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. В. М. Гейця. Київ: Фенікс, 2003. 1006 с.
5. Качан Е. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами. Київ Юридична книга, 2003. 258 с.
6. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. Житомир: ЖТІ, 2000. 304 с.
7. Савченко В. А., Павловська Н. О., Герасимчук В. І., Покрищук В. О. Профорієнтація населення і професійне навчання незайнятих громадян. Кременчук, 1997.
8. Савченко А. Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих. *Україна: аспекти праці*. 2003. № 4.
9. Щекин Г. Основы кадрового менеджмента. Київ: МЗУУП, 1993.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Навести визначення таких понять: якість робочої сили, якісна структура трудового потенціалу.
2. Дати характеристику якісних змін праці в ринкових умовах.
3. Охарактеризувати професійно-кваліфікаційний склад трудового потенціалу.
4. Розкрити завдання з формування якості трудового потенціалу.
5. Назвати підходи до трактування конкурентоспроможності робочої сили.
6. Дати визначення конкурентоспроможності робочої сили та розкрити чинники, які її визначають.

7. Охарактеризувати соціально-економічне значення освіти, її мету та принципи.
8. Охарактеризувати сучасний стан розвитку освіти в Україні.
9. Обґрунтувати стратегію розвитку освіти в Україні.

Завдання 2.

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. Підготовка доповіді «Формування ринкових відносин та конкурентоспроможність робочої сили».
3. Вирішення та оформлення задач, схем, діаграм.
4. Підготувати реферати:
 - ◆ Підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації як фактори підвищення конкурентоспроможності робочої сили.
 - ◆ Сутність, завдання та основні напрями професійної орієнтації.
 - ◆ Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу.
5. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.
6. Самостійне опрацювання питань: «Організація підготовки і підвищення кваліфікацію робітничих професій».

Практичне заняття 8

ТЕМА: «Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства»

Кількість годин – 2.

Мета: пояснити соціально-економічну сутність і значення для соціально-економічного розвитку концепції людського капіталу, специфіку інвестицій у людський капітал, методи визначення вигід і витрат інвестування в освіту і розрахунку показників ефективності інвестування в людський капітал.

План практичного заняття:

1. Концепція людського капіталу.
2. Людський капітал як реалізована, активна частина трудового потенціалу.
3. Інвестиції в людський капітал Аналіз зисків і витрат при інвестиціях в освіту.

4. Методи оцінки економічної ефективності інвестування в людський капітал.

Рекомендована література:

Основна:

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
2. Грішнова О., Тертична Л. Економічна природа і значення категорії людський капітал. *Україна: аспекти праці*. 2003. № 7. С. 33-37.
3. Грішнова О. А. Ефективність освіти як чинник мотивації інвестицій в людський капітал. *Регіональні перспективи*. 2002. № 3-4 (22-23). С. 69-72.
4. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Санкт-Петербург: Наука, 1999. 309 с.
5. Марцинкевич В. И., Соболева И. В. Экономика человека: учеб. пособ. для высш. учеб. заведений. Москва: Аспект-Пресс, 1995.
6. Струмилин С. Г. Избранные произведения. Москва: Наука, 1964. Т. 3: Проблемы экономики труда. Р. III, IV.
7. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Москва: Изд-во МГУ, 1996.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Чим викликаний розвиток теорії людського капіталу? Як ви розумієте це поняття?
2. Дайте порівняльну характеристику фізичного і людського капіталу.
3. Чим пояснюється зростання значення людського капіталу для економічного і соціального розвитку?
4. Охарактеризуйте основні види інвестицій у людський капітал.
5. У чому значення та специфіка інвестицій у людський капітал?
6. Проаналізуйте витрати на одержання вами вищої освіти. Як вони поділяються між інвесторами? Як вони зміняться, якщо ви отримаєте іменну стипендію розміром 300 грн на місяць?

Завдання 2.

1. Самостійно опрацювати питання:
 - ◆ Роль держави у інвестуванні людського капіталу.
 - ◆ Соціальні аспекти інвестування освіти.

2. Проаналізувати витрати на одержання Вами вищої освіти. Проаналізувати очікувані майбутні зиски від інвестицій в одержання вищої освіти. Порівняти витрати та очікувані майбутні зиски від одержання Вами вищої освіти з урахуванням фактору часу.

Практичне заняття 9

ТЕМА: «Людський розвиток»

Кількість годин – 2.

Мета: пояснити основну ідею й логіку концепції людського розвитку, способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням та людським розвитком, навчитися розраховувати Індекс людського розвитку та його складові за методологією ПРООН, з'ясувати взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості, рівня життя, нерівності і людського розвитку, проаналізувати динаміку показників людського розвитку в Україні.

План практичного заняття:

1. Концепція людського розвитку.
2. Індекс людського розвитку.
3. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості та людського розвитку.
4. Рівень життя, нерівність і людський розвиток.
5. Гендерна нерівність у розвитку і використанні людського потенціалу.
6. Динаміка показників людського розвитку в Україні.

Рекомендована література:

Основна:

1. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні: автореф. дис. ... канд. екон. наук. Київ, 2004. 20 с.
2. Доклад о развитии человека 2004. Культурная свобода в современном многообразном мире: по заказу ПРООН. Москва: Весь мир, 2004. 312 с.
3. Доклады о развитии человека за 1990-2003 годы. URL: <http://hdr.undp.org>
4. Кочума І. Ю. Проблеми й динаміка показників людського розвитку в Україні. *Вісник Технологічного університету Поділля*. 2004. № 1. Ч. 2. Т. 2. С. 198-201.

5. Людський розвиток в Україні: 2021 рік (кол. авт.). Щорічна науково-аналітична доповідь / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2004. 290 с.
6. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан / Лібанова Е. М., Власенко Н. С., Власюк О. С. та ін. Київ: 2002. 110 с.
7. Ревенко А. Україна у світових координатах людського розвитку. *Дзеркало тижня*. 2001. № 28 (352). С. 1, 10.
8. Україна: звіт з людського розвитку 2003. Сила децентралізації / ПРООН. Київ, 2003.
9. Україна. Цілі розвитку тисячоліття. Київ: Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України, 2003. 24 с.
10. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: учеб. пособ. / под ред. В. П. Колесова и Т. Маккинли. Москва: Права человека, 2000. 464 с.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Як ви розумієте логіку концепції людського розвитку?
2. Що спільного і відмінного у концепціях людського розвитку та людського капіталу?
3. Яке значення має матеріальне багатство у людському розвитку?
4. Які основні виміри застосовуються в розрахунку індексу людського розвитку?
5. Охарактеризуйте здоров'я і тривалість життя у контексті людського розвитку.
6. Яке значення мають освіта, культура, інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку?
7. Розрахуйте індекс людського розвитку та всі його складові для однієї з областей України у 2020 році за відомими вихідними даними.

Завдання 2.

1. Самостійно опрацювати питання:
 - ◆ Проблеми людського розвитку в економічних концепціях.
 - ◆ Здоров'я і тривалість життя в контексті людського розвитку.
 - ◆ Освіта, культура, інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку.
 - ◆ Сталий людський розвиток як мета соціально-економічної політики.

2. Розрахувати індекс людського розвитку і всі його складові для однієї з областей України у 2020 році за відомими вихідними даними.
3. Підготуватися до участі в дискусії на тему «Пріоритетні напрями гендерного розвитку у трудовій сфері в Україні» за одним із таких питань:
 - ◆ Еволюція гендерних ролей і можливості людського розвитку.
 - ◆ Зміни в економічному і соціальному становищі жінок в XXI столітті.
 - ◆ Відмінності в здоров'ї та тривалості життя чоловіків і жінок.
 - ◆ Середня очікувана тривалість життя чоловіків і жінок.
 - ◆ Репродуктивне здоров'я населення і динаміка народжуваності в Україні.
 - ◆ Соціальні причини низької народжуваності, хвороб та смертності.
 - ◆ Гендерна справедливість щодо одержання освіти.
 - ◆ Динаміка показників освіченості чоловіків і жінок.
 - ◆ Охоплення хлопців і дівчат відповідного віку початковою, середньою і вищою освітою.
 - ◆ Гендерні стереотипи у виборі професії і роду діяльності.
 - ◆ Різні можливості чоловіків і жінок щодо підвищення кваліфікації та навчання на підприємствах.
 - ◆ Різниця у рівнях доходів чоловіків і жінок як результат різних соціальних можливостей.
 - ◆ Соціальні причини відмінностей у рівнях доходів залежно від статі.
 - ◆ Економічна і соціальна залежність членів родини.
 - ◆ Нерівномірний розподіл домашньої роботи в сім'ї.
 - ◆ Проблеми зменшення і належної оцінки загального трудового навантаження громадян.
 - ◆ Вимірювання людського розвитку з урахуванням гендерних відмінностей.
 - ◆ Динаміка значень показників Індексу людського розвитку з урахуванням гендерного фактора та Показника розширення можливостей жінок (показника співвідношення можливостей за статтю) в Україні.

Практичне заняття 10

ТЕМА: «Мотивація економічної активності населення»

Кількість годин – 2.

Мета: розкриття сутності, факторів і методів мотивації в управлінні трудовим потенціалом.

План практичного заняття:

1. Сутність категорії «активність» та її різновиди.
2. Фактори мотивації економічної активності трудового потенціалу.
3. Методи мотивації економічної активності населення.

Рекомендована література:

Основна:

1. Активная жизнедеятельность личности: Экон. аспекты / науч. ред. З. И. Гиоргидзе. Минск: Наука и техника, 1985. 127 с.
2. Бабич Л. М. Науково-правові основи формування малого бізнесу в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. 2002. № 8. С. 10-17.
3. Білоус Г. Розвиток малого підприємництва в Україні. *Економіка України*. 2000. № 2. С. 34-40.
4. Варналій З. С. Мале підприємництво: основи теорії і практики. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2001. 277 с.
5. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / С. М. Чистов, А. Є. Никифоров, Т. Ф. Куценко та ін. Київ: КНЕУ, 2000. 316 с.
6. Дугин И. М. Финансовая поддержка малого бизнеса в Украине: существующая практика и перспективы. *Актуальні проблеми економіки*. 2002. № 8. С. 29-35.
7. Інвестування. Зайнятість. Освіта: монографія / за наук. ред. В. Г. Федоренко. Київ: Наук. світ, 2002. 517 с.
8. Брюммер Клаус. Система поддержки предприятий малого и среднего бизнеса в Германии. *Проблемы теории и практики управления*. 2002. № 2. С. 58-63.
9. Козаченко А. В., Медяник В. Ю. Роль государственной поддержки в развитии предприятий малого бизнеса. *Регіональні перспективи*. 2000. № 5. С. 78-79.
10. Колот А. М. Мотивація персоналу: підруч. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.
11. Люткевич О. Класифікація податків за їх стимулюючими функціями в розвитку підприємництва. *Регіональна економіка*. 2002. № 3. С. 147-152.

12. Мочерний С. В., Устенко О. А, Чеботар С. І. Основи підприємницької діяльності: посіб. Київ: Видавничий центр «Академія», 2001. 280 с.
13. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера: наукове видання / за ред. Р. Дяківа.
14. Поручник А. М., Антонюк Л. Л. Венчурний капітал: зарубіжний досвід та проблеми становлення в Україні: монографія. Київ: КНЕУ, 2000. 172 с.
15. Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика: навч. посіб. Київ: УАДУ, 1997. 360 с.
16. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова. Москва: ИНФРА-М, 1998-VIII. 453 с.
17. Перегудова Т. В. Мотивація економічної активності безробітного населення: дисертація. Київ: КНЕУ, 2004.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Поясніть сутність категорії «економічна активність» серед інших видів активності.
2. Опишіть процес мотивації економічної активності безробітного та зайнятого населення.
3. Які чинники мотивації економічної активності населення ви можете назвати?
4. Охарактеризуйте методи мотивації економічної активності населення.

Завдання 2.

1. Огляд наукової літератури з проблеми мотивації економічної активності населення.
2. Підготувати реферати:
 - ◆ Реформування системи мотивації економічної активності населення.
 - ◆ Нематеріальна мотивація та її значення в системі регулювання соціальної поведінки.
 - ◆ Вдосконалення мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою працівників.
3. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.

Практичне заняття 11

ТЕМА: «Доходи населення і рівень життя»

Кількість годин – 2.

Мета: визначення сутності доходів, джерел їх формування, вартості і рівня життя та впливу доходів населення і їх диференціації на стан трудового потенціалу суспільства.

План практичного заняття:

1. Структура доходів населення і джерела їх формування.
2. Державне регулювання доходів і вартість життя.
3. Доходи та платоспроможність населення.
4. Вплив рівня життя на трудовий потенціал суспільства.

Рекомендована література:

Основна:

1. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. Київ: КНЕУ, 2003. 252 с.
2. Гриненко А. М. Соціальна політика: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2004. 309 с.
3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Київ: Кондор, 2003. 464 с.
4. Социальная политика: учеб. / под общ. ред. Н. А. Волгина. Москва: Экзамен, 2002. 736 с.
5. Суринов А. Е. Доходы населения. Опыт количественных измерений. Москва: Финансы и статистика, 2000. 432 с.
6. Тенкин Б. М. Экономика и социология труда. Москва: Норма, 1998.
7. Холостова Е. И. Социальная политика: учеб. пособ. Москва: ИНФРА-М, 2001. 204 с.
8. Шевчук П. І. Соціальна політика. Львів: Світ, 2003. 400 с.
9. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред. Г. Г. Меликьян, Р. П. Колосовой. Москва: МГУ, 1996.
10. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. Москва: Экзамен, 2002. 736 с.
11. Калина А. В. Матеріали дослідження рівня життя населення. Київ: КНЕУ, 2002.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Охарактеризуйте основні види доходів населення.
2. Назвіть основні принципи та методи державного регулювання доходів населення.
3. Яким чином диференціація доходів впливає на трудовий потенціал суспільства і які існують заходи запобігання надмірній диференціації доходів?
4. У чому сутність вартості життя? Назвіть основні методи розрахунку вартості життя.
5. Назвіть основні методи розрахунку бюджету прожиткового мінімуму.
6. Чим відрізняються поняття «прожитковий мінімум», «мінімальний споживчий бюджет» і «межа малозабезпеченості»?

Завдання 2.

1. Робота з основною і додатковою літературою по темі з метою глибокого засвоєння лекційного матеріалу.
2. Написати реферати:
 - ◆ Соціальні трансферти як елемент формування рівня життя і доходів населення.
 - ◆ Напрямки державної політики в області доходів населення.
 - ◆ Сутність і необхідність державного регулювання заробітної плати.
3. Вирішення та оформлення задач, тестів.
4. Побудова структурної схеми доходів працівників підприємства (конкретного підприємства).
5. Описати метод розрахунку прожиткового мінімуму.
6. Охарактеризувати поняття «прожитковий мінімум», «межа малозабезпеченості», «мінімальний споживчий бюджет».

Практичне заняття 12

ТЕМА: «Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом»

Кількість годин – 1.

Мета: визначення сутності суспільної організації праці та її вплив на стан і використання трудового потенціалу суспільства.

План практичного заняття:

1. Суспільна праця: її структура та функції.
2. Організація та управління суспільною працею.

Рекомендована література:

Основна:

1. Гриненко А. М. Соціальна політика: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2004. 309 с.
2. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Київ: Кондор, 2003. 464с.
3. Социальная политика: учеб. / под общ. ред. Н. А. Волгина. Москва: Экзамен, 2002. 736 с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Москва: Норма, 1998.
5. Холостова Е. И. Социальная политика. Учеб. пособие. Москва: ИНФРА-М, 2001. 204 с.
6. Шевчук П. І. Соціальна політика. Львів: Світ, 2003. 400 с.
7. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосова. Москва: МГУ, 1996.
8. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. Москва: Экзамен, 2002. 736 с.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Охарактеризуйте основні види праці.
2. Назвіть функції суспільної праці.
3. Охарактеризувати форми суспільної праці.
4. Назвіть структурні елементи суспільно організованої праці.
5. У чому суть управління суспільною працею?

Завдання 2.

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. Дати характеристику понять: «Посадова інструкція», «Посадові обов'язки», «Опис робочого місця».
3. Охарактеризувати процес організації праці на конкретному підприємстві.
4. Розкрити методику атестації робочих місць.

Практичне заняття 13

ТЕМА: «Соціальна політика у системі управління трудовим потенціалом суспільства»

Кількість годин – 2.

Мета: визначення сутності соціальної політики та її ролі в забезпеченні соціального захисту усього населення і передусім працездатного як основи трудового потенціалу суспільства.

План практичного заняття:

1. Сутність, завдання та реалізація соціальної політики в Україні.
2. Сучасні напрями та перспективи розвитку соціальної політики в Україні.
3. Соціальний захист у системі управління трудовим потенціалом.
4. Правове забезпечення та органи, які здійснюють соціальну політику.

Рекомендована література:

Основна:

1. Гриненко А. М. Соціальна політика: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2004. 309 с.
2. Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. Київ: Вид. дім «Юридична книга», 2003. 258 с.
3. Кір'ян Т., Шаповал М., Вітер В. Соціальний захист населення від безробіття. *Україна: аспекти праці*. 1998. № 4. С. 16-23.
4. Кротов А. Социально незащищенное население на рынке труда. *Человек и труд*. 1994. № 12. С. 46.
5. Основи економічної теорії / за ред. проф. С. В. Мочерного. Київ: Видавничий центр «Академія», 1998. 456 с.

6. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. Житомир: ЖІТІ, 2000.
7. Петрига М. О. Управління трудовими ресурсами. Львів: ЛБК, 1996. С. 339-357.
8. Праця та соціальна політика в Україні: стат. збірник. Київ: Соцінформ, 1999.
9. Ронк В. Д. Социальное страхование – составляющая социальной политики. *Человек и труд*. 1995. № 12. С. 55-59.
10. Скуратівський В., Палій О., Лібанова Е. Соціальна політика. Київ: Вид-во Укр. акад. держ. управління, 1997.
11. Холостова Е. И. Социальная политика: учеб. пособ. Москва: ИНФРА-М, 2001. 204 с.
12. Шевчук П. І. Соціальна політика. Львів: Світ, 2003. 400 с.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. У чому полягає зміст і завдання сучасної соціальної політики в Україні?
2. Які основні принципи і напрями соціальної політики та їх вплив на формування, розвиток і використання трудового потенціалу.
3. Які органи в державі відповідають за вирішення соціальних проблем суспільства?
4. Якою є суть соціального захисту населення? Яка його роль у соціальній політиці держави?
5. Назвіть основні принципи соціального захисту.
6. Які ви знаєте форми соціального захисту робочої сили?

Завдання 2.

1. Опрацювання лекційного і додаткового матеріалу поданій темі
2. Дати характеристику понять: «соціальні потреби» і «соціальні відносини», «соціальне управління» і «соціальна політика», «соціальне забезпечення» і «соціальний захист».
3. Підготувати реферати:
 - ◆ Етапи генезису соціальної держави.
 - ◆ Роль держави та її інститутів у розробці і реалізації соціальної політики.
 - ◆ Основні принципи реорганізації системи соціального забезпечення в Україні.

- ◆ Суть і характеристика національних систем соціального захисту населення.
 - ◆ Проблеми фінансування соціального захисту в Україні.
4. Розробити схему проведення соціальної політики на конкретному підприємстві.
 5. Розв'язання і оформлення задач і тестів.
 6. Підготувати доповідь на тему «Відмінності соціального страхування від інших форм соціального захисту населення».
 7. Підготувати матеріал для публікації.

Практичне заняття 14

ТЕМА: «Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом»

Кількість годин – 2.

Мета: вироблення уявлення щодо стану та ролі міжнародного співробітництва в галузі праці і зайнятості у період посилення глобалізації, місця Міжнародної організації праці та її впливу на процеси глобалізації; а також ознайомлення з міжнародним досвідом управління трудовим потенціалом. У даний період міжнародне співробітництво здійснюється під зростаючим впливом процесів глобалізації. Тому, передусім, необхідно розглянути сутність категорії «глобалізації».

План практичного заняття:

1. Сутність і роль глобалізації.
2. Можливі наслідки вступу України до СОТ щодо ресурсів праці.
3. Вплив глобалізації на ресурси праці та соціально-трудові відносини.
4. МОП — координатор міжнародного співробітництва.
5. Стан інтеграції України до світового ринку праці

Рекомендована література:

Основна:

1. Бандур С. І. Структурна трансформація економіки України та проблеми забезпечення зайнятості населення. *Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки*: Міжнар.

- наук.-практ. конф. / Мінпраці України; РВПС України НАНУ України; Укр. ін-т соц. досліджень. Київ, 2000. Т. 1. 552 с.
2. Білорус Д. Г., Лук'яненко Д. Г., Поручник А. М. Методологічні проблеми дослідження інтернаціоналізації та глобалізації. *Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації* / за ред. Д. Г. Лук'яненка. Київ: КНЕУ, 2001. 538 с.
 3. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за заг. ред. В. М. Гейця. Київ: Фенікс, 2003. 1006 с.
 4. Економічна енциклопедія. Київ: Академія, 2001. Т. 1. 863 с.
 5. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Київ: Кондор, 2003. 462 с.
 6. Журавлёв П. В., Карташов С. А., Маусов Н. К., Одегов Ю. Г. Технология управления персоналом (настольная книга менеджеров). Москва: Экзамен, 2000. 575 с.
 7. Колосова Р. П. Глобализация экономики и социально-трудовые отношения в России. *Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: міжнар. наук.-практ. конф. / Мінпраці України; РВПС України НАН України; Ін-т соц. досліджень. Київ, 2000. Т. 1. 552 с.*
 8. Колот А. М. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоу сферу. *Україна: аспекти праці*. 2001. № 3.
 9. Колот А. М. Глобалізація як чинник трансформації соціально-трудо вих відносин. *Стратегія економічного розвитку в умовах глобалізації* / за ред. Д. Г. Лук'яненка. Київ: КНЕУ, 2001. 538 с.
 10. Пирожков С., Малиновская Е., Хомра А. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект / Совет нац. безопасности и обороны Украины, Нац. ин-т проблем международной безопасности. Київ, 2003. 133 с.
 11. Щербakov В. П. Доповідь на Міжнародній наук.-практ. конф. «Глобалізація економіки, регіональна інтеграція, вплив цих процесів на стан трудящих країн-учасниць СНД». Москва, 2002.
 12. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. Москва: ЧЕРО, МГУ, 1996. 623 с.
 13. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / под общ. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. Москва: Экзамен, 2002. 735 с.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. У чому сутність глобалізації як процесу?
2. Через які міжнародні інститути розвиток глобалізації сприяє створенню єдиного ринку?
3. У чому переваги та недоліки економічної глобалізації?
4. Яким є вплив глобалізації на трудовий потенціал суспільства?
5. Яким є стан інтеграції України у світовий ринок?

Завдання 2.

1. Опрацювати літературу з метою поглиблення лекційного матеріалу.
2. Ознайомитися з Конвенціями МОП:
 - ◆ №88 «Про організацію служби зайнятості».
 - ◆ №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення».
 - ◆ №142 «Про професійну орієнтацію».
 - ◆ №168 «Про сприяння зайнятості і захист від безробіття».
3. Підготуватись до дискусії на семінарі-презентації «Інтеграція України в світовий ринок праці».

Практичне заняття 15

ТЕМА: «Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом»

Кількість годин – 2.

Мета: розкрити концептуальні підходи до управління трудовим потенціалом, висвітлити зарубіжний досвід щодо організації профорієнтаційної роботи, системи професійної підготовки, лізингу робочої сили та розвитку малого підприємництва.

План практичного заняття:

1. Концептуальні підходи до системи управління трудовим потенціалом у розвинутих країнах.
2. Організаційні аспекти профорієнтаційної роботи в країнах з розвинутою ринковою економікою.
3. Система професійної освіти та професійної підготовки в розвинутих країнах.
4. Лізинг робочої сили та розвиток підприємництва.

Рекомендована література:

Основна:

1. Бакирова Г. Х. Управление человеческими ресурсами. Санкт-Петербург, 2003.
2. Грачев М. В. Управление трудом. Теория и практика капиталистического хозяйствования. Москва: Наука, 1990.
3. Журавлев Т. В., Одегов Ю. Г., Волгин Н. А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Москва: Экзамен, 2002. 448 с.
4. Кир'ян Т., Куликов Ю. Управління лізингом робочої сили. *Україна: аспекти праці*. 2004. № 3.
5. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. Житомир: ЖІТІ, 2000.
6. Смолувик П. Лізинг персоналу. *Персонал*. 1999. № 4.
7. Щекин Г. В. Теория и практика управления персоналом. Київ: МАУП, 1998.
8. Экономика труда / под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 656 с.
9. Економічна енциклопедія / під ред. К. Гаврилишина. Київ: Вид. центр «Академія», 2002.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Охарактеризуйте фактори, які впливають на систему управління трудовим потенціалом.
2. Розкрийте суть концептуального підходу до системи управління трудовим потенціалом.
3. Дайте визначення таких понять: інновації, інтеграція, інтернаціоналізація.
4. Розкрийте організаційні аспекти профорієнтаційної роботи в країнах з розвинутою ринковою економікою.
5. Охарактеризуйте систему професійного навчання та державного регулювання її в країнах ЄС.
6. Дайте характеристику альтернативної форми навчання.

Завдання 2.

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. Переклад іноземних текстів з проблеми.

3. Підготовка доповіді “актуальні проблеми управління трудовим потенціалом в контексті міжнародного досвіду”.
4. Підготувати реферати:
 - ◆ Управління трудовим потенціалом: досвід індустріально-розвинутих країн.
 - ◆ Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили у зарубіжних країнах.
5. Описати модель розробки єдиних підходів до спрямування освітніх стандартів.
6. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.

Практичне заняття 16

ТЕМА: «Ефективність використання трудового потенціалу»

Кількість годин – 2.

Мета: пояснення сутності й механізму визначення ефективності використання трудового потенціалу, його показники та резерви на сучасному етапі розвитку економіки України та в її перспективі.

План практичного заняття:

1. Загальне визначення та критерії ефективності господарювання.
2. Класифікація резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу.
3. Умови та чинники формування резервів ефективності використання трудового потенціалу.
4. Показники ефективності використання трудового потенціалу.
5. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

Рекомендована література:

Основна:

1. Закон України «Про зайнятість населення». *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 14; 1993. № 2.
2. Закон України «Про оплату праці». *Урядовий кур'єр*. 1995. 18 травня.

3. Бандур С. И. Резервы трудоснабжения: территориально-отраслевой аспект. Київ: Наукова думка, 1990.
4. Гриненко А. М. Соціальна політика: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2004.
5. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособ. для экономических вузов. Москва: Высшая школа, 1989.
6. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. Київ: КНЕУ, 2003. 230 с.
7. Новожилов В. В. Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании. Москва, 1971.
8. Пашко И. Г., Первушин С. П. Глубинные резервы производства и условия их реализации. Москва: Знание, 1972.
9. Петкевич К. С. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии. Москва: Экономика, 1974.
10. Петюх В. Н. Рыночная экономика: настольная книга для делового человека. Москва: Урожай, 1995.
11. Питере Т., Уомен Р. В поисках эффективного управления. Москва: Прогресс, 1986.
12. Смирский Е. К. Экономические показатели промышленности. Москва, 1990.
13. Тимошенко Л. М. Резервы промышленного предприятия. Москва: Политиздат Украины, 1978.
14. Тимошенко Л. М. Проблемы интенсификации использования производственных ресурсов. Москва: Высшая школа, 1985.

Протягом заняття виконати завдання:

Завдання 1. Відповісти на питання за темою:

1. Як визначається загальна ефективність господарювання?
2. Охарактеризуйте критерії визначення ефективності господарювання.
3. Що включає соціальна ефективність господарювання?
4. Як класифікуються резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу?
5. Проаналізуйте умови формування резервів ефективності використання трудового потенціалу.

Завдання 2.

1. Опрацювання лекційного матеріалу.
2. Дати оцінку ефективності управління формуванням і використанням трудового і кадрового потенціалу конкретного підприємства.

3. Підготувати реферати:

- ◆ Колективно-договірне регулювання використання трудового потенціалу.
- ◆ Досвід зарубіжних фірм щодо соціального розвитку трудового потенціалу.

4. Охарактеризувати концепцію ефективності праці.

5. Розробити напрямки мотивації працівників щодо конкретного підприємства.

6. Розв'язання і оформлення задач, ситуацій і тестів.

4. САМОСТІЙНА РОБОТА



Самостійна робота студентів – важливий засобів опанування навчальним матеріалом у позааудиторний час.

Головною метою самостійної роботи є закріплення, розширення та поглиблення знань, умінь та навичок, набутих у процесі аудиторної роботи, а також самостійне засвоєння нового матеріалу під керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі.

Питання щодо виконання запланованих завдань вирішуються на консультаціях.

Самостійна робота передбачає компоненти:

1. Підготовка до аудиторних занять:

- вивчення обов'язкової та додаткової літератури, лекційного матеріалу;
- виконання домашніх завдань;
- підготовка до практичних занять;
- підготовка до виконання модульних (контрольних) робіть.

2. Пошуково-аналітична робота:

- розробка та вирішення ситуаційних вправ;
- розробка та розв'язання розрахункових завдань;

3. Наукова робота:

- участь у наукових студентських семінарах;
- презентація результатів дослідження на студентській науковій конференції.

Тема 1. Предмет, метод і завдання дисципліни «Управління трудовим потенціалом»

1. Побудувати структурно-логічну схему дисципліни.
2. Розробити схему зв'язку дисципліни «Управління трудовим потенціалом» з суміжними дисциплінами.
3. Написати есе «Як я бачу місце дисципліни “Управління трудовим потенціалом” у своїй фаховій підготовки».

Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. На основі статистичного матеріалу проаналізувати демографічну ситуацію в Україні.
3. Підготувати доповідь «Демографічна ситуація як індикатор ефективності розвитку держави».
4. Написати реферати:
 - Населення України і його основні демографічні характеристики.
 - Демографічна криза в Україні: проблеми, складові, напрями протидії.
 - Демографічні перспективи України.
5. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.
6. Самостійне опрацювання питань: «Джерела даних про населення», «Державний реєстр населення».

Тема 3. Регулювання демографічних та міграційних процесів

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. Підготувати доповідь: «Міграція як невід'ємний компонент соціального розвитку держави».
3. Підготувати реферати:
 - Міграційні процеси в Україні: характеристика, тенденції розвитку.
 - Моделювання і прогнозування міграційних процесів.
4. Вирішення та оформлення задач, схем, діаграм.
5. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.

6. Самостійне опрацювання питань: «Очікувана тривалість життя при народженні та її тенденції», «Шлюбно-сімейні процеси в Україні та їх характеристика».

Тема 4. Трудовий потенціал суспільства

1. Робота з основною і додатковою літературою по темі з метою глибокого засвоєння теоретичного матеріалу.
2. Розробка порівняльних таблиць для категорій «трудовий потенціал суспільства», «трудові ресурси», «людські ресурси», «робоча сила».
3. Виконати завдання по темі «Динаміка використання трудового потенціалу в Україні за останні 5 років».
4. Виконати тести по темі.
5. Підготуватись до дискусії щодо:
 - вплив трудової активності і трудової мобільності на формування та розвиток трудового потенціалу;
 - характеристика трудового потенціалу України;
 - роль різних соціально-демографічних груп населення у формуванні та розвитку трудового потенціалу;
 - оцінка використання трудового потенціалу суспільства.

Тема 5. Система управління трудовим потенціалом суспільства

1. Робота з основною і додатковою літературою по темі з метою глибокого засвоєння лекційного матеріалу.
2. Побудувати логічно-структурну схему системи управління трудовим потенціалом суспільства.
3. Підготувати доповідь «Система управління трудовим потенціалом в Україні».
4. Ознайомитися з Державною програмою зайнятості населення на 2020–2022 рр.
5. Визначити чому окремі елементи системи управління здійснюють опосередкований, безпосередній, комбінований вплив на стан трудового потенціалу.
6. Розв'язати тести з правових методів управління трудовим потенціалом.
7. Розв'язати конкретні завдання економічного та адміністративного спрямування щодо управління трудовим потенціалом суспільства.

Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом

1. Робота з основною і додатковою літературою з метою глибокого засвоєння лекційного матеріалу.
2. Підготувати доповідь щодо джерел фінансування активних заходів на ринку праці.
3. Підготувати доповідь щодо ролі науки і наукового забезпечення системи управління трудовими ресурсами.
4. Підготуватись до дискусії з приводу:
 - матеріально-технічного та кадрового забезпечення системи управління трудовим потенціалом,
 - основні законодавчі акти, які безпосередньо забезпечують функціонування системи управління трудовим потенціалом.

Тема 7. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. Підготовка доповіді «Формування ринкових відносин та конкурентоспроможність робочої сили».
3. Вирішення та оформлення задач, схем, діаграм.
4. Підготувати реферати:
 - Підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації як фактори підвищення конкурентоспроможності робочої сили.
 - Сутність, завдання та основні напрями професійної орієнтації.
 - Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу.
5. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.
6. Самостійне опрацювання питань: «Організація підготовки і підвищення кваліфікацію робітничих професій».

Тема 8. Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку в сучасному світі

Тематика практичних занять і тренінгів:

1. Аналіз приватних витрат на одержання вищої освіти, очікуваних майбутніх зисків від інвестицій в одержання вищої освіти та визначення ефективності одержання вищої освіти в К-ПНУ.

2. Розрахунок Індексу людського розвитку, його складових – індексу тривалості життя, індексу рівня освіченості, індексу доходу, а також Індексу людського розвитку з урахуванням гендерного фактора і показника розширення можливостей жінок для України.
3. Круглий стіл «Пріоритетні напрями гендерного розвитку у трудовій сфері в Україні».

Самостійно опрацювати питання:

1. Роль держави у інвестуванні людського капіталу.
2. Соціальні аспекти інвестування освіти.
3. Проаналізувати витрати на одержання Вами вищої освіти. Проаналізувати очікувані майбутні зиски від інвестицій в одержання вищої освіти. Порівняти витрати та очікувані майбутні зиски від одержання Вами вищої освіти з урахуванням фактору часу.

Тема 9. Людський розвиток

Самостійно опрацювати питання:

1. Проблеми людського розвитку в економічних концепціях.
2. Здоров'я і тривалість життя в контексті людського розвитку.
3. Освіта, культура, інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку.
4. Сталий людський розвиток як мета соціально-економічної політики.
5. Розрахувати індекс людського розвитку і всі його складові для однієї з областей України у 2020 році за відомими вихідними даними.
6. Підготуватися до участі в дискусії на тему «Пріоритетні напрями гендерного розвитку у трудовій сфері в Україні» за одним із таких питань:
 - Еволюція гендерних ролей і можливості людського розвитку.
 - Зміни в економічному і соціальному становищі жінок в XXI столітті.
 - Відмінності в здоров'ї та тривалості життя чоловіків і жінок.
 - Середня очікувана тривалість життя чоловіків і жінок.
 - Репродуктивне здоров'я населення і динаміка народжуваності в Україні.
 - Соціальні причини низької народжуваності, хвороб та смертності.
 - Гендерна справедливість щодо одержання освіти.

- Динаміка показників освіченості чоловіків і жінок.
- Охоплення хлопців і дівчат відповідного віку початковою, середньою і вищою освітою.
- Гендерні стереотипи у виборі професії і роду діяльності.
- Різні можливості чоловіків і жінок щодо підвищення кваліфікації та навчання на підприємствах.
- Різниця у рівнях доходів чоловіків і жінок як результат різних соціальних можливостей.
- Соціальні причини відмінностей у рівнях доходів залежно від статі.
- Економічна і соціальна залежність членів родини.
- Нерівномірний розподіл домашньої роботи в сім'ї.
- Проблеми зменшення і належної оцінки загального трудового навантаження громадян.
- Вимірювання людського розвитку з урахуванням гендерних відмінностей.
- Динаміка значень показників Індексу людського розвитку з урахуванням гендерного фактора та Показника розширення можливостей жінок (показника співвідношення можливостей за статтю) в Україні.

Тема 10. Мотивація економічної активності населення

1. Огляд наукової літератури з проблеми мотивації економічної активності населення.
2. Підготувати реферати:
 - Реформування системи мотивації економічної активності населення.
 - Нематеріальна мотивація та її значення в системі регулювання соціальної поведінки.
 - Вдосконалення мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою працівників.
3. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.

Тема 11. Доходи населення і рівень життя в системі управління трудовим потенціалом

1. Робота з основною і додатковою літературою по темі з метою глибокого засвоєння лекційного матеріалу.
2. Написати реферати:
 - Соціальні трансферти як елемент формування рівня життя і доходів населення.
 - Напрямки державної політики в області доходів населення.
 - Сутність і необхідність державного регулювання заробітної плати.
3. Вирішення та оформлення задач, тестів.
4. Побудова структурної схеми доходів працівників підприємства (конкретного підприємства).
5. Описати метод розрахунку прожиткового мінімуму.
6. Охарактеризувати поняття «прожитковий мінімум», «межа малозабезпеченості», «мінімальний споживчий бюджет».

Тема 12. Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. Дати характеристику понять: «Посадова інструкція», «Посадові обов'язки», «Опис робочого місця».
3. Охарактеризувати процес організації праці на конкретному підприємстві.
4. Розкрити методика атестації робочих місць.
5. Підготувати доповідь на тему: «Система оцінки трудового і кадрового потенціалу за допомогою атестації».

Тема 13. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом суспільства

1. Опрацювання лекційного і додаткового матеріалу поданій темі.
2. Дати характеристику понять: «соціальні потреби» і «соціальні відносини», «соціальне управління» і «соціальна політика», «соціальне забезпечення» і «соціальний захист».
3. Підготувати реферати:
 - Етапи генезису соціальної держави.

- Роль держави та її інститутів у розробці і реалізації соціальної політики.
 - Основні принципи реорганізації системи соціального забезпечення в Україні.
 - Суть і характеристика національних систем соціального захисту населення.
 - Проблеми фінансування соціального захисту в Україні.
4. Розробити схему проведення соціальної політики на конкретному підприємстві.
 5. Розв'язання і оформлення задач і тестів.
 6. Підготувати доповідь на тему «Відмінності соціального страхування від інших форм соціального захисту населення».
 7. Підготувати матеріал для публікації.

Тема 14. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом

1. Опрацювати літературу з метою поглиблення лекційного матеріалу.
2. Ознайомитися з Конвенціями МОП:
 - № 88 «Про організацію служби зайнятості».
 - № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення».
 - № 142 «Про професійну орієнтацію».
 - № 168 «Про сприяння зайнятості і захист від безробіття».
3. Підготуватись до дискусії на семінарі-презентації «Інтеграція України в світовий ринок праці».

Тема 15. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. Переклад іноземних текстів з проблеми.
3. Підготовка доповіді «Актуальні проблеми управління трудовим потенціалом в контексті міжнародного досвіду».
4. Підготувати реферати:
 - Управління трудовим потенціалом: досвід індустріально-розвинутих країн.
 - Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили у зарубіжних країнах.

5. Описати модель розробки єдиних підходів до спрямування освітніх стандартів.
6. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.

Тема 16. Ефективність використання трудового потенціалу

1. Опрацювання лекційного матеріалу.
2. Дати оцінку ефективності управління формуванням і використанням трудового і кадрового потенціалу конкретного підприємства.
3. Підготувати реферати:
 - Колективно-договірне регулювання використання трудового потенціалу.
 - Досвід зарубіжних фірм щодо соціального розвитку трудового потенціалу.
4. Охарактеризувати концепцію ефективності праці.
5. Розробити напрямки мотивації працівників щодо конкретного підприємства
6. Розв'язання і оформлення задач, ситуацій і тестів.

5. ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА



Вимоги до підготовки аналітичної записки за заданою тематикою

Аналітична записка готується згідно плану, який зможе більш повно розкрити запропоновану тему. Теми для підготовки аналітичної записки, об'єднано у 7 блоків:

- ◆ населення України;
- ◆ міграційні процеси в Україні;
- ◆ економічна активність населення та її рівень;
- ◆ трудовий потенціал;
- ◆ доходи і рівень життя населення;
- ◆ заробітна плата працівників;
- ◆ людський розвиток.

У межах кожного з блоків можливе виконання тем відповідно до окремих територіально-адміністративних одиниць України. Блок тем обирає викладач. Зміст аналітичної записки має включати наступні розділи:

- розділ 1 – систематизація, узагальнення теоретичних аспектів проблеми; визначення основного поняття, розкриття економічних, соціальних, правових та організаційних аспектів проблеми;
- розділ 2 – аналіз статистичної інформації за даними офіційного сайту Держкомстату – www.ukrstat.gov.ua, додаткової статистичної та фактичної інформації про стан та фактори впливу на явища і процеси в певній адміністративно-територіальній одиниці;
- розділ 3 – розробка пропозицій щодо вирішення проблеми в певній адміністративно-територіальній одиниці на основі першого та другого розділів.

Структурно аналітична записка містить:

- титульний аркуш;
- зміст;
- вступ;
- основну частину;
- список використаної літератури та інших джерел інформації.

Метою аналітичної записки є надання вичерпної аргументації для обґрунтування поданих пропозицій щодо вирішення виявлених проблем.

Обсяг роботи має бути таким, щоб викласти переконливе обґрунтування, але не більше 5-10 сторінок. Тому доцільно стисло і конкретно викласти основні положення виступу.

Зміст – це загальна схема структури документа, яка містить заголовки і підзаголовки. Заголовки повинні бути конкретними. Зміст повинен відповідати обраній темі та визначеним завданням.

Вступ – обсяг до 1 сторінки. У вступі зазначається актуальність обраної теми, перелік питань, які будуть висвітлені у дослідженні, мета дослідження, його завдання. Вступ надає інформацію про зміст аналітичної записки. Також зазначаються матеріали, які використовувалися.

В *основній частині* лаконічно і чітко вказуються висновки з розглянутого кола питань, які висвітлюють тему, вказують проблеми та визначають шляхи їх вирішення, пропозиції студентів. Пропозиції можуть розроблятися студентами як самостійно, так і на підставі узагальнення передового досвіду, висвітленого у літературних джерелах, періодичній літературі. Вони мають бути обґрунтованими, мати теоретичну і насамперед практичну цінність.

При описі наявних проблем слід зазначити сутність проблеми, яка досліджується, умови та причини її виникнення, навести аргументи на користь того, що проблема вимагає певних дій для її розв'язання. При цьому доцільно запропонувати можливі варіанти вирішення проблем, аргументацію на користь обраної альтернативи.

Важливим елементом аналітичної записки є *висновки та пропозиції*, які узагальнюють основні результати дослідження, окреслюють заходи для розв'язання проблеми.

Також додається *список використаних літературних джерел*. Студент зобов'язаний використати законодавчі та нормативні акти, документи і матеріали Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, навчальну та сучасну спеціальну літературу за теми дослідження.

Текстова частина аналітичної записки оформлюється за допомогою комп'ютера відповідно до ДСТУ 8302-95.

Друк здійснюється на одній стороні аркуша білого паперу формату А4 через півтора міжрядкових інтервали, шрифтом Times New Roman (розмір 14).

Текст необхідно розміщати на аркуші з полями: ліве – 25 мм, верхнє і нижнє – 20 мм; праве – 20 мм. Заголовки структурних частин роботи (ЗМІСТ, ВСТУП, ОСНОВНА ЧАСТИНА, ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА) друкуються симетрично до тексту великими літерами. Ілюстрації (схеми, графіки, діаграми тощо) і таблиці в аналітичній записці необхідно подавати безпосередньо після тексту, де вони згадані вперше або на наступній сторінці.

Нумерацію сторінок подають арабськими цифрами без знака №.

Першою сторінкою роботи є титульний аркуш, другою – зміст. На титульному аркуші номер сторінки не ставлять. Нумерація починається з третьої сторінки (зі вступу). Нумери сторінок проставляють у правому верхньому куті сторінки без крапки.

Використана література. Першоджерела, включені до списку, повинні мати бібліографічний опис – сукупність бібліографічних відомостей про документ, наведених за певними правилами, необхідних для загальної характеристики та ідентифікації документа. Розміщувати матеріали в списку використаних джерел можна: у порядку появи покликань у тексті; в алфавітному порядку із загальною нумерацією.

При описі літературних джерел у списку використаних джерел слід дотримуватися загальноприйнятих правил з урахуванням Національного стандарту України ДСТУ 8302:2015 «Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання».

6. ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ



Тема: «Населення як природна основа формування трудового потенціалу»

1. Коефіцієнт природного приросту населення означає:

- а) відношення природного приросту населення до його середньої чисельності в районі;
- б) різницю між кількістю народжених за два суміжні періоди;
- в) різницю між коефіцієнтом народжуваності та коефіцієнтом смертності;
- г) різницю між коефіцієнтом смертності і коефіцієнтом народжуваності;
- д) різницю між кількістю народжених і кількістю померлих.

2. Загальний коефіцієнт народжуваності – це:

- а) кількість народжених за певний період часу;
- б) відношення кількості народжених за певний період часу до загальної кількості населення в районі;
- в) кількість народжених за певний період часу в розрахунку на 1000 жителів району;
- г) різниця між кількістю народжених за два суміжні періоди;
- д) різниця між кількістю народжених і померлих за певний проміжок часу.

3. Населення – це:

- а) сукупність людей, які перебувають у межах даної держави;
- б) сукупність людей, які перебувають у межах даної держави і підлягають її юрисдикції;
- в) сукупність людей, які проживають на певній території;
- г) сукупність індивідів, які здійснюють життєдіяльність у межах певного ладу;
- д) сукупність індивідів, які вступають між собою у суспільні відносини.

4. Міграція населення – це:

- а) переміщення людей через кордони тих чи інших територій на постійне;
- б) переміщення людей через кордони тих чи інших територій на постійне чи тимчасове місце проживання;
- в) переміщення працездатного населення;
- г) здійснюється за участю державних або громадських структур;
- д) переселення людей без зміни місця роботи.

5. Природний рух населення характеризується:

- а) показниками народжуваності;
- б) показниками смертності;
- в) показниками природного приросту;
- г) показниками народжуваності, смертності, природного приросту;
- д) показниками народжуваності, дитячої смертності, природного приросту.

6. Загальний коефіцієнт смертності – це:

- а) кількість померлих за певний період часу;
- б) відношення кількості померлих за певний період часу до загальної кількості населення в районі;
- в) кількість померлих за певний період часу в розрахунку на 1000 жителів району;
- г) різниця між кількістю померлих за два суміжні періоди;
- д) різниця між кількістю народжених і померлих за певний проміжок часу.

7. Показник загальної інтенсивності мобільності розраховується за формулою:

$$\begin{array}{lll} \text{а) } m = f + S; & \text{б) } s = \frac{E}{S}; & \text{в) } f = \frac{F}{E}; \\ \text{г) } m = \frac{M_i}{P_i}; & \text{д) } s = \frac{E}{S}. & \end{array}$$

Тема: «Регулювання демографічних та міграційних процесів»

1. Зазначте, що з переліченого не належить до державного регулювання оплати праці:

- а) законодавче встановлення та зміна мінімального розміру оплати праці;
- б) податкове регулювання коштів, що спрямовуються на оплату праці організаціями;
- в) встановлення посадових окладів;
- г) встановлення районних коефіцієнтів;
- д) встановлення державних гарантій щодо оплати праці.

2. Зазначте, які методи використовують розвинені країни для регулювання трудової імміграції:

- а) оплата іммігрантами мита за працевлаштування;
- б) першочергове прийняття іммігрантів, які вносять інвестиції в економіку країни-реципієнта;
- в) законодавче встановлення максимальної частки іноземної робочої сили в економіці, окремих галузях, на підприємствах;
- г) усі відповіді правильні;
- д) усі відповіді неправильні.

3. В умовах ринку державне регулювання трудових відносин стосується:

- а) трудового законодавства;
- б) визначення потреби у працівниках на підприємствах;
- в) зайнятості населення;
- г) визначення рівня заробітної плати та мотивації праці;
- д) оцінювання рівня життя.

Тема: «Трудовий потенціал суспільства»

1. Трудові ресурси як планово-облікова категорія – це:

- а) працездатне населення у працездатному віці, зайняте і незайняте у суспільному виробництві;
- б) населення у працездатному віці, зайняте і незайняте у суспільному виробництві;
- в) населення у непрацездатному віці, зайняте у виробництві;

- г) працівники, які обліковуються у штатному розписі організації;
- д) наймані працівники.

2. Структурна перебудова економіки на ринкових принципах зумовить такі зміни на ринку праці:

- а) зменшення потреби у працівниках в усіх галузях економіки;
- б) збільшення кількості робочих місць технічного профілю;
- в) пріоритетне створення робочих місць у сфері послуг;
- г) зменшення пропозиції робочої сили;
- д) підвищення ціни робочої сили.

3. Зазначте, які наслідки для динаміки трудових ресурсів має збільшення частки підлітків та осіб похилого віку у віковій структурі населення:

- а) позитивні;
- б) негативні;
- в) негативні у разі збільшення частки підлітків;
- г) негативні у разі збільшення частки осіб похилого віку;
- д) позитивні у разі збільшення частки підлітків і зменшення частки осіб похилого віку.

4. Зазначте, які з наведених показників не застосовуються для характеристики використання трудового потенціалу:

- а) рівень зайнятості населення;
- б) частка працездатного населення у загальній кількості трудових ресурсів;
- в) зайнятість в економіці та окремих її галузях;
- г) незайняте населення;
- д) кількість безробітних і рівень безробіття.

5. Поліпшення природної бази формування трудових ресурсів передбачає:

- а) забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї та її членів;
- б) формування ринку освітніх послуг;
- в) удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання;
- г) підвищення територіальної мобільності населення;
- д) поліпшення стану здоров'я населення, зниження рівня смертності, удосконалення систем соціального захисту.

6. Зазначте, яка з наведених формул обчислення чисельності трудових ресурсів правильна:

- а) $ЧТ = ПРН - НІ - ППП + СВ + ПДП$;
- б) $ЧТ = ПРН - НІ + ППП - СВ + ПДП$;
- в) $ЧТ = ПРН - НІ - ППП - СВ - ПДП$;
- г) $ЧТ = ПРН + НІ - ППП + СВ + ПДП$;
- д) $ЧТ = ПРН + НІ + ППП + СВ + ПДП$,

де ЧТ – чисельність трудових ресурсів; ПРН – населення у працездатному віці; НІ – непрацюючі інваліди I і II групи у працездатному віці; ППП – особи працездатного віку, які перебувають на пенсії на пільгових умовах; СВ – працюючі особи старшого віку; ПДП – працюючі підлітки.

7. До внутрішніх чинників, які визначають напрямки маркетингу персоналу організації, належить:

- а) ситуація на ринку праці;
- б) особливості соціальних потреб;
- в) розвиток законодавства;
- г) фінансові ресурси;
- д) джерела покриття кадрових потреб.

8. Трудовий потенціал галузі, території, підприємства, працівника – це:

- а) якісна категорія;
- б) кількісна категорія;
- в) статистичний показник;
- г) демографічний показник;
- д) усі відповіді правильні.

9. Сучасні зміни в галузевій структурі господарства зумовлюють такі зрушення у професійній структурі робочої сили:

- а) виникнення нових і зникнення старих професій;
- б) скорочення частки працівників сільськогосподарських професій;
- в) скорочення частки службовців;
- г) зростання частки індустріальних робітників;
- д) зростання частки працівників масових професій.

10. Трудові ресурси як економічна категорія – це:

а) населення, яке характеризується певним фізичним та інтелектуальним потенціалом відповідно до умов відтворення робочої сили;

- б) здатність людей до праці;
- в) працівники, які обліковуються у штатному розписі;
- г) наймані працівники, які працюють в усіх сферах економічної діяльності;
- д) особи, які працюють за наймом і не за наймом (самозайняті).

11. Економічно активне населення – це:

- а) населення зайняте економічною діяльністю;
- б) населення обох статей віком 15-70 років;
- в) населення у працездатному віці;
- г) населення, зайняте економічною діяльністю, і безробітні;
- д) населення, яке забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і надання послуг.

12. На загальну чисельність трудових ресурсів впливають:

- а) частка працездатного населення в його загальній чисельності;
- б) рівень безробіття;
- в) рівень економічної активності населення;
- г) продуктивність суспільної праці;
- д) чисельність населення у працездатному віці, яке навчається з відривом від виробництва.

13. Розвиток і реалізація трудового потенціалу залежить:

- а) від характеру економічних відносин;
- б) існуючої державної політики у країні;
- в) рівня добробуту населення;
- г) статево – вікової структури населення;
- д) частки працездатного населення в запільній чисельності трудових ресурсів.

14. За своєю сутністю поняття «трудові ресурси» і «трудовий потенціал»:

- а) тотожні;
- б) поняття «трудовий потенціал» ширше і глибше порівняно з поняттям «трудові ресурси»;
- в) поняття «трудовий потенціал» ширше за поняття «трудові ресурси» за рахунок кількісних характеристик;
- г) поняття «трудовий потенціал» включає сукупність якостей, що визначають працездатність;
- д) поняття «трудові ресурси» ширше за поняття «трудовий потенціал».

15. Економічно активним населенням є:

- а) працездатне населення;
- б) працездатне населення, зайняте трудовою діяльністю, що приносить йому дохід;
- в) населення, зайняте доглядом за дітьми;
- г) безробітне населення;
- д) особи, які служать у збройних силах.

16. На формування трудових ресурсів у прогнозованому періоді впливають такі фактори:

- а) темпи збільшення обсягу валового внутрішнього продукту;
- б) чисельність працездатного населення у працездатному віці;
- в) створення нових робочих місць;
- г) зростання рівня заробітної плати в окремих галузях економіки;
- д) створення нових робочих місць у сфері малого та середнього бізнесу.

17. До внутрішніх чинників планування людських ресурсів фірми належать:

- а) національний рівень зайнятості;
- б) пропозиція та попит на ринку праці;
- в) очікувані зміни у структурі фірми;
- г) кількість випускників навчальних закладів;
- д) зміни в економічній активності населення.

18. Якісними характеристиками трудових ресурсів є:

- а) середній коефіцієнт приросту населення;
- б) кількість населення у працездатному віці;
- в) частка працездатного населення в загальній кількості трудових ресурсів;
- г) освітній рівень;
- д) професійно-кваліфікаційна структура.

19. Трудовий потенціал – це:

- а) частина працездатного населення, яка має фізичні й розумові здібності і знання;
- б) наявна та можлива в майбутньому кількість і якість праці, яка визначається чисельністю; працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем;

в) економічно активне населення;

г) наявна та можлива в майбутньому кількість і якість праці, яку має суспільство за даного рівня розвитку науки й техніки, яка визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем;

д) працівники з певними професійними навичками та знаннями.

20. Трудова мобільність залежить від чинників:

а) демографічні;

б) психологічні;

в) соціально-економічні;

г) політичні;

д) демографічні, психологічні, соціально-економічні, політичні.

21. Показник інтенсивності мобільності розраховується за формулою:

а) $m = \frac{M_i}{P_i}$; б) $s = \frac{S}{E}$; в) $f = \frac{F}{E}$;

г) $m = f + S$; д) $s = \frac{E}{S}$.

22. Робоча сила у визначені МОП це:

а) трудові ресурси, за виключенням економічно неактивного населення країни;

б) економічно активне і неактивне населення;

в) чисельність зайнятого та безробітного населення;

г) здатність людей до продуктивної праці;

д) трудові ресурси, за виключенням економічно активного населення країни.

23. Робоча сила – це:

а) населення у непрацездатному віці, зайняте у виробництві;

б) наймані працівники;

в) середньоспискова чисельність працівників;

г) населення у працездатному віці, зайняте і незайняте у суспільному виробництві;

д) працівники, які обліковуються у штатному розписі.

Тема: «Система управління трудовим потенціалом»

1. Основними заходами активної політики зайнятості є:

- а) сприяння у працевлаштуванні;
- б) оформлення передчасного виходу на пенсію;
- в) виплата допомоги у зв'язку з безробіттям;
- г) професійне навчання та консультування;
- д) квотування робочих місць.

2. Адміністративні методи державного регулювання зайнятості населення включають:

- а) зниження (підвищення) пенсійного віку;
- б) надання кредитів, субсидій, пільг і дотацій роботодавцям;
- в) прийняття законодавчих актів, що регулюють процеси навчання;
- г) забезпечення узгодженості інтересів роботодавців і найманих працівників;
- д) залучення працівників до управління на різних рівнях.

3. Зміна форми організації у процесі формування її нової професійної структури – це:

- а) організаційна культура;
- б) організаційна структура;
- в) організаційний розвиток;
- г) організаційне рішення;
- д) організаційне управління.

4. Соціально-психологічними методами державного регулювання зайнятості є:

- а) регулювання рівня та конкретних ставок прибуткового податку;
- б) лібералізація або обмеження еміграції робочої сили;
- в) працевлаштування окремих груп населення (неконкурентоспроможних на ринку праці);
- г) встановлення тривалості оплачуваної відпустки;
- д) залучення працівників до процесів управління на будь-яких рівнях.

5. Економічними методами державного регулювання зайнятості є:

- а) кредитування, субсидування, пільги та дотації роботодавцям;
- б) зменшення (збільшення) пенсійного віку;

- в) встановлення тривалості робочого тижня;
- г) регулювання процесів освіти;
- д) досягнення оптимального узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників.

6. Управління використанням робочої сили як підсистема загальної системи управління трудовими ресурсами вирішує завдання:

- а) підвищення рівня технічної оснащеності праці;
- б) підготовки кадрів;
- в) формування демографічної бази відтворення трудових ресурсів;
- г) скорочення витрат живої праці на одиницю продукції чи послуг;
- д) відшкодування робочої сили.

7. З метою регулювання зайнятості та безробіття населення держава може використовувати такі методи:

- а) економічні;
- б) адміністративні;
- в) статистичні;
- г) демографічні;
- д) соціально-психологічні.

8. До підсистеми управління розподілом трудових ресурсів належить управління:

- а) підготовкою робочої сили;
- б) створенням робочих місць;
- в) відшкодуванням робочої сили;
- г) технічним прогресом;
- д) економікою праці.

9. Елементом підсистеми управління використанням робочої сили є управління:

- а) відшкодуванням робочої сили;
- б) створенням робочих місць;
- в) організацією праці;
- г) підготовкою кадрів;
- д) розподілом робочої сили.

10. До підсистеми управління формуванням робочої сили належить управління:

- а) перерозподілом робочої сили;
- б) підготовкою робочої сили;
- в) економікою праці;
- г) технічним прогресом;
- д) створенням робочих місць.

11. Адміністративні методи державного регулювання економіки – це:

а) інструменти прямого впливу держави на діяльність суб'єктів ринку;
б) застосування економічних механізмів, які заохочують спрямування діяльності в галузі управління трудовим потенціалом в необхідному напрямку для підвищення ефективності використання трудового потенціалу:

в) базується на дії чинних законодавчих актів;

г) основними інструментами є ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення, ціни;

д) інструменти прямого впливу держави на діяльність суб'єктів ринку через ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення, ціни.

12. Економічні методи державного регулювання економіки – це:

а) базується на дії чинних законодавчих актів;

б) інструменти прямого впливу держави на діяльність суб'єктів ринку через ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення, ціни.

в) інструменти прямого впливу держави на діяльність суб'єктів ринку;

г) застосування економічних механізмів, які заохочують спрямування діяльності в галузі управління трудовим потенціалом в необхідному напрямку для підвищення ефективності використання трудового потенціалу;

д) основними інструментами є ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення, ціни.

Тема: «Забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства»

1. Зазначте, які чинники реально можуть визначати зацікавленість роботодавців у створенні безпечних умов праці:

- а) додаткові відпустки;
- б) висока вартість робочої сили;
- в) підвищені тарифні ставки;
- г) лікувально-профілактичне харчування;
- д) жорстке законодавство.

2. До функціональних напрямків діяльності Міністерства праці та соціальної політики не належать:

- а) регулювання заробітної плати працівників бюджетних організацій;
- б) політика на ринку праці та народонаселення;
- в) розробка нормативів чисельності та розмірів ставок і посадових окладів для підприємств небюджетної сфери;
- г) прогнозування ринку професій;
- д) розробка міжрегіональних і міжгалузевих програм підготовки і перепідготовки кадрів.

3. Державне управління трудовими ресурсами здійснюють:

- а) відповідний комітет Верховної Ради;
- б) підприємницькі структури;
- в) Міністерство праці та соціальної політики України;
- г) підрозділи з управління кадрами галузевих міністерств і відомств;
- д) акціонерні товариства.

4. До інфраструктури ринку праці належать:

- а) Міністерство праці та соціальної політики України, система державної служби зайнятості;
- б) Міністерство праці та соціальної політики України, система державної служби зайнятості, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, суб'єкти підприємницької діяльності посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном;

в) Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Мінпраці та Національної академії наук України в Києві, Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин (Луганськ) Мінпраці України, Інститут підвищення кваліфікації кадрів державної служби зайнятості;

г) Міністерство праці та соціальної політики України, система державної служби зайнятості, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, суб'єкти підприємницької діяльності посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном; Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Мінпраці та Національної академії наук України в Києві, Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин (Луганськ) Мінпраці України, Інститут підвищення кваліфікації кадрів державної служби зайнятості;

д) благодійні фонди; комерційні, ліцензовані Державним центром зайнятості, біржі працевлаштування та центри підготовки і профорієнтації кадрів.

Тема: «Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу»

1. Зовнішніми чинниками, які організація повинна враховувати в персонал-маркетинговій діяльності для правильного визначення якісної та кількісної потреби в персоналі, є:

- а) фінансові ресурси;
- б) кадровий потенціал;
- в) розвиток технологій;
- г) особливості соціальних потреб;
- д) джерела покриття кадрових потреб.

2. Формування системи безперервного навчання передбачає:

- а) впровадження ступеневої підготовки;
- б) реалізацію програм підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів;
- в) сприяння професійному самовизначенню молоді за умов ринку;
- г) посилення орієнтації професійно-технічної освіти на потреби регіональних ринків праці;
- д) створення умов для самоосвіти.

3. На збалансованість попиту та пропозиції робочої сили позитивно впливають такі соціально-трудова орієнтації вивільнених працівників:

- а) несхильність до всіх видів трудових переміщень;
- б) орієнтація на неповний робочий день, тиждень та роботу у сфері обслуговування;
- в) небажання працювати по догляду за інвалідами, хворими, людьми похилого віку;
- г) надання переваги розумовій праці перед фізичною;
- д) орієнтація винятково на роботу у матеріальній сфері.

4. Якість робочої сили – це:

- а) сукупність таких властивостей людини, як рівень освіти і кваліфікації, фізичні, фізіологічні, соціально-психологічні характеристики;
- б) фізичні, фізіологічні, соціально-психологічні характеристики, здатність адаптуватися до умов виробництва;
- в) сукупність таких властивостей людини, як рівень освіти і кваліфікації, фізичні, фізіологічні, соціально-психологічні характеристики, готовність змінити роботу, професію, місце проживання;
- г) рівень знань і трудових навичок, необхідний для виконання робіт певної складності представником якоїсь професії, спеціальності;
- д) фізичні, фізіологічні, соціально-психологічні характеристики.

5. Профорієнтація являє собою поєднання елементів:

- а) професійна інформація;
- б) професійна консультація;
- в) професійний відбір;
- г) професійна адаптація;
- д) професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір, професійна адаптація.

6. Кількісними характеристиками трудових ресурсів є:

- а) середній коефіцієнт приросту населення;
- б) кількість населення у працездатному віці;
- в) частка працездатного населення в загальній кількості трудових ресурсів;
- г) освітній рівень;
- д) професійно-кваліфікаційна структура.

Тема: «Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства»

1. Людський капітал – це:

а) це сформований і розвинутий у результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності;

б) міра втілення у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід;

в) вся сукупність людей з їхніми фізичними і розумовими здібностями та відповідним трудовим потенціалом;

г) процес розширення свободи вибору людини та досягнутий рівень добробуту людей;

д) міра втілення у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації.

2. Інвестиції в людський капітал поділяються на групи:

а) первинна освіта, охорона здоров'я;

б) первинна освіта, охорона здоров'я, виховання;

в) первинна освіта, охорона здоров'я, посилення мотивацій працівників;

г) первинна освіта, охорона здоров'я, посилення мотивацій працівників, виховання;

д) охорона здоров'я.

Тема: «Людський розвиток»

1. Зазначте, які зміни відбуваються на ринку праці у зв'язку зі структурною перебудовою економіки:

а) значне зростання попиту на робочу силу;

б) зменшення попиту на робочу силу;

в) зростання розбіжностей між структурою попиту та пропозиції робочої сили;

г) збільшення попиту на робочу силу вищої кваліфікації;

д) зростання попиту на робочу силу в галузях сфери матеріального виробництва.

2. Метою створення територій пріоритетного розвитку, що найбільше пов'язана з вирішенням проблем зайнятості, є:

- а) впровадження нових технологій;
- б) розвиток зовнішньоекономічних зв'язків;
- в) збільшення обсягів постачання на внутрішній ринок високоякісних товарів і послуг;
- г) створення нових і реконструкція діючих робочих місць;
- д) ефективного використання природних ресурсів.

3. Зазначте, що з переліченого не є завданнями прогнозування ринку праці:

- а) оцінювання співвідношення попиту та пропозиції робочої сили;
- б) визначення можливої чисельності незайнятого населення;
- в) характеристика передбачуваного розподілу робочої сили, що є на ринку праці;
- г) визначення можливих обсягів перепідготовки працівників;
- д) усе перелічене є завданнями прогнозування ринку праці.

4. Ступінь напруження на ринку праці характеризують такі показники:

- а) попит на робочу силу;
- б) пропозиція робочої сили;
- в) кількість вакантних робочих місць;
- г) кількість громадян, які зареєструвались у центрах зайнятості як безробітні;
- д) співвідношення попиту та пропозиції робочої сили.

5. Зазначте вид безробіття, що становлять працівники, які переходять на інше місце роботи:

- а) інституційний;
- б) фрикційний;
- в) прихований;
- г) технологічний;
- д) структурний.

6. Зазначте соціально-трудова орієнтації безробітних, які мають позитивний вплив на збалансування попиту та пропозиції робочої сили:

- а) робота в умовах неповного робочого тижня;
- б) робота у приватному секторі;

- в) перехід у сферу обслуговування;
- г) небажання працювати по догляду за інвалідами, хворими та ін.;
- д) несхильність до фізичної праці.

7. Індекс людського розвитку розраховується за формулою:

$$\begin{array}{ll}
 \text{а) } \frac{I_{life} + I_{educ} + I_{inc}}{3}; & \text{б) } \frac{X_i - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}}; \\
 \text{в) } \frac{(2 \cdot I_{adult} + I_{child})}{3}; & \text{г) } \frac{\lg x_i - \lg x_{\min}}{\lg x_{\max} - \lg x_{\min}}; \quad \text{д) } \frac{I_{life} + I_{inc}}{3}.
 \end{array}$$

8. Індекс бідності формується з компонентів:

а) ІБН-1: 1) частка осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неграмотності; 3) складний показник матеріальної забезпеченості, що включає: частку населення, яка не має доступу до безпечної води; частку населення, яка не має доступу до медичних послуг; частку дітей віком до 5 років з недостатньою масою тіла;

б) ІБН-2: 1) частка осіб, які не доживають до 60 років; 2) рівень функціональної неграмотності (нездатності розуміти прочитане); 3) частка населення, яка визнана бідною за доходами (межа становить 50 % медіанного особистого доходу); 4) рівень застійного безробіття (тривалістю 12 місяців і довше);

в) ІБН-1: 1) частка осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неграмотності; 3) складний показник матеріальної забезпеченості, що включає: частку населення, яка не має доступу до безпечної води; частку населення, яка не має доступу до медичних послуг; частку дітей віком до 5 років з недостатньою масою тіла; ІБН-1: 1) частка осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неграмотності; 3) складний показник матеріальної забезпеченості, що включає: частку населення, яка не має доступу до безпечної води; частку населення, яка не має доступу до медичних послуг; частку дітей віком до 5 років з недостатньою масою тіла;

г) ІБН-1: 1) частка осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неграмотності; 3) складний показник матеріальної забезпеченості, що включає: частку населення, яка не має доступу до безпечної води;

д) ІБН-2: 1) частка осіб, які не доживають до 60 років; 2) рівень функціональної неграмотності (нездатності розуміти прочитане); 3) частка населення, яка визнана бідною за доходами (межа становить 50 % медіанного особистого доходу).

9. Межа бідності – це:

- а) неможливість внаслідок нестачі коштів підтримувати спосіб життя, притаманний конкретному суспільству у конкретний час;
- б) рівень доходу, нижче якого неможливе задоволення основних потреб;
- в) питома вага сімей (домогосподарств), чий рівень споживання (доходів) на одну особу є нижчим за визначену межу бідності;
- г) відхилення доходів або витрат бідних від визначеної межі бідності;
- д) визначається як частка прожиткового мінімуму на одну особу у розрахунку на місяць.

10. Індекс людського розвитку розраховується за формулою:

$$\begin{array}{lll} \text{а) } \frac{X_i - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}}; & \text{б) } \frac{I_{life} + I_{educ} + I_{inc}}{3}; & \\ \text{в) } \frac{(2 \cdot I_{adult} + I_{child})}{3}; & \text{г) } \frac{\lg x_i - \lg x_{\min}}{\lg x_{\max} - \lg x_{\min}}; & \text{д) } \frac{I_{life} + I_{inc}}{3}. \end{array}$$

11. Індекс бідності формується з компонентів:

а) ІБН-2: 1) частка осіб, які не доживають до 60 років; 2) рівень функціональної неграмотності (нездатності розуміти прочитане); 3) частка населення, яка визнана бідною за доходами (межа становить 50 % медіанного особистого доходу); 4) рівень застійного безробіття (тривалістю 12 місяців і довше);

б) ІБН-1: 1) частка осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неграмотності; 3) складний показник матеріальної забезпеченості, що включає: частку населення, яка не має доступу до безпечної води; частку населення, яка не має доступу до медичних послуг; частку дітей віком до 5 років з недостатньою масою тіла;

в) ІБН-2: 1) частка осіб, які не доживають до 60 років; 2) рівень функціональної неграмотності (нездатності розуміти прочитане); 3) частка населення, яка визнана бідною за доходами (межа становить 50 % медіанного особистого доходу).

г) ІБН-1: 1) частка осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неграмотності; 3) складний показник матеріальної забезпеченості, що включає: частку населення, яка не має доступу до безпечної води; частку населення, яка не має доступу до медичних послуг; частку дітей віком до 5 років з недостатньою масою тіла; ІБН-1: 1) частка осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неграмотності; 3) складний показник матеріаль-

ної забезпеченості, що включає: частку населення, яка не має доступу до безпечної води; частку населення, яка не має доступу до медичних послуг; частку дітей віком до 5 років з недостатньою масою тіла;

д) ІБН-1: 1) частка осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неграмотності; 3) складний показник матеріальної забезпеченості, що включає: частку населення, яка не має доступу до безпечної води.

12. Зазначте вид безробіття, що становлять працівники, які переходять на інше місце роботи:

- а) структурний;
- б) прихований;
- в) інституційний;
- г) фрикційний;
- д) технологічний.

Тема: «Мотивація економічної активності населення»

1. До методів прямого державного регулювання ринку праці належить:

- а) політика у сфері амортизації основних фондів;
- б) стимулювання створення нових робочих місць;
- в) державні замовлення;
- г) бюджетне субсидування окремих галузей;
- д) податкова та кредитно-грошова політика.

2. Економічна активність – це:

а) міра економічної діяльності, спрямованої на реалізацію внутрішнього та зовнішнього потенціалу людини задля досягнення економічних результатів та задоволення суспільних і власних потреб;

б) характеризує діяльність, спрямовану на виконання творчих, нестереотипних виробничих завдань (участь у раціоналізаторстві та винахідництві, у пошуку резервів виробництва, розробці нових методів праці та ін.);

в) прагнення працездатної особи застосувати на практиці свої знання та досвід і одержати за це винагороду;

г) виявляється у підвищенні загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня;

д) міра економічної діяльності, спрямованої на реалізацію внутрішнього та зовнішнього потенціалу людини.

3. Рівень економічної активності дорослого населення визначається за формулою:

а) (чисельність економічно активного дорослого населення): (чисельність працездатного дорослого населення) x 100%;

б) (чисельність економічно активного дорослого населення): (чисельність дорослого населення країни) x 100%;

в) (чисельність економічно активного дорослого населення): (чисельність дорослого населення працездатного віку) x 100%;

г) (чисельність економічно активного населення): (чисельність дорослого населення працездатного віку) x 100%;

д) (чисельність дорослого населення працездатного віку): (чисельність економічно активного населення) x 100%.

4. До методів прямого державного регулювання ринку праці належить:

а) податкова та кредитно-грошова політика.

б) бюджетне субсидування окремих галузей;

в) державні дотації за створені робочі місця;

г) державні замовлення;

д) політика у сфері амортизації основних фондів.

Тема: «Доходи населення і рівень життя»

1. Доходи населення – це:

а) надходження від власності, відсотків заощаджень, виграшів, спадщини, дивіденди тощо, а також від діяльності, яка здійснюється з відхиленням від норм права й моралі;

б) матеріальні кошти, які отримує населення для здійснення своїх потреб;

в) доходи, отримані внаслідок трудової діяльності як найманим працівником, так і громадянином від індивідуальної або сімейної трудової діяльності;

г) величина нарахованих виплат і натуральних видач;

д) надходження від власності, відсотків заощаджень, виграшів, спадщини, дивіденди.

2. Соціальні трансфери – це:

а) безоплатні виплати держави економічним агентам у процесі перерозподілу національного доходу;

б) вид допомоги в грошовій або натуральній формі, яка надається державою або іншою установою юридичним і фізичним особам та не передбачають наступного повернення;

в) форма грошових виплат у передбачених законодавством випадках – часткової або повної непрацездатності, підтримки багатодітних сімей, самотніх матерів, смерті родичів тощо;

г) операція перерозподільчого характеру, що полягає в переданні ресурсів у грошовій і натуральних формах державними організаціями населенню;

д) вид допомоги в грошовій або натуральній формі, яка надається державою.

Тема: «Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом»

1. Трипартизм – це:

а) тристороннє співробітництво представників уряду, організацій підприємців і найманих працівників;

б) основний принцип діяльності Міжнародної організації праці (МОП);

в) визначення цілей діяльності підприємницьких структур і профспілок;

г) комплекс взаємозв'язків найманих працівників і роботодавців;

д) напрямок нормотворчої діяльності МОП.

2. Основні цілі та напрямки діяльності міжнародної організації праці – це:

а) реструктуризація, оздоровлення та приватизація промисловості, у тому числі у країнах з перехідною економікою;

б) сприяння охороні інтелектуальної власності;

в) забезпечення повної зайнятості та зростання рівня життя;

г) заохочення співробітництва підприємців і найманих працівників;

д) сприяння промисловому розвитку та співробітництву на глобальному, регіональному, національному та галузевому рівнях.

Тема: «Ефективність використання трудового потенціалу»

1. До основних показників використання трудових ресурсів належать:

- а) рівень зайнятості економічно активного населення;
- б) рівень професійної підготовки;
- в) заробітна плата;
- г) втрати робочого часу;
- д) продуктивність праці.

2. До основних показників ефективності використання трудових ресурсів належать:

- а) продуктивність праці заробітна плата; втрати робочого часу;
- б) заробітна плата;
- в) трати робочого часу;
- г) рівень професійної підготовки;
- д) рівень зайнятості економічно активного населення.

7. ПРОГРАМА СЕМЕСТРОВОГО ІСПИТУ



1. Предмет, місце і значення дисципліни «Управління трудовим потенціалом».
2. Взаємозв'язок дисципліни «Управління трудовим потенціалом» з іншими суміжними дисциплінами.
3. Населення як основа формування трудового потенціалу.
4. Сучасна структура населення України та його основні соціально-демографічні характеристики.
5. Природний рух: сутність і значення.
6. Показники оцінки природного руху населення.
7. Суть і причини міграції.
8. Види міграції та їх характеристика.
9. Види і типи відтворення населення.
10. Сучасна демографічна ситуація в Україні.
11. Демографічна політика. Об'єкт та суб'єкт демографічної політики.
12. Регулювання міграційних процесів.
13. Концепція державної міграційної політики.
14. Поняття та основні показники загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу.
15. Зміст, принципи та структура загальної та професійної освіти в Україні.
16. Суть та значення професійної орієнтації.
17. Організація підготовки і підвищення кваліфікації робітничих професій.
18. Форми підготовки спеціалістів.
19. Конкурентоспроможність робочої сили та чинники, що визначають конкурентоспроможність робочої сили.

20. Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів.
21. Фактори, які впливають на формування стратегії розвитку освіти.
22. Зарубіжний досвід профорієнтаційної роботи.
23. Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили у зарубіжних країнах.
24. Сутність категорії “трудоий потенціал”.
25. Трудоий потенціал індивіда, організації, суспільства.
26. Місце людини в поняттях «трудоі ресурси», «трудоий потенціал», «людський фактор», «робоча сила».
27. Сутність формування і розподілу трудоого потенціалу.
28. Використання трудоого потенціалу.
29. Трудова активність і трудова мобільність та її вплив на розвиток трудоого потенціалу.
30. Роль молоді і осіб середнього віку в трудоому потенціалі.
31. Взаємозв’язок населення і трудоого потенціалу.
32. Загальні поняття і функції «системи управління».
33. Сутність системи управління трудоим потенціалом.
34. Підсистеми і елементи системи управління трудоим потенціалом.
35. Мета і завдання системи управління трудоим потенціалом суспільства.
36. Структура системи управління персоналом.
37. Характеристика методів управління трудоим потенціалом.
38. Активна і пасивна політика держави в галузі управління трудоим потенціалом.
39. Стан управління трудоим потенціалом в Україні.
40. Джерела, споживачі і методи інформаційного забезпечення системи управління трудоим потенціалом.
41. Фінансове і кадрове забезпечення системи управління трудоим потенціалом.
42. Людський капітал в системі соціально-економічних категорій.
43. Сутність людського капіталу на макро-, мезо-, мікроекономічному та особистому рівні.
44. Інвестиції в людський капітал.

45. Методи визначення ефективності інвестування в людський капітал.
46. Концепція людського розвитку, запропонована ПРООН.
47. Методологія розрахунку Індексу людського розвитку ПРООН.
48. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
49. Економічне зростання і попит на працю.
50. Економічне зростання і пропозиція на працю.
51. Безробіття і людський розвиток.
52. Рівень життя і людський розвиток.
53. Фактори мотивації економічної активності та їх характеристика.
54. Методи мотивації економічної активності та їх характеристика.
55. Сутність, джерела і структура доходів населення України.
56. Класифікація доходів та їх характеристика.
57. Нормативно-правові акти, що регулюють доходи працюючих.
58. Соціально-економічне значення державних соціальних стандартів.
59. Державне регулювання доходів.
60. Доходи і платоспроможність населення.
61. Бідність та напрями її подолання в Україні.
62. Характеристика трудових ресурсів.
63. Форми суспільної праці та їх характеристика.
64. Сутність управління суспільною організацією праці
65. Типи і методи управління суспільною працею.
66. Сучасні напрямки соціальної політики в Україні.
67. Соціальний захист населення як елемент соціальної політики та його принципи.
68. Соціальний захист і адресність соціальної допомоги.
69. Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах.
70. Правові документи та державні структури, що здійснюють соціальну політику.
71. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.
72. Міжнародна організація праці (МОП): цілі, завдання, функції, структура та основні напрямки діяльності.

73. Конвенції і рекомендації МОП з питань використання трудового потенціалу і соціального захисту населення.
74. Вплив міжнародної економічної інтеграції на процеси управління трудовим потенціалом.
75. Проблеми інтеграції України в світовий ринок праці.
76. Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили.
77. Працевлаштування і створення робочих місць.
78. Система соціального захисту та фінансування соціальних програм.
79. Поняття, показники і критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.
80. Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу суспільства.
81. Методичні основи класифікації резервів ефективності використання трудового потенціалу.
82. Характеристика резервів та шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

8. КРИТЕРІЇ ТА НОРМИ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ, УМІНЬ І НАВИЧОК СТУДЕНТІВ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ



Розподіл балів, які отримують студенти

Поточний і модульний контроль (60 балів)						Іспит, балів	Сума, балів
Змістовий модуль 1			Змістовий модуль 2				
поточний контроль	самостійна робота	мкр	поточний контроль	самостійна робота	мкр		
10	5	15	10	5	15	40	100

Поточний контроль (10 балів)

Максимальний бал оцінки поточної успішності студентів на навчальних заняттях рівний 12.

**Критерії оцінювання знань, умінь, навичок студентів
на навчальних заняттях**

Рівні навчальних досягнень	Оцінка в балах (за 12-бальною шкалою)	Критерії оцінювання
Початковий (понятійний)	1	Студент володіє навчальним матеріалом на рівні засвоєння окремих термінів, мовних фактів без зв'язку між ними: відповідає на запитання, які потребують відповіді „так” чи „ні”.
	2	Студент не достатньо усвідомлює мету навчально-пізнавальної діяльності, робить спробу знайти способи дій, розповісти суть заданого, проте відповідає лише за допомогою викладача на рівні „так” чи „ні”; може самостійно знайти в підручнику відповідь.
	3	Студент намагається аналізувати на основі елементарних знань і навичок; виявляє окремі закономірності; робить спроби виконання вправ і завдань репродуктивного характеру; за допомогою викладача виконує прості вправи за готовим алгоритмом.
Середній (репродуктивний)	4	Студент володіє початковими знаннями, здатний виконати вправи і завдання за зразком; орієнтується в термінах, поняттях, визначеннях; самостійне опрацювання навчального матеріалу викликає значні труднощі.
	5	Студент розуміє суть навчальної дисципліни, може дати визначення понять, категорій (однак з окремими помилками); вміє працювати з підручником, самостійно опрацювати частину навчального матеріалу; виконує прості вправи і завдання за алгоритмом, але окремі висновки є нелогічними та непослідовними.
	6	Студент розуміє основні положення навчального матеріалу, може поверхнево аналізувати мовні явища, робить певні висновки; відповідь може бути правильною, проте недостатньо осмисленою; самостійно відтворює більшу частину матеріалу; вміє застосовувати знання під час виконання вправ і завдань за алгоритмом, послуговуватися додатковими джерелами.
Достатній (алгоритмічно діяльний)	7	Студент правильно і логічно відтворює навчальний матеріал, оперує базовими поняттями, встановлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє наводити приклади на підтвердження певних думок, застосовувати теоретичні знання у стандартних ситуаціях; самостійно користуватися додатковими джерелами; правильно використовувати термінологію; складати таблиці, схеми.

Достатній (алгоритмічно дієвий)	8	Знання студента досить повні, він вільно застосовує вивчений матеріал у стандартних ситуаціях; вміє аналізувати, робити висновки; відповідь повна, логічна, обґрунтована, однак з окремими неточностями; вміє самостійно працювати, може підготувати реферат і обґрунтувати його положення.
	9	Студент вільно володіє вивченим матеріалом, застосовує знання у дещо змінених ситуаціях, вміє аналізувати і систематизувати інформацію, робить аналітичні висновки, використовує загально-відомі докази у власній аргументації; чітко тлумачить лінгвістичні поняття, категорії; формулює правила; може самостійно опрацьовувати матеріал, виконує прості творчі завдання; має сформовані типові навички.
Високий (творчо-професійний)	10	Студент володіє глибокими і міцними знаннями та використовує їх у нестандартних ситуаціях; може визначати особливості мовних процесів; робить аргументовані висновки; практично оцінює сучасні здобутки лінгвістичної науки; самостійно визначає мету власної діяльності; виконує творчі завдання; може сприймати іншу позицію як альтернативну; знає суміжні дисципліни; використовує знання, аналізуючи різні мовні явища, процеси.
	11	Студент володіє узагальненими знаннями з навчальної дисципліни, аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях; вміє знаходити джерела інформації та аналізувати їх, ставити і розв'язувати проблеми, застосовувати вивчений матеріал для власних аргументованих суджень у практичній діяльності (диспути, круглі столи тощо); спроможний за допомогою викладача підготувати виступ на студентську наукову конференцію; самостійно вивчити матеріал; визначити програму своєї пізнавальної діяльності; оцінювати різноманітні мовні явища, процеси.
	12	Студент має системні, дієві знання, виявляє неординарні творчі здібності в навчальній діяльності; використовує широкий арсенал засобів для обґрунтування та доведення своєї думки; розв'язує складні проблемні ситуації та завдання; схильний до системно-наукового аналізу та прогнозу явищ; уміє ставити і розв'язувати проблеми, самостійно здобувати і використовувати інформацію; займається науково-дослідною роботою; логічно та творчо викладає матеріал в усній та письмовій формі; розвиває свої здібності й схильності; використовує різноманітні джерела інформації; моделює ситуації в нестандартних умовах.

Якщо студент не відпрацював пропущені навчальні заняття, не виправив оцінки 0, 1, 2, 3, отримані на навчальних заняттях, не виконав модульної контрольної роботи (МКР), завдання самостійної та індиві-

дуальної роботи менше ніж на 60% від максимальної кількості балів, виділених на ці види робіт, він вважається таким, що має академічну заборгованість за результатами поточного контролю.

Пропущені заняття студент має обов'язково відпрацювати. За відпрацьовані лекційні заняття оцінки не ставляться, за практичні, семінарські, лабораторні, індивідуальні заняття нараховуються бали середнього (4, 5, 6), достатнього (7, 8, 9) та високого рівня (10, 11, 12).

Студенту, який не виконав поточних домашніх завдань, не підготувався до навчальних занять, в журнал обліку роботи академічної групи ставиться 0 балів.

Студент, знання, уміння і навички якого на навчальних заняттях за 12-бальною шкалою оцінено від 1 до 3 балів, вважається таким, що недостатньо підготувався до цих занять і має академічну заборгованість за результатами поточного контролю. Поточну заборгованість, пов'язану з непідготовленістю або недостатньою підготовленістю до навчальних занять, студент повинен ліквідувати. За ліквідацію поточної заборгованості нараховуються бали середнього (4, 5, 6), достатнього (7, 8, 9) та високого рівня (10, 11, 12).

Самостійна робота (5 балів)

Контроль за самостійною роботою здійснює лектор на практичних заняттях.

Модульна контрольна робота (15 балів)

Кількість модульних контрольних робіт визначена навчальним планом підготовки фахівців першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент. Навчальним планом передбачено написання двох МКР з дисципліни «Управління трудовим потенціалом».

Метою написання МКР є: виявити рівень теоретичних знань та практичних умінь і навичок студентів із змістового модуля.

На написання модульної контрольної роботи відводиться 2 академічних годин. МКР студенти пишуть на одному з практичних занять по завершенню вивчення модуля.

Модульна контрольна робота виконується у письмовій формі (термін зберігання МКР – 1 календарний рік).

Написання модульної контрольної роботи передбачено навчальним планом і робочою навчальною програмою – обов'язкове.

До написання модульної контрольної роботи допускаються всі студенти.

Максимальні бали оцінювання МКР визначені робочою навчальною програмою.

Позитивну оцінку за МКР не рекомендується покращувати.

Невиконання МКР оцінюється 0 балів.

Максимальна модульна оцінка за МКР – 15 балів.

МКР включає питання з 11 до 20 теми програми навчальної дисципліни. Модульні контрольні завдання виконуються процесом розв'язання ситуативної вправи, задачі та надання відповіді на теоретичне завдання, які містяться у 30 варіантах, кожен з яких включає 2 питання і 1 – задачу. Студент розв'язує лише один варіант, який надасть йому викладач. Правильна відповідь на одне питання дає студентові 5 балів, тобто при 2 правильних відповідях студент набирає 10 балів, задача оцінюється у 5 балів. Таким чином, протягом семестру за виконання МКР студент може набрати максимально 30 балів.

Студенти, які за результатами виконання МКР отримали рейтингові бал менший 60 % від максимальної кількості балів, виділених на ці види робіт, а також ті, що не з'явилися для їх виконання або не виконали їх: завдань, вважаються такими, що мають академічну заборгованість за результатами поточного контролю, ліквідація якої є обов'язковою.

Підсумковий контроль

Підсумковий контроль з кредитного модуля (навчальної дисципліни) передбачений у формі екзамену, його вагові бали (r_k) повинні бути

такими, що їх сума дорівнює 60 $\sum_{k=1}^2 r_k = 60$. Тоді 40 – це максимально

можлива кількість балів, які студент може отримати під час підсумкового контролю у формі екзамену. У цьому разі, крім вагових балів P_c , встановлюються також вагові рейтингові бали екзаменаційного оцінювання (r_k) – максимально можлива кількість балів оцінювання результатів певної навчальної діяльності студента за результатами екзамену

з врахуванням її вагомості $\sum_{k=1}^2 r_k = 40$.

Система оцінювання якості навчання студента має бути стандартизованою та формалізованою. Для цього розробляються критерії оцінювання якості навчальних досягнень у системі «якість – рейтингові бали r_k » для кожного контрольного заходу з визначенням певних рівнів засвоєння навчального матеріалу та сформованості умінь і навичок ($r_k \leq r_{сер}$), а також критерії і бали екзаменаційного оцінювання $r_e \leq r_{сер}$.

Рейтингова оцінка (RD) з кредитного модуля (навчальної дисципліни), підсумковий контроль з якого передбачений у формі екзамену, визначається як сума рейтингової оцінки поточної успішності студентів (RP) та рейтингової оцінки за результатами екзамену (RE):

$$RD = RP + RE, \text{ де } RP = \sum_k r_k, RE = \sum_e r_e.$$

Рейтингова оцінка поточної успішності доводиться до студентів після проведення всіх занять та заходів поточного контролю з відповідного кредитного модуля (навчальної дисципліни).

Студенти, які мають академічну заборгованість за результатами поточного контролю, не допускаються до екзамену з відповідного кредитного модуля (навчальної дисципліни). В екзаменаційній відомості обліку успішності робиться запис «не допущено».

Студенти допускаються до складання екзамену після ліквідації академічної заборгованості за результатами поточного контролю.

Вважається, що студент підготувався до екзамену, якщо рейтингова оцінка за результатами екзамену більша або рівна 24 балам ($RE \geq 24$). Якщо к студент до екзамену не підготувався, то в екзаменаційну відомість обліку успішності виставляється штрафний (зі знаком «мінус») бал: $RE = -1$. Студентам, які не з'явилися на екзамен, у екзаменаційній відомості обліку успішності робиться запис «не з'явився».

Після оцінювання відповіді студента на екзамені екзаменатор вносить рейтингову оцінку за результатами екзамену (рейтингову оцінку з кредитного модуля (навчальної дисципліни) (RE)) до екзаменаційної відомості обліку успішності. До індивідуального навчального плану студента рейтингові оцінки RE та RD заносяться лише годі, коли рейтингова оцінка RD є більшою або рівною 60 балів.

Студентам, які за результатами підсумкового контролю у формі екзамену отримали незадовільну оцінку, дозволяється ліквідувати академічну заборгованість після належної підготовки.

Ліквідація академічної заборгованості за результатами семестрового контролю дозволяється до початку наступного семестру в час, ви-

значений графіком ліквідації академічної заборгованості, та допускається не більше двох разів з кожного кредитного модуля (навчальної дисципліни): один раз викладачеві, другий – комісії, яка створюється за розпорядженням декана факультету.

Якщо студент ліквідує академічну заборгованість на засіданні комісії, яка створюється за розпорядженням декана факультету, його відповідь оцінюється за 100-бальною шкалою без урахування результатів поточної успішності.

Результати повторного складання екзамену вносяться до картки ліквідації академічної заборгованості студента.

Для занесення оцінок у відомість обліку успішності та в індивідуальний навчальний план студента рейтингова оцінка переводиться в оцінку за шкалою ECTS та оцінку за національною шкалою відповідно до *таблиці 2*.

Таблиця 2

Рейтингова оцінка з кредитного модуля	Оцінка за шкалою ECTS	Рекомендовані системою ECTS статистичні значення (у %)	Оцінка за національною шкалою
90-100	A (відмінно)	10	відмінно
82-89	B (дуже добре)	25	добре
75-81	C (добре)	30	
67-74	D (задовільно)	25	задовільно
60-66	E (достатньо)	10	
35-59	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)		незадовільно
34 і менше	F (незадовільно з обов'язковим проведенням додаткової роботи щодо вивчення навчального матеріалу кредитного модуля)		

Екзамен з навчальної дисципліни «Управління трудовим потенціалом» студенти складають в усній формі. Екзаменаційний білет містить три теоретичних завдання та одну задачу. Максимальна кількість балів на відповіді теоретичного характеру становить 10 балів. Практичні завдання оцінюються також за 10 бальною шкалою. За відповіді на дода-

ткові запитання, які дають змогу об'єктивно оцінити знання студента виділено 5 балів.

Критерії оцінювання відповіді студента під час усної відповіді на теоретичні питання екзаменаційного білета:

Критерії	Бали
Одержує студент, якщо він дав неправильну відповідь на запитання, не навів аргументації, показав незадовільні знання понятійного апарату із спеціальної літератури, або взагалі нічого не відповів.	0
Студент не достатньо усвідомлює зміст екзаменаційного питання, робить спробу знайти способи дій, розповісти суть заданого, проте відповідає лише за допомогою викладача на рівні „так" чи „ні".	1
Студент намагається аналізувати на основі елементарних знань і навичок питання екзаменаційного білета; робить спроби дати відповідь на запитання білету.	2
Студент дає визначення поняттям, категоріям, явищам, але не спромігся логічно аргументувати свою відповідь, не розуміється у використанні понятійного апарату.	3
Студент володіє початковими знаннями, орієнтується в термінах, поняттях, визначеннях, але окремі висновки є нелогічними та непослідовними.	4
Студент дав правильну відповідь на поставлене питання, але не спромігся логічно аргументувати свою відповідь, помилився у використанні понятійного апарату.	5
Студент володіє базовими поняттями, встановлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє наводити приклади на підтвердження певних думок, не навів аргументації.	6
Знання студента досить повні, він вміє аналізувати, робити висновки; відповідь повна, логічна, обґрунтована, однак з окремими неточностями.	7
Студент вільно володіє вивченим матеріалом, застосовує знання у дещо змінених ситуаціях, вміє аналізувати і систематизувати інформацію, робить аналітичні висновки, використовує загальновідомі докази у власній аргументації, допускає помилки у використанні понятійного апарату.	8
Студент володіє глибокими і міцними знаннями та використовує їх у нестандартних ситуаціях; робить аргументовані висновки; допускає незначні помилки у використанні понятійного апарату.	9
Студент дав правильну вичерпну відповідь на поставлене запитання, при цьому виявив високі знання понятійного апарату і літературних джерел, уміння аргументувати своє ставлення до відповідних категорій, залежностей та явищ.	10

Критерії оцінювання письмового екзаменаційного завдання:

Бали	Кількість помилок
0	Завдання не виконано
1	12
2	11
3	10
4	9
5	8
6	7
7	6
8	5
9	4
10	3
11	2
12	1+1 (негруба)
13	1
14	1 (негруба)
15	–

Критерії оцінювання додаткового запитання:

Оцінка	Критерії
5 балів	Студент дав правильну вичерпну відповідь на поставлене запитання, при цьому виявив високі знання понятійного апарату, показав уміння аргументувати своє ставлення до відповідних категорій, залежностей та явищ.
4 бали	Студент дав правильну відповідь на поставлене питання, але не спромігся логічно аргументувати свою відповідь, помилився у використанні понятійного апарату.
3 бали	Студент не спромігся логічно аргументувати свою відповідь на додаткове запитання, допускає помилки у визначеннях, помилився у використанні понятійного апарату.
2 бали	Студент не спромігся логічно аргументувати свою відповідь на додаткове запитання, допускає несуттєві помилки у визначеннях, помилився у використанні понятійного апарату.
1 бал	Студент не спромігся логічно аргументувати свою відповідь на додаткове запитання, допускає грубі помилки у визначеннях, помилився у використанні понятійного апарату.
0 балів	Нульову оцінку одержує студент, якщо він дав неправильну відповідь на запитання, не навів аргументації, показав незадовільні знання понятійного апарату із спеціальної літератури, або взагалі нічого не відповів.

9. ТЕЗИ ЛЕКЦІЙ



Тема 1: «Предмет, метод і завдання дисципліни»

Людина в системі суспільного виробництва та економічних відносин посідає центральне місце. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організує його. Якісне відтворення трудового потенціалу, способи його поєднання із засобами виробництва, ефективність трудової діяльності – усе це залежить від якості управління трудовим потенціалом.

Об'єктом дослідження є трудовий потенціал суспільства, який є узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини в трудовій діяльності.

Предметом управління трудовим потенціалом є складна система регулювання процесів відтворення, що включає формування, розподіл, перерозподіл, обмін, використання та захист трудового потенціалу на макроекономічному рівні.

Для дослідження управління трудовим потенціалом застосовується сукупність різноманітних методів: статистичних; формально-логічних; економіко-математичних; структурно-функціональних; аналізу й прогнозу; нормативних; анкетування; опитування; балансового; програмно-цільових та інших.

Дисципліна «Управління трудовим потенціалом» входить до блоку дисциплін фахової підготовки бакалаврів і посідає одне з чільних місць серед професійно орієнтованих дисциплін.

Курс має міжгалузевий характер, побудований на об'єктивних законах та механізмах ринкової економіки і тісно пов'язаний з низкою дисциплін.

Теоретичним фундаментом є філософія, політична економія, макроекономіка, мікроекономіка та правознавство. Дисципліна «Управління трудовим потенціалом» спирається на економіку праці, психологію і соціологію праці.

Курс «Управління трудовим потенціалом» пов'язаний з низкою таких дисциплін, як трудове право, фінанси, економічний аналіз, статистика, інформаційні системи і технології, які дають уявлення про джерела та зміст інформації, потрібної для ефективного управління трудовим потенціалом.

Дисципліна «Управління трудовим потенціалом» є базою для вивчення низки конкретних економічних дисциплін – «Управління продуктивністю», «Управління персоналом», «Ринок праці».

Головне завдання дисципліни – сформувати у студентів стійкі знання теорії управління трудовим потенціалом, допомогти набуті вмінь і навичок самостійно розробляти заходи щодо вдосконалення системи управління трудовим потенціалом.

Тема 2: «Населення як природна основа формування трудового потенціалу»

Населення є одним із головних індикаторів соціально-економічного та екологічного розвитку держави та її регіонів – основою формування трудового потенціалу.

Населення – це сукупність людей, які перебувають у межах даної держави і підлягають її юрисдикції.

Під відтворенням населення розуміють його оновлення шляхом народжуваності і смертності, які постійно змінюють чисельність, статеву-вікову структуру та інші його показники.

Населення як складну демоекономічну категорію зазвичай розглядають у кількісних вимірах, використовуючи численні кількісні та якісні характеристики.

Розрізняють постійне, наявне та юридичне населення.

З огляду на можливості трудової діяльності і відповідно до законодавства України населення поділяється на три частини. Перша частина – це особи, молодші працездатного віку, від народження до 16 років, тобто діти та підлітки, друга частина – це особи працездатного (робочого віку), що є основною складовою трудових ресурсів країни (жінки і чоловіки 16–59 років по закінченню якого надається пенсія).

Працездатне населення – це сукупність осіб, переважно працездатного віку, які здатні за своїми психологічними та фізичними здібностями брати участь у трудовій діяльності. Працездатне населення під впливом конкретних соціально-економічних умов поділяється на дві групи: економічно активне та неактивне населення.

Чисельність і склад населення в усіх країнах визначається за допомогою перепису, поточного обліку населення (реєстрації народжуваності, смертності, прибуття і вибуття), вибіркового та спеціального демографічного обстеження, реєстрів населення. Основною метою проведення Всеукраїнського перепису – отримання об'єктивних та цілісних даних щодо загальної кількості населення країни, його демографічних і соціальних характеристик.

Вибіркові та спеціальні демографічні обстеження застосовуються для розширення програми перепису, отримання попередніх його результатів і прискорення розробки його матеріалів з метою додаткової розробки матеріалів за ширшою програмою. Поточним обліком населення опікуються статистичні та різні адміністративні і державні органи (складаються списки або картки населення).

Джерелом даних про населення можуть бути також і реєстри. До складу реєстру передбачається включати такі основні блоки ознак: демографічної, територіальної, трудової діяльності, освіти, прибутків, витрат, характеристики житла, екології, майнового становища, стану здоров'я, окремих характеристик (громадянство та ін.).

Україна за чисельністю населення є однією з великих держав Європи. Чисельність постійного населення України на початок 2022 р. становила 41,2 млн осіб. Україна належить до держав з високою щільністю населення (79,2 осіб). Дослідження показують, що основна частина населення зосереджена в містах. Міське населення 2022 р. дорівнює 28,7 млн осіб, або 69,7 % загальної чисельності населення країни. Сільське населення – 12,5 млн. осіб, або, 30,3%.

Під відтворенням населення розуміють безперервне відновлення його кількісних і якісних характеристик протягом тривалого історичного періоду з відносно сталими умовами життя. Відтворення населення – один із головних процесів відтворення суспільства, постійне відновлення генерації людей. Виділяють три типи відтворення населення: розширене, просте, звужене.

При розширеному відтворенні населення народжуваність перевищує смертність. Просте відтворення характеризується постійною кількістю населення внаслідок приблизно однакової народжуваності і смертності. При звуженому типі відтворення населення смертність перевищує народжуваність. Розширене відтворення може бути екстенсивним і інтенсивним.

Природний рух населення у широкому розумінні – це відтворення населення шляхом зміни поколінь.

Природний рух характеризується показниками народжуваності, смертності, а також природного приросту. Ці показники визначають у відносному та абсолютному вираженні. Абсолютні показники – це загальна кількість народжених або померлих; відносні показники поділяються на темпи (відношення абсолютної величини приросту до чисельності населення на початок досліджуваного періоду, %) і коефіцієнти народжуваності, смертності та природного руху, які розраховуються на 1000 жителів у проміле, ‰.

Під міграцією розуміють такі територіальні переміщення населення, які супроводжуються зміною місця проживання та місця праці (назавжди або на досить тривалий строк) як у межах однієї країни, так і поза її межами.

Класифікуючи міграції стосовно до будь-якої країни, виділяють зовнішню (міждержавну) і внутрішню. До зовнішньої міграції відносять такий рух населення через державні кордони, який пов'язаний зі зміною місця проживання. Внутрішня міграція – це переміщення населення в межах однієї країни.

За тривалістю міграції поділяються на постійні (безповоротні) та тимчасові (зворотні). Тимчасові міграції поділяються на маятникові, циклічні, епізодичні. За правовою ознакою мігрантів поділяють на легальних, напівлегальних, нелегальних.

Для характеристики механічного руху населення використовуються такі показники: дані про прибуття і вибуття населення конкретного регіону і країни за певний проміжок часу; сума прибулого і вибулого населення (міграційний обмін); різниця між величиною прибулого і вибулого населення (сальдо механічного руху); інтенсивність механічного руху, що визначається як відношення кількості мігрантів до загальної чисельності населення або кількість мігрантів на 1000 осіб населення.

Тема 3: «Регулювання демографічних та міграційних процесів»

Демографічний чинник є одним із визначальних для забезпечення стабільного й безпечного розвитку держави, а проблеми оптимального демографічного розвитку слід розглядати як першочергові інтереси держави, як фактор і водночас як результат її функціонування.

Для сучасної демографічної ситуації в Україні характерні: різке зменшення народжуваності, збільшення смертності і відсутність природного приросту; постаріння населення, збільшення «навантаження» на

працездатну його частину; скорочення тривалості життя як чоловіків, так і жінок; погіршення здоров'я нації; інтенсифікація міграційних процесів, вплив яких на демографічні та соціально-економічні показники суперечливий і нерідко негативний.

Демографічна політика – це система загальноприйнятих на рівні управління ідей і концептуально-об'єктивних засобів, за допомогою яких держава та її соціальні інститути, дотримуючись принципів, адекватних історичним умовам, передбачають досягнення встановлених якісних і кількісних цілей демографічного розвитку, що відповідають перспективним цілям соціально-економічного розвитку держави загалом.

Суб'єктом демографічної політики є держава.

Об'єктом демографічної політики є процеси народжуваності і смертності, умови та рівень життя, сімейно-шлюбні відносини, процеси міграції населення, формування трудових ресурсів і демографічні аспекти зайнятості.

У сфері охорони здоров'я і зниження смертності населення основними напрямками державної демографічної політики мають бути: підвищення якості життя; удосконалення системи охорони здоров'я; підвищення якості медичного обслуговування; посилення контролю за якістю продовольчих товарів; створення безпечних умов праці; профілактика та зниження професійної захворюваності; охорона й збереження здоров'я дітей; максимальна нейтралізація факторів, що зумовлюють підвищення смертності; створення альтернативної страхової медицини; просвітницька та освітня діяльність, спрямовані на профілактику захворювань і піклування про здоров'я.

У сфері сімейної політики та народжуваності основними напрямами державної демографічної політики мають бути: створення сприятливих умов для економічної самостійності і зростання добробуту сімей; удосконалення системи соціального обслуговування сімей; пріоритетність охорони материнства і дитинства у реалізації програм розвитку охорони здоров'я та інших соціальних програм; підвищення якості, розширення форм і видів медичного обслуговування жінок репродуктивного віку; створення реальних умов для гармонійного поєднання жінками материнства та професійної діяльності; підвищення престижу сім'ї.

Державна міграційна політика – це сукупність заходів, що здійснюються державою з метою регулювання міграційних процесів, створення умов для реалізації інтелектуального і трудового потенціалу мігрантів,

побудови демографічного правового суспільства, забезпечення належного соціально-економічного та демографічного розвитку, дотримання принципів захисту національних інтересів, безпеки і територіальної цілісності України.

Зовнішня міграційна політика має сприяти безпеці країни, нарощуванню її економічного потенціалу та зростанню добробуту населення. Її основними позиціями у сфері праці є: захист національного ринку праці, залучення до країни, за необхідністю, іноземних фахівців і працівників певного професійно-кваліфікаційного спрямування, здійснення соціально-правового захисту трудящих мігрантів.

Основними напрямками внутрішньої міграційної політики є забезпечення свободи територіального пересування населення, в галузі праці – оптимізації міжрегіонального перерозподілу громадян, виходячи з політики, яка склалася у сфері зайнятості, і стану регіональних ринків праці.

Об'єктом міграційної політики в Україні є територіальний рух населення.

Суб'єктом внутрішньої міграційної політики є громадяни України, які здійснюють територіальне переміщення.

Суб'єктом зовнішньої міграційної політики в Україні є громадяни України, громадяни інших держав і особи без громадянства, які перетинають державний кордон України.

До пріоритетних завдань національної та регіональної моделей управління міграційним рухом населення слід віднести регулювання: територіальних міждержавних переміщень населення та зовнішніх трудових міграцій; імміграційних процесів – як трудових, так і стаціонарних; еміграційних процесів (постійних, тимчасових, трудових); внутрішніх міграцій.

Головними пріоритетами державної демографічної політики у сфері регулювання міграції є: зменшення масштабів зовнішньої трудової міграції українських громадян; економічне регулювання внутрішніх міграційних потоків.

Від чіткості та продуманості міграційної політики залежить подальший розвиток і ефективність трудової міграції в Україні, визнання та престиж держави у світі.

Тема 4: «Трудовий потенціал суспільства»

Термін «потенціал» означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, котрі можуть бути приведені в дію, та використання для вирішення різноманітних питань.

Трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем.

Трудовий потенціал може розглядатись у трьох рівнях: трудовий потенціал людини, трудовий потенціал колективу (підприємства), трудовий потенціал суспільства є потенціал окремої людини.

Кількісно трудовий потенціал суспільства віддзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення. Якісно – це можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у людський капітал знань, умінь та професійних навичок відповідно до фаху працівників для підвищення ефективності економічної діяльності особи, організації, суспільства.

Головна функція трудового потенціалу – бути джерелом робочої сили, її формування, розподілу і використання, забезпечуючи прогресивний розвиток суспільства.

Трудові ресурси – це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто здійснювати корисну діяльність.

Вектор дії категорії «трудові ресурси» на той час було спрямовано на своєчасне забезпечення народного господарства робочою силою.

Саме тому бралися до уваги два критерії: працездатний вік і працездатність відповідно до законодавства України.

Під структурою трудового потенціалу розуміють співвідношення різних демографічних, соціальних, професійних (та за іншими характеристиками) груп населення.

Отже, кількісно трудовий потенціал перебуває під впливом тих самих процесів, як і все населення, й водночас має відносну самостійність динаміки.

Трудова мобільність – це принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи, місця проживання та способу життя в цілому.

Розподіл трудового потенціалу суспільства – це розміщення його за різними видами ознак.

Під використанням трудового потенціалу розуміють ступінь (питому вагу) його залучення до суспільно корисної діяльності та ефективності застосування в економіці, тобто реалізовану трудову активність. Ступінь залучення можна оцінити питоною вагою в загальній чисельності трудового потенціалу у відсотках.

Тема 5: «Система управління трудовим потенціалом»

Система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави. Ця система є єдністю двох підсистем: керівної та керованої. Керівна підсистема (суб'єкт управління) – людина чи група людей, які здійснюють управлінський вплив на керовану підсистему (об'єкт управління) спеціалізованими технічними засобами. Керована підсистема – це єдність соціального (людини) і технічного елементів процесу виробництва, зв'язок між керівними та керованими системами здійснюється за допомогою інформації.

Рівнями управління трудовим потенціалом є: загальнодержавний, регіональний, за видами економічної діяльності, місцевий, а також рівень окремої організації, де ресурси праці у формі персоналу або кадрового складу організації безпосередньо реалізують своє соціально-економічне призначення.

З організаційного погляду державна система управління трудовим потенціалом являє собою складну, ієрархічно побудовану сукупність органів державного, територіального, галузевого і місцевого управління.

З функціонального погляду цю систему характеризує безперервний і постійно поновлюваний процес впливу на трудовий потенціал, який охоплює законодавчі, планово-економічні, організаційні рішення і заходи, керівні та інструктивні вказівки, аналітико-оцінні процедури, інформаційне та фінансове забезпечення тощо.

Об'єктом державного управління трудовим потенціалом суспільства є соціально-економічні та організаційні відносини, що складаються в суспільстві з приводу формування, розподілу та використання ресурсів праці.

Суб'єкт управління трудовим потенціалом представлено органами державного, галузевого, територіального та місцевого управління, що мають відношення до розвитку і використання ресурсів праці, а також адміністрацією організацій.

Методи управління – це способи впливу суб'єкта управління на колективи та окремих працівників для досягнення певних цілей. Розрізняють методи управління та методи процесів управління.

Економічними називають методи управління, що ґрунтуються на врахуванні особистих і колективних економічних інтересів і відповідальності. Такі методи часом звать економічно заохочувальними.

Правовий метод управління трудовим потенціалом базується на правовому і нормативному забезпеченні системи управління трудовим потенціалом, тобто на дії чинних законодавчих актів.

Адміністративно-організаційними методами називають методи, що спираються на принципи єдиноначальності та відносини влади й підпорядкованості між ієрархічними рівнями системи управління.

Слід звернути увагу на те, що в основі всіх методів лежать інформація, аналіз, прогноз і висновки, та лише на підставі цього в будь-якому разі прийняття адміністративного рішення щодо корегування поточних заходів і програм; а також внесення коректив або розробки законів, постанов Кабінету Міністрів України, наказів Мінпраці, Мінекономіки, Мін'юсту, Міносвіти України, державних адміністрацій.

Активна політика – це спрямування дій на підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери застосування праці з метою запобігання безробіттю та збільшення чисельності зайнятих.

ГФЗ можуть застосовуватися лише на тих підприємствах або окремих їхніх підрозділах, де дозволяє це зробити організаційно-технологічний процес виробництва і стан виробничих відносин (стосунки між працівниками, рівень кооперації праці).

Пасивна політика держави в галузі управління ресурсами праці передбачає її відповідальність за становище найманих працівників і роботодавців на ринку праці.

Тема 6: «Забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства»

Джерелом інформаційного забезпечення системи управління є дані перепису населення, статистична звітність, інформаційні та аналітичні звіти, довідки перевірок та обстежень суб'єктів господарювання і регіонів. Користувачами цих даних є три гілки органів державної влади всіх рівнів, кожна в межах своєї компетенції в галузі управління формуванням, розподілом та використанням трудового потенціалу.

Методи інформаційного забезпечення. В Україні застосовуються чотири методи отримання необхідних даних для управління ресурсами праці. Це: метод фіксації стану ринку праці через безпосереднє звернення громадян до ланок державної служби зайнятості та звіти щодо певного кола показників; статистична звітність інших міністерств, пов'язаних із трудовим потенціалом; метод щоквартального вибіркового обстеження домогосподарств із питань економічної активності населення; метод перевірок окремих питань, який проводиться органами державної служби зайнятості, статистики, Міністерства економіки і європейської інтеграції, Міністерства освіти і науки як планово, так і позапланово або за їх дорученням науковими чи іншими підрозділами як уточнюючий контрольний метод; метод перепису населення, який здійснюється один раз на 10 років і проводиться Держкомстатом.

Фундаментальними проблемами трудового потенціалу та робочої сили займаються науково-дослідні установи Національної академії наук України – такі, як Рада по вивченню продуктивних сил України, Інститут демографії і соціальних досліджень НАНУ, Інститут економіки промисловості НАНУ, та деякі інші наукові заклади. Прикладні проблеми мають розв'язувати Науково-дослідний інститут праці й зайнятості Мінпраці України й НАН України в місті Києві, Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин Мінпраці України (м. Луганськ), Інститут підвищення кваліфікації кадрів Державної служби зайнятості, відділи, відділення та окремі кафедри різних науково-дослідних установ і ВНЗ нашої держави.

Фінансове забезпечення управління ресурсами праці здійснюється за рахунок бюджетних коштів, коштів підприємств і окремих громадян, коштів від пожертвувань та за рахунок технічної допомоги Ради Європи.

Інфраструктура ринку праці – сукупність суб'єктів матеріально-технічного, організаційного, інформаційного, фінансового і правового

характеру, яка забезпечує безперебійне функціонування ринкового механізму та безперервність процесу.

До інфраструктури ринку праці належать Міністерство праці та соціальної політики України, система державної служби зайнятості, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, суб'єкти підприємницької діяльності посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном (комерційні біржі працевлаштування), які працюють за ліцензіями Державного центру зайнятості; Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Мінпраці та Національної академії наук України в Києві, Науково-дослідний інститут соціально-трудоких відносин (Луганськ) Мінпраці України, Інститут підвищення кваліфікації кадрів державної служби зайнятості. До даної інфраструктури можуть входити також різні благодійні фонди; комерційні, ліцензовані Державним центром зайнятості, біржі працевлаштування та центри підготовки і профорієнтації кадрів.

Міністерство праці та соціальної політики України (Мінпраці України) – є центральним органом виконавчої влади, який координує формування, розподіл та використання трудових ресурсів, а також забезпечує проведення державної політики у сфері зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, оплати, нормування та стимулювання праці, охорони праці, умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, соціально-трудоких відносин, координує реалізацію державних і регіональних соціальних програм, налагодження соціального партнерства. Мінпраці України співпрацює з міністерствами економіки, фінансів, юстиції, закордонних справ внутрішніх справ, та іншими як центральними, так і регіональними органами виконавчої влади.

Безпосереднім провідником державної політики зайнятості і стрижнем інфраструктури ринку праці є Державна служба зайнятості.

Профспілки є головним суб'єктом соціального партнерства й основним виразником соціально-трудоких інтересів найманих працівників.

Профспілки і спілки підприємців України входять до складу Національної ради соціального партнерства (НРСП) – консультаційний орган, підзвітний безпосередньо Президентові України.

На державному рівні переговори проводяться між Кабінетом Міністрів України, Радою Федерації незалежних профспілок та спілками підприємців. У результаті переговорів укладається Генеральна угода.

Тема 7: «Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня»

Якість робочої сили – це сукупність людських характеристик, що виявляються у процесі праці й включають кваліфікацію та особисті якості працівника та стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

Кваліфікація працівників – це рівень професійної придатності, що забезпечується сукупною наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду та трудових навичок, необхідних для виконання робіт певної складності за відповідною професією чи спеціальністю.

Конкурентоспроможність – це «сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії)».

Освіта – це цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлення державою освітньо-кваліфікаційних рівнів.

Освіта виконує водночас соціальну та економічну функції. Соціальна функція полягає в соціальному захисті населення від безробіття шляхом надання освітніх послуг, що підвищують його конкурентність на ринку праці. За виконанням економічної функції освіта виступає як інститут для задоволення потреб галузей економіки в кадрах певної професійно-кваліфікаційної спрямованості.

Профорієнтація визначено як комплексну науково обґрунтовану систему форм, методів і засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик індивіда та потреб ринку робочої сили.

Професійна консультація – науково обґрунтована система взаємодії психолога-консультанта й особистості, охочої обрати або змінити професію, що здійснюється на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних зацікавлень, нахилів, стану здоров'я особистості з урахуванням потреб ринку робочої сили.

Професійний відбір – це визначення міри професійної придатності людини до праці за конкретною професією.

Професійна адаптація є системою заходів, покликаних сприяти пристосуванню особистості до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, успішному професійному становленню працівника.

Підготовка кадрів – це формування у працівників знань та навичок в окремій професійній сфері, тобто навчання осіб, які не мають професії.

Підвищення кваліфікації – це процес поглиблення теоретичних знань, удосконалення вмінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей або розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших суміжних професій.

Виробничо-технічні курси організуються для поглиблення знань, набуття додаткових навичок та умінь робітниками за професією до рівня, відповідного вимогам виробництва і його технологічного розвитку.

Курси цільового призначення створюються для вивчення нового устаткування, матеріалів, технологічних процесів, засобів механізації та автоматизації виробництва, правил та умов безпеки експлуатації устаткування, технічної документації.

Школи з вивчення передових методів праці організуються з метою масового освоєння нових методів праці.

На відміну від підготовки нових працівників перепідготовка являє собою набуття працівниками нової професії чи спеціальності. Вона здійснюється безпосередньо на підприємстві, а також силами територіальної служби зайнятості.

Тема 8: «Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства»

У теоретичному аспекті слід розрізняти поняття «людський капітал» за трьома рівнями:

- ✓ на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям;
- ✓ на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці і розвитку персоналу;

✓ на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом.

Людський капітал – це сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Спільні риси між людським і фізичним капіталом:

✓ Людський капітал, як і фізичний, створюється та накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора значних витрат. При цьому людський капітал формується головним чином у результаті певних інвестицій у людину (в людей) і крім інвестиційних витрат потребує доброї волі та чималих зусиль самого «об'єкта інвестування». Обидва види капіталу приносять прибутки своїм власникам.

✓ Людський капітал у вигляді знань, навичок та здібностей, як і фізичний, є певним запасом, тобто може накопичуватися.

✓ Економічна мотивація інвестицій у людський та речовий капітал принципово однакова.

Найсуттєвіші відмінності між речовим та людським капіталом такі:

✓ Створення фізичного капіталу та його функціонування можливе без участі та присутності його власника. А для формування здібностей людини одних матеріальних засобів недостатньо: для розвитку людського капіталу є абсолютно необхідною безпосередня, конкретна, жива праця майбутнього власника цих здібностей, тому що процеси їх виробництва фізично та технічно неможливі без прямої участі самої людини.

✓ Незалежно від джерел інвестування (держава, підприємство, сім'я чи людина особисто), нарощення та використання людського капіталу визначальною мірою контролюється самою людиною. Тому такий елемент людського капіталу, як мотивація є дуже важливим і необхідним для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання, інвестування) людського капіталу мав остаточно завершений характер.

✓ Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект.

✓ Людський капітал різниться від фізичного за ступенем ліквідності, адже людина і її людський капітал нероздільні, отже права власності на людський капітал нікому не можуть бути передані.

Всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються нами як *інвестиції в людський капітал*.

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій:

1. Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини.

2. Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу.

3. Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу. Воно визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій.

4. Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5-2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12-20 років.

5. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності.

6. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

7. Не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними.

8. Інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

- первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища);
- охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей;
- освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо;
- виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну та соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;
- посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці;
- міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;
- пошук економічно важливої інформації.

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи:

1. *Прямі матеріальні витрати* (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю).

2. *Втрачені заробітки*. Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, в якому вона могла б працювати, якби не навчалася. Кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки).

3. *Моральні втрати*.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту також складається з трьох груп доходів:

1. *Прямі матеріальні зиски;*
2. *Непрямі матеріальні зиски;*
3. *Моральні зиски.*

Різниця між дисконтованими величинами витрат та вигод – «чиста приведена вартість» NPV – і вважається найточнішим критерієм доцільності будь-якого інвестиційного проекту:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}, \quad (1)$$

де NPV – чиста приведена вартість;

B_t – дохід від інвестицій у людський капітал у періоді t ;

C_t – величина витрат у період t ;

n – кількість періодів;

r – норма відсотка, або ставка дисконтування.

Внутрішня норма віддачі i являє собою таку норму відсотка, за якої приведена вартість майбутніх вигод дорівнює приведеній вартості витрат:

$$\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}. \quad (2)$$

Тема 9: «Людський розвиток»

Людський розвиток розглядається і як *процес* розширення людського вибору, і як досягнутий *рівень* добробуту людей. На будь-якому етапі розвитку людства залишаються три виміри, які відображають ключові можливості у забезпеченні всього процесу людського розвитку: прожити довге й здорове життя (вимір – довголіття); набути, розширювати й оновлювати знання (вимір – освіченість); мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя (вимір – матеріальний рівень життя).

Виміром довголіття обрано показник середньої очікуваної тривалості життя при народженні.

Показник *освіченості* відображає можливості людей набувати знання і здібності для повноправної та багатогранної участі в житті сучасного суспільства та значимого особистого внеску в це життя. Особливістю цього показника є те, що він складається з двох компонентів: досягнутого рівня грамотності дорослого населення та сукупної частки учнів у загальній чисельності населення відповідного віку. У кінцевому

рахунку зазначені складові показника освіченості беруться з ваговими коефіцієнтами.

Показник *матеріального рівня життя* має відображати можливість доступу людей до матеріальних ресурсів, необхідних для гідного існування, включаючи ведення здорового способу життя, забезпечення територіальної та соціальної мобільності, обмін інформацією й участь у житті суспільства. Матеріальний рівень життя у розрахунку *ІЛР* характеризується скоригованим реальним (розрахованим за паритетом купівельної спроможності національної валюти) валовим внутрішнім продуктом (ВВП) на душу населення.

У загальному вигляді індекс людського розвитку розраховується за формулою простої середньої арифметичної індексу тривалості життя, індексу рівня освіченості та індексу скоригованого реального ВВП на душу населення:

$$ІЛР(НДІ) = \frac{I_{life} + I_{educ} + I_{inc}}{3}. \quad (1)$$

Індекс тривалості життя (I_{life}) обчислюється за формулою

$$I_{life} = \frac{X_i - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}, \quad (2)$$

де X_i – очікувана тривалість життя при народженні населення i -тої території; X_{max} – максимальне значення показника (прийняте на рівні 85 років); X_{min} – мінімальне значення показника (прийняте на рівні 25 років).

Індекс рівня освіченості (I_{educ}) обчислюється за формулою

$$I_{educ} = \frac{(2 \cdot I_{adult} + I_{child})}{3}, \quad (3)$$

де I_{adult} – індекс грамотності дорослого населення; I_{child} – індекс сукупної частки учнів у загальній чисельності населення відповідного віку.

Складові цього індексу I_{adult} та I_{child} обчислюються за такою самою формулою, що й очікувана тривалість життя при народженні (2).

При цьому X_i означає частку грамотних серед дорослого населення i -ої території в % (для розрахунку I_{adult}) і сукупну частку учнів у % (для розрахунку I_{child}); X_{max} – максимальне значення обох показників (прийняте на рівні 100 %); X_{min} – мінімальне значення обох показників (прийняте на рівні 0 %).

Індекс скоригованого реального ВВП (I_{inc}) на душу населення обчислюється за формулою

$$I_{inc} = \frac{\lg x_i - \lg x_{\min}}{\lg x_{\max} - \lg x_{\min}}, \quad (4)$$

де X_i – скоригований реальний ВВП у розрахунку на рік (за паритетом купівельної спроможності) на душу населення i -тої території; X_{\max} – максимальне значення показника (прийняте на рівні 40 000 доларів на рік); X_{\min} – мінімальне значення показника (прийняте на рівні 100 доларів на рік).

У рамках концепції людського розвитку для цього розроблені два показники бідності – індекс бідності (злиденності) населення для країн, що розвиваються (ІБН-1), та індекс бідності (злиденності) населення для розвинутих країн (ІБН-2).

Індекси бідності населення складаються з таких компонентів:

✓ ІБН-1: 1) частка осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неграмотності; 3) складний показник матеріальної забезпеченості, що включає: частку населення, яка не має доступу до безпечної води; частку населення, яка не має доступу до медичних послуг; частку дітей віком до 5 років з недостатньою масою тіла;

✓ ІБН-2: 1) частка осіб, які не доживають до 60 років; 2) рівень функціональної неграмотності (нездатності розуміти прочитане); 3) частка населення, яка визнана бідною за доходами (межа становить 50 % медіанного особистого доходу); 4) рівень застійного безробіття (тривалістю 12 місяців і довше).

Тема 10: «Мотивація економічної активності населення»

Однією з категорій, яка характеризує використання ресурсів праці, є економічна активність, що визначається як міра економічної діяльності і спрямована на реалізацію внутрішнього та зовнішнього потенціалу людини задля досягнення економічних результатів і задоволення суспільних та власних потреб. Крім економічної активності в життєдіяльності людини можна виділити й інші види активності.

Ділова активність визначається як реальні, ініціативні та ефективні дії підприємницьких структур і ділових людей, спрямовані на одержання позитивних результатів підприємницької діяльності, внаслідок якої реалізуються задані програми й заплановані заходи. Вона посилює використання трудового потенціалу суспільства.

Творча активність характеризує діяльність, спрямовану на виконання творчих, нестереотипних виробничих завдань (участь у раціоналізаторстві та винахідництві, у пошуку резервів виробництва, розробці нових методів праці та ін.). Вона сприяє підвищенню ефективності використання робочої сили.

Суспільна активність виражається в розширенні участі в суспільно-політичній діяльності, в управлінні справами виробництва. Це участь в обговоренні загальнодержавних справ, у виборчих органах, у роботі громадських організацій тощо. Вона сприяє загальному розвитку трудового потенціалу суспільства.

Пізнавально-творча активність виявляється у підвищенні загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня. Це постійний пошук нових постановок завдань, рішень, оволодіння передовими засобами та методами праці, внесення у трудовий процес нових, прогресивних елементів, які раніше не використовувались, участь у раціоналізаторстві та винахідництві тощо.

Трудова активність населення – це прагнення працездатної особи застосувати на практиці свої знання та досвід і одержати за це винагороду. Особа, яка виявляє таке бажання, є носієм трудової або економічної активності.

Основним виміром трудової активності є її рівень, який розраховується як відношення чисельності трудоактивного населення до його загальної чисельності .

Мотивація економічної активності населення – це процес свідомого вибору певної лінії поведінки з метою підвищення продуктивності праці зайнятого населення та активності безробітного у сфері пошуку роботи та підвищення конкурентоспроможності.

Чинники мотивації економічної активності безробітного населення:

- економічні: потреба в робочій силі, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом, можливості працевлаштування після перекваліфікації; рівень номінальних доходів;
- законодавчі чинники;
- соціально-економічні умови життєдіяльності: психологічні настанови й економічні стимули економічної активності населення;
- мобільність (професійна, за видами економічної діяльності, територіальна), ставлення до легальної і нелегальної економічної діяльності, готовність до зміни при необхідності первинних умов своєї економічної діяльності, налаштованість на певний рівень інтенсивності

економічної діяльності, орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість;

- соціально-демографічні: стать, вік, професія, трудовий стаж, особистий досвід, загальна й професійна культура, спрямованість інтересів, ціннісні орієнтації, сімейний стан, наявність малолітніх дітей, утриманців і членів сім'ї, які потребують систематичного догляду, стан здоров'я;
- демоекономічні: рівень освіти і професійно-кваліфікаційна підготовка, рівень доходів і їх співвідношення з можливим заробітком, наявність інших (крім заробітної плати) джерел життєдіяльності;
- соціально-психологічні: мобільність (професійна, галузева, територіальна), ставлення до легальної і нелегальної економічної діяльності, готовність до зміни при необхідності первинних умов своєї економічної діяльності, настанови на рівень інтенсивності економічної діяльності, орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість, наявність підприємницьких здібностей.

Методи мотивації економічної активності населення – це способи впливу держави на сферу підприємництва, інфраструктуру ринку, некомерційний сектор економіки з метою створення умов ефективного використання трудового потенціалу відповідно до напрямків державної економічної політики.

Методи посилення мотивації економічної активності населення можна класифікувати: за формами впливу – прямі та непрямі; залежно від засобів впливу: правові, адміністративні, економічні.

Об'єктами впливу є робоча сила і роботодавці.

Методи прямого впливу безпосередньо діють на функціонування суб'єктів ринку.

Методи непрямого регулювання – регламентують поведінку суб'єктів опосередковано, через створення певного економічного середовища, яке змушує їх діяти в потрібному державі напрямі.

Основні методи мотивації економічної активності мають виявлятися через: правове регулювання, адміністративне регулювання – сертифікація та стандартизація, дозволи та погодження, ліцензування, економічні методи – фінансово-кредитні, податкові.

Правові методи регулювання – це діяльність держави щодо встановлення обов'язкових для виконання юридичних норм поведінки суб'єктів права.

Адміністративні методи державного регулювання економічної активності ресурсів праці – це інструменти прямого впливу держави на їх діяльність. Основними є сертифікація та стандартизація, дозволи та погодження, ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення, ціни тощо.

Тема 11: «Доходи населення і рівень життя»

Доходи населення – це сукупність грошових коштів та натуральних надходжень, спрямованих на підтримку фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини і на задоволення їх потреб.

Загальні доходи містять усі надходження і розраховуються до сплати податків та обов'язкових платежів.

Чисті доходи населення – результат перерозподільних процесів. Це ті доходи, що залишаються після здійснення зазначених платежів. Чисті доходи коригуються з урахуванням натуральних соціальних трансфертів.

Натуральні доходи включають продукцію особистого підсобного господарства, що використовується на особисте споживання, трансферти в натуральній формі, а також заробітну плату в натуральній формі.

Виділяють *номінальні і реальні доходи*.

Номінальні доходи – це величина нарахованих виплат і натуральних видач.

Реальні доходи – це номінальні доходи, скориговані на зміни цін на товари і тарифів на послуги. Їх величина залежить від величини номінальних доходів та рівня заробітної плати.

Трудовий дохід – це дохід, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності, як наймана робоча сила чи у разі самостійної зайнятості. Види трудових доходів: доходи від основної роботи за наймом, доходи від вторинної зайнятості.

Нетрудові доходи являють собою отримання спадщини, виграшів, дивідендів від цінних паперів, а також від діяльності, що ведеться з відхиленнями від чинних у державі правових норм і норм моралі.

Сукупний дохід є основним показником матеріального забезпечення населення і включає всі види грошових доходів, а також вартість на-

туральних надходжень, отриманих від особистого підсобного господарства і використаних на особисте (домашнє) споживання.

Оплата праці – це винагорода за виконану працю, а також оплата відпусток, святкових днів та іншого не відпрацьованого часу відповідно до трудового законодавства та колективних договорів, стимулюючі доплати і надбавки, премії та одноразові заохочувальні виплати, компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи й умовами праці тощо.

Соціальні трансферти, або трансфертні платежі – це цілеспрямована операція перерозподільного характеру, що полягає в переданні ресурсів у грошовій і натуральній формах державними і некомерційними організаціями (професіональними, релігійними, благодійними тощо) населенню.

До соціальних трансфертів у грошовій формі належать: пенсії; соціальні допомоги; стипендії; страхові компенсації; відшкодування витрат інвалідам; відшкодування збитків репресованим громадянам.

Використання сукупного доходу, який ураховується в сімейному бюджеті, здійснюється за такими напрямками: споживчі витрати; податки, збори, платежі; інші витрати; накопичення.

Вартість життя – це виражена в грошовій формі кількість матеріальних благ і послуг, які фактично споживаються населенням. Вартість життя можна визначити як сукупність витрат, які робить людина, сім'я чи група населення для придбання товарів і послуг, які необхідні для забезпечення життєдіяльності та відновлення працездатності. Для розрахунку вартості життя використовують такі методи.

Статистичний метод. Основою даного методу є фактичні бюджетні обстеження. За базу розрахунків приймають фактичний рівень споживання та витрат малозабезпечених верств населення, без використання науково-обумовлених норм і нормативів споживання.

Нормативно-статистичний метод передбачає використання певною мірою науково обґрунтованих норм. За основу розрахунків беруть вартість фізіологічних норм продуктів харчування.

Нормативний метод. Використовуючи даний метод: визначають науково обґрунтовані нормативи споживання, які забезпечують нормальне відтворення робочої сили працівників і життєдіяльності непрацездатних; по різних районах країни науково обґрунтовуються необхідні територіальні відмінності у вартості життя населення; кількісно визначаються всі необхідні потреби в матеріальних благах і послугах.

Бюджет прожиткового мінімуму являє собою вартісну оцінку натурального набору прожиткового мінімуму, а також включає усі витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

Потреба – це необхідність в життєвих засобах, яка набуває специфічної форми відповідно до культурного рівня та особистих якостей індивіда.

Якість життя характеризується насамперед рівнем споживання товарів і послуг, а також включає соціальні результати економічного та політичного розвитку, а саме: середню тривалість життя, рівень захворюваності, умови й охорону праці, соціальну захищеність населення, поліпшення соціального середовища, забезпечення прав людини.

НД ділиться на фонд нагромадження та фонд споживання.

Фонд нагромадження – це частина НД, що використовується на розширене відтворення, збільшення невиробничих фондів, а також створення державних резервів і запасів.

Фонд споживання використовується для задоволення невиробничих потреб, а також на утримання організації невиробничої сфери. Джерелами є необхідний продукт і частина додаткового продукту.

Бідність – це неможливість внаслідок нестачі коштів підтримувати спосіб життя, притаманний конкретному суспільству у конкретний час. Вона характеризується низкою показників.

Межа бідності – це рівень доходу, нижче якого неможливе задоволення основних потреб. Межа бідності визначається як частка прожиткового мінімуму на одну особу у розрахунку на місяць. За її допомогою визначаються сім'ї, які належать до категорії бідних.

Рівень бідності – це питома вага сімей (домогосподарств), чий рівень споживання (доходів) на одну особу є нижчим за визначену межу бідності.

Глибина бідності – це відхилення доходів або витрат бідних від визначеної межі бідності.

Опікуваний державою дохід – це рівень доходу, що до 10 % перевищує межу бідності та обумовлює ймовірність сім'ї потрапити до категорії бідних.

Крайня форма бідності – це бідність по відношенню до стандартів цивілізації. Ця форма асоціюється з абсолютною бідністю (межею виживання).

Тема 12: «Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом»

Суспільна праця – це цілеспрямоване функціонування сукупності окремих індивідуумів, взаємопов'язаних розподілом, обміном, спеціалізацією та кооперацією праці, спрямоване на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення корисних людині потреб.

Функції суспільної праці:

- праця як засіб життя, як спосіб і міра задоволення потреб людини;
- праця як основа існування суспільства, джерело багатства, фактор суспільного процесу;
- праця як чинник розвитку самої людини, як сфера формування особистості.

Перша функція є основою для всіх наступних функцій. Головним напрямом трудової діяльності є обмін речами між людиною і природою. У міру задоволення потреб людини праця стає джерелом багатства, фактором суспільного прогресу. Праця також сприяє розвитку людини. Структура та функції суспільної праці – поняття, що характеризують загальні властивості праці як умови життя.

Суспільна праця – то праця людей один на одного, тобто праця на суспільство. Отже, працюючи, люди задовольняють власні і суспільні потреби.

Приватна праця – особлива праця, що характеризує незалежність товаровиробників, відсутність зв'язків між ними у процесі виробництва. У цьому полягає суперечність між приватною та суспільною працею, яка може в певних умовах призвести до негативних наслідків.

Конкретна праця – доцільно спрямована діяльність людини, результатом якої є створення певної споживчої вартості.

Абстрактна праця – витрати людської енергії, частка суспільної праці безвідносно до тієї конкретної форми, в якій вона здійснюється. Абстрактна праця характеризується соціально-економічним змістом, тобто ступенем і способом витрат робочої сили, а також суспільно-економічними відносинами, в яких відбувається процес праці.

Проста праця – робота некваліфікованого працівника.

Складна кваліфікована праця – праця спеціально-підготовленого працівника, який має досвід і кваліфікацію.

Суспільно-організована праця – це робота, що охоплює суспільний поділ праці і суспільну кооперацію праці (СОП). Тобто СОП – це суспільна форма прояву праці, властивості пристосування до діяльності у суспільстві; це така форма життєдіяльності, яка передбачає найбільш стійкі, тривалі дієві фактори відмінностей суспільного становища.

Управління працею – управління соціально-трудовою сферою. Соціально-трудова сфера – це сфера соціально-економічних процесів і відносин, у якій переважають відносини з приводу суспільних і виробничих умов праці, їх здійснення, організації, оплати, дисципліни, етики праці, формування та функціонування трудових відносин. Отже, соціально-трудова сфера – це сукупність конкретних суспільних форм, у яких формується, здійснюється, змінюється соціальне становище працівників.

Суть управління працею полягає в необхідності забезпечити нормальну виробничу діяльність працівників, які мають інтереси, що виходять за межі виробництва.

Отже, управляти працею у суспільстві означає управляти відтворенням нормального суспільного становища працівників, а також членів їхніх сімей. Управління працею не обмежується лише управлінням факторами виробництва, а й охоплює працю як соціальний процес.

Між типами управління працею та методами управління існує тісний взаємозв'язок. Полягає він у тому, що авторитарний тип управління використовує лише директивні методи; демократичний – базується на ініціативі та активності. Різні методи використовуються за будь-яких типів управління.

Прикладами директивних методів управління є різні заборонні норми в законах про працю (забороняється платити менше мінімальної заробітної плати, а більше – на власний розсуд).

Побічні методи використовуються тоді, коли працівник має право (не має права) вибору з різних варіантів. Стимул – універсальна формула даного методу управління.

Особливість методу самоуправління у тому, що у процесі управління відсутній керівник. Працівник самостійно керує процесами праці, своєю поведінкою, виходячи із суспільних законів, з власних відносин із суспільством. У формах управління працею відображається природа суб'єктів і об'єктів даного процесу, характер їх взаємовідносин.

Тема 13: «Соціальна політика у системі управління трудовим потенціалом суспільства»

Соціальна політика – це діяльність державних і громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), спрямована на реалізацію соціальних потреб людини, що забезпечують її життєдіяльність і розвиток як соціальної істоти на основі принципу соціальної справедливості за беззастережного дотримання її громадянських прав та свобод.

Головним завданням соціальної політики є досягнення відповідності цілеспрямованої діяльності системи, її соціально-політичних інститутів, що є суб'єктами такої політики, соціальному розвитку згідно з вимогами об'єктивних закономірностей суспільного прогресу.

Стратегічним завданням соціальної політики є запобігання негативним соціальним явищам, недопущення зниження добробуту широких верств населення та забезпечення зростання інтегрального показника людського розвитку, запровадженого ООН у 1990 р.

З напрямів соціальної політики можна виділити:

- досягнення соціальної злагоди у процесі суспільного розвитку на основі соціального миру та співпраці, соціального партнерства;
- утвердження у суспільстві соціальної справедливості як важливої суспільної цінності, без якої неможливий повноцінний соціальний та економічний розвиток суспільства;
- розширення, поглиблення суспільного поля для реалізації творчого соціального потенціалу людини, свободи вибору нею напрямів самореалізації у сфері соціального буття;
- формування у суспільстві нової соціальної культури, яка б ґрунтувалася на базисних морально-етичних, соціальних цінностях, знань, переконань, світоглядних орієнтацій;
- формування та розвиток соціально-ринкової економіки, соціально орієнтованого господарства, за якого економічна свобода ринку спрямовувалася б на посилення соціальної безпеки людини і суспільства;
- розвиток соціально-класових відносин, в основі яких лежить становлення різноманітних елементів нової соціально-класової структури суспільства і головним чином формування потужного середнього класу;
- регулювання розвитку соціально-етнічних, етнонаціональних відносин на основі принципу рівності всіх націй і етнічних груп, єдності

етнонаціонального та загальнолюдського, етнічного і соціального в національному;

- регулювання сімейно-шлюбних відносин, спрямованих на зміцнення соціальних, духовних, моральних, матеріальних цінностей сім'ї;
- регулювання процесів соціально-територіального розвитку соціально-просторовими формами організації суспільства;
- створення умов для заохочення продуктивної трудової діяльності, зростання соціально-економічної активності населення, відтворення і всебічна реалізація трудового потенціалу;
- створення умов для забезпечення достатнього життєвого рівня кожної людини, її сім'ї, обмеження соціального розшарування населення за рівнем доходів, стимулювання формування стабільного платоспроможного попиту населення;
- вироблення та створення гнучкої, динамічної системи оплати праці на основі глибокої структурної реформи заробітної плати, формування її нової моделі, збільшення її частки у структурі суспільного доходу;
- формування динамічної, гнучкої системи соціального захисту, яка охоплює кілька типів соціальних заходів, на основі розширення та поглиблення соціально-економічної бази, соціальної безпеки людини, посилення соціальної захищеності особи;
- вироблення та впровадження у практику нової концепції розвитку соціального страхування за всіма його видами – пенсійного, медичного, через хворобу, з безробіття – на засадах справедливого розподілу фінансового тягаря між роботодавцями, працівниками і державою;
- реформування системи пенсійного забезпечення на основі як обов'язкового, так і добровільного страхування;
- регулювання ринку праці, здійснення політики зайнятості, мета якої – максимальне забезпечення роботою працездатного населення;
- глибока структурна реформа державної житлової політики на основі створення умов для розширення, стимулювання і децентралізації житлового будівництва у різних формах за рахунок різних джерел фінансування.

Соціальний захист – це комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо забезпечення добробуту кожного члена суспі-

льства в конкретних економічних умовах. Кінцевою його метою є надання кожному членові суспільства, незалежно від соціального походження, національної чи расової належності, можливостей вільно розвиватися, реалізувати свої здібності, а також запобігання соціальній напруженості, що виникає у зв'язку з майновою, расовою, культурною, соціальною нерівністю та виявляється у страйках, актах громадянської непокори, сутичках між окремими групами населення.

Заходи соціального захисту, з одного боку, мають забезпечувати пасивну підтримку тих членів суспільства, котрі з якихось причин опинилися у скрутному становищі. Пасивна підтримка виражається у соціальній допомозі особі чи сім'ї, які не мають достатніх засобів для існування. З другого боку, соціальна допомога за своєю суттю має бути адресною, тобто надаватися тільки тим, хто її потребує. Соціальний захист виконує свою реабілітаційну функцію, яка полягає в тому, щоб допомогти людям, котрі потрапили у скрутну життєву ситуацію, та подолати зубожіння.

В Україні соціальний захист здійснюється в таких організаційно-правових формах: державне соціальне страхування робітників і службовців, прирівняних до них осіб та їх сімей; соціальне страхування; додаткові форми соціального страхування за рахунок коштів окремих підприємств, фондів, творчих спілок.

Важливим принципом соціального захисту є комплексність гарантій, які суспільство надає кожному своєму членові.

Принцип інтегративності системи повинен діяти на рівні держави, регіону, трудового колективу з чітким визначенням функцій, прав і відповідальності кожного з них.

Принцип суттєвого збільшення ролі особистих доходів у підвищенні рівня життя населення та задоволенні соціально значущих потреб слід розуміти так, що активність людини у сфері праці, заповзятливість та ініціатива не можуть бути задіяні ринковими чинниками за збереження зрівнялівки в розподілі суспільних фондів споживання.

Соціальне страхування – найважливіший елемент системи соціального захисту. Виплати із соціального страхування, як правило, становлять більшу частину коштів соціального забезпечення. Основною метою соціального страхування є забезпечення високого рівня компенсації доходів працівниками у разі втрати працездатності або роботи й реабілітаційних заходів.

Для здійснення соціальної політики в Україні діють: Міністерство праці та соціальної політики; Державна служба зайнятості Мінпраці; Пенсійний фонд; Фонд соціального захисту інвалідів; Державний комітет у справах національностей, міграції та культур; Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту; Фонд соціальної адаптації молоді; Міністерство охорони здоров'я; Фонд соціального страхування; Державний комітет по нагляду за охороною праці; структурні підрозділи зазначених відомств на місцях і відповідні відділи та управління обласних та міських держадміністрацій; Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та інші обов'язкові страхові фонди.

Перелічені державні структури займаються конкретними питаннями своєї компетенції, їх дії базуються на принципах:

- синхронного оновлення економічних і соціальних відносин;
- прийнятності процесу соціальних реформ, який би враховував сучасну систему цінностей і стереотипів масової свідомості;
- використання принципів самоврядування щодо соціального страхування;
- поєднання державних, комерційних і добродійних засад у соціальному забезпеченні населення;
- доцільності запровадження змішаних форм фінансування соціальних заходів;
- пріоритетних стимулюваннях і соціальній підтримці трудової активності населення.

Тема 14: «Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом»

Глобалізація як категорія відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом та робочою силою, що виходить за межі державних кордонів і з 60-х років ХХ століття набуває форм постійного та неухильно зростаючого переплетення національних економік.

Переваги глобалізації сформулювала професор Р.П. Колосова. Вона визначила, що глобалізація дозволяє:

- поглиблювати міжнародний розподіл праці;
- ефективніше розподіляти кошти і в кінцевому підсумку сприяти підвищенню якості трудового життя, розширенню життєвих перспектив населення (за нижчих для нього витратах);

- заощаджувати на масштабах виробництва, що потенційно може привести до зниження цін, отже, й до стійкого економічного зростання, підвищення рівнів зайнятості і життя;
- може привести до підвищення рівня продуктивності праці в результаті раціоналізації виробництва на глобальному рівні і поширення передової технології, а також конкурентного тиску на користь безперервного введення інновацій у світовому масштабі.

Крім того, глобалізація може сприяти вільному та широкому розповсюдженню капіталів, зростанню зарубіжних інвестицій, розширенню можливостей для розвитку інфраструктури, полегшенню контактів між людьми різних країн.

Недоліки, негативні наслідки та проблеми глобалізації:

- взаємозалежність фінансових ринків;
- зростання спекулятивних валютних потоків між державами та вторинних фінансових ринків;
- платіжна і торговельна розбалансованості, які у сукупності значно обмежують можливість формулювання незалежної макроекономічної політики на національних рівнях.

Основними принципами та правилами ГАТТ/СОТ є торгівля без дискримінації, тобто надання режиму найбільшого сприяння у торгівлі.

Найважливішими функціями СОТ є: контроль за виконанням угод і домовленостей пакета документів Уругвайського раунду; проведення багатосторонніх торгових переговорів і консультацій між зацікавленими країнами-членами; розв'язання торгових суперечок; моніторинг національної торгової політики країн-членів; технічне сприяння державам, що розвиваються, з питань, які стосуються компетенції СОТ; співпраця з міжнародними спеціалізованими організаціями.

Основним завданням МОП стало узгодження й узагальнення трудових відносин, що склалися на національних ринках праці. Ці узагальнення, що приймалися консенсусом, тобто голосами «за» представників усіх країн, які входили до складу МОП, отримали назву Конвенцій і Рекомендацій та стали міжнародними трудовими нормами.

Отже, прийняття міжнародних трудових норм є першим головним напрямом у діяльності МОП.

Другим основним напрямом роботи МОП є надання консультацій експертами й технічної допомоги у питаннях, пов'язаних з трудовою та соціальною політикою.

Третім основним напрямом діяльності МОП є періодичне планове обговорення питань на спеціальних конференціях і в Комітетах, які мають специфічне значення для окремих регіонів або галузей економіки. Україна як член МОП бере у цьому безпосередню участь.

На принципі трипартизму побудована і структура МОП – усі її органи працюють на тристоронній основі – представники урядів, найманих працівників і підприємців.

Міжнародна конференція праці – МКП, вищий орган МОП – щорічно відбувається в Женеві.

Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, що спрямовує діяльність МОП у період між конференціями, реалізує її рішення, заздалегідь визначає порядок денний МКТ, спрямовує діяльність Міжнародного бюро праці (МБП), а також галузевих та інших комітетів, які утворюються при Адміністративній раді. Ця рада обирає Генерального директора МБП і контролює його діяльність, визначає програму та бюджет МОП, які виносяться на схвалення сесії конференції. Адмінрада складається з 56 членів – 28 з них представники урядів, 14 – трудящих і 14 – підприємців.

Міжнародне бюро праці (МБП) є постійним секретаріатом МОП, адміністративним і виконавчим органом, дослідницьким та інформаційним центром. Очолює МБП Генеральний директор, який обирається на 5 років і має апарат виконавців, що налічує 1,2 тис. осіб.

У зв'язку з посиленням у даний час негативного впливу глобалізації на соціально-трудові відносини МОП зосереджує свою увагу передусім на:

- контролі щодо міжнародних трудових норм;
- захисті прав людини;
- рівності можливостей громадян;
- сприянні зайнятості населення;
- структурній перебудові;
- поліпшенні умов життя;
- захисті довкілля.

Тема 15: «Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом»

Інновації – це значні капітало- та наукомісткі нововведення у розвиток основної продуктивної сили (людини), техніки, технології, предметів праці та використовуваних людьми сил природи, що зумовлюють формування нового технологічного способу виробництва.

Інтеграція – процес зближення і поступового об'єднання національних економічних систем, сучасна найрозвинутіша форма інтернаціоналізації господарського життя. Об'єктивною економічною основою інтеграції є високий ступінь розвитку інтернаціоналізації господарського життя, зокрема, продуктивних сил, техніко-економічних, організаційно-економічних, виробничих відносин і господарського механізму.

Інтернаціоналізація продуктивних сил зумовлена насамперед процесом переростання продуктивними силами кожної з країн, що інтегруються своїх національних меж.

Складовими елементами організаційної структури системи профорієнтації у США є державні та приватні агентства зайнятості, що здійснюють послуги щодо профконсультації, тестування осіб, які звертаються по допомогу у працевлаштуванні. Для проведення профорієнтаційної роботи і працевлаштування молоді більшість агентств зайнятості має відділи допомоги молоді.

Широкий розвиток у США дістали спеціальні центри профорієнтації при школах, коледжах і університетах, які пропонують широкий спектр профорієнтаційних послуг – від профконсультації до профвідбору.

У Канаді створена багатоступенева система профорієнтації. Робота з профорієнтації починається з учнями шкіл за програмами з профорієнтації, в яких враховується розвиток ринку робочої сили і, зокрема, поточні та перспективні потреби у робочій силі. Важливою для вибору майбутньої професії та підготовки до самостійного трудового життя вважається праця учнів під час літніх канікул. Відомості про працевлаштування на роботу можна одержати в інформаційних центрах сприяння найму (у Канаді працює понад 400 таких центрів). Основним завданням центрів є збирання та поширення інформації про вакантні робочі місця, консультації з питань найму та професійної освіти. Ознайомленню зі світом професій сприяють спеціалізовані центри профорієнтації – «центри вибору» (близько 70).

У Великобританії керівництво профорієнтаційною роботою здійснюють державні органи. При Міністерстві з питань зайнятості діє Комі-

сія з трудових ресурсів, головною функцією якої є підготовка та проведення заходів з профорієнтаційної роботи. Комісії з трудових ресурсів підпорядкована служба професійної кар'єри молоді та Національна консультативна рада з професійної кар'єри. Існують також державні та приватні дослідні організації, які вивчають проблеми профорієнтації.

У Німеччині найвищим органом управління профорієнтацією та працевлаштуванням населення є Федеральний інститут зайнятості, який підпорядковано Міністерству праці та соціальної політики. Співробітники інституту проводять профорієнтаційну роботу серед учнів шкіл і частково в університетах. Для координації діяльності Інституту зайнятості та шкіл з питань профорієнтації і працевлаштування учнів постійно діє Федеральна комісія зі зв'язків, до якої входять спеціалісти Міністерства освіти та Інституту зайнятості. Профорієнтаційна робота у школах проводиться шляхом ознайомлення з професіями, тестування, консультацій і розробки суспільних заходів керівництва шкіл та організацій батьків щодо профрекомедацій стосовно вибору професій.

Організація профорієнтаційної роботи у Франції характеризується чіткою централізацією та регламентацією. Питаннями профорієнтації опікуються Національне бюро з освіти та професійної інформації, Центр професійної інформації та орієнтації, Національне агентство зайнятості. Національне бюро з освіти та професійної інформації розробляє методичні рекомендації з освітньої і професійної інформації та профорієнтації, здійснює загальну методичну роботу з профорієнтації, готує аналітичні огляди та організовує дослідження, за результатами яких складають прогнози. У складі Національного бюро зайнятості – регіональні бюро та місцеві відділення, функцією яких є збирання та поширення інформації на місцевому рівні.

У Японії організація профорієнтаційної роботи у школах та вищих навчальних закладах обумовлена особливостями системи освіти. Основою державної системи профорієнтації в Японії є Державна служба забезпечення зайнятості. У державних японських школах професійна орієнтація починається за два роки до випускного класу (9) неповної середньої школи. У школах учні на спеціальних курсах знайомляться зі світом професій. Важливу роль у профорієнтації відіграють співробітники Державної служби забезпечення зайнятості, які проводять групові бесіди, тестування, профвідбір для подальшого навчання та працевлаштування.

У Скандинавських країнах широко розповсюджені «освітні гуртки» для ознайомлення з тією чи іншою професією.

Лізинг – це специфічна форма оренди робочої сили, яка передбачає надання лізингодавцем лізингоотримувачу робочої сили у тимчасове користування. Класична схема лізингу охоплює договірними відносинами три сторони: працівник (його представник), – лізингодавець – лізингоотримувач. У лізингу робочої сили єдиним її власником є працівник. У договорі між лізингодавцем та лізингоотримувачем визначають такі моменти:

- характеристику персоналу;
- чисельність співробітників;
- строк лізингової угоди;
- оклади наданих працівників;
- критерії оцінки якості виконання зазначеного обсягу робіт;
- винагороду за лізинг обслуговування.

Лізинг робочої сили поділяють на короткостроковий та довгостроковий.

Короткостроковий лізинг передбачає задоволення потреби лізингоотримувача в тимчасовому використанні робочої сили працівників. Довгостроковий лізинг передбачає професійний добір, відбір, а іноді профадаптацію працівника для його використання лізингоотримувачем упродовж тривалого часу.

Тема 16: «Ефективність використання трудового потенціалу»

Економічна ефективність як категорія відображає доцільність і ступінь використання елементів виробництва у процесі створення матеріальних благ.

Економічний результат (ефект) – це, по суті, співвідношення між результатами та витратами. Економічний ефект відображає результати господарювання як на макро-, так і на мікрорівні. До його показників належить приріст національного доходу, продуктивності суспільної праці, економія чисельності працівників, для підприємства – приріст продукції, величина прибутку, економія тих чи інших ресурсів або загальна економія за рахунок зниження собівартості продукції.

Соціальний ефект зводиться до законодавчого скорочення робочого тижня, підвищення заробітної плати, збільшення кількості робочих місць і рівня зайнятості людей, поліпшення умов праці та побуту, стану

довкілля, загальної безпеки життя тощо. Соціальні наслідки господарювання мають ту особливість, що далеко не всі вони піддаються кількісному вимірюванню.

Резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу формуються у результаті дії багатьох взаємопов'язаних чинників, що являють собою систему матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних та інших умов, які визначають рівень використання робочої сили прямо чи опосередковано. Для дослідження шляхів формування резервів і розробки механізмів їх використання слід мати класифікацію резервів.

Їх можна згрупувати та такими ознаками:

- за місцем утворення: регіон, підприємство, структурний підрозділ;
- за часом виникнення та використання: оперативні, поточні, перспективні (стратегічні);
- за часом дії: постійні, короткочасні;
- за можливістю виявлення: поверхневі (явні), глибинні (приховані);
- за формою впливу на ефективність виробництва: прямі, побічні;
- за мірою впливу на процес виробництва: інтенсивні, екстенсивні;
- за внесеними капіталовкладеннями: інвестиційні, безінвестиційні;
- за проявом у процесі виробництва: реальні, потенційні;
- за зв'язком із виробництвом: внутрішньовиробничі, поза виробничі.

Резерви, які підвищують ефективність використання трудового потенціалу, формуються під впливом умов і чинників. Чинник є тією рушійною силою, яка впливає на ефективність використання трудового потенціалу за різних матеріально-технічних, суспільно-економічних і природних умов. Умови забезпечують дію чинників, які підвищують ефективність використання трудового потенціалу. Чинники діють стільки часу, скільки зберігаються умови, що їх породжують.

Матеріально-технічні умови характеризують ступінь розвитку продуктивних сил і пов'язані з нагромадженням виробничого потенціалу, його якісним складом, рівнем розвитку науки і техніки, а також соціально-економічними особливостями трудових ресурсів.

Соціально-економічні умови використання трудового потенціалу цілковито залежать від існуючої економічної системи. В її умовах і визначається ефективність використання усіх видів ресурсів, зокрема і трудових.

Природні умови впливають на формування, розподіл (перерозподіл) і використання трудового потенціалу, визначають особливості зайнятості працездатного населення та ефективність його праці.

Історичні умови, традиції, звички населення визначають розміщення, мобільність, зайнятість.

Демографічні умови визначають ступінь забезпечення регіонів кадрами з усіма наслідками, що випливають із цього.

Чинниками формування резервів підвищення ефективності використання ресурсів праці є умови, явища та процеси, які сприяють перетворенню потенційних можливостей кращого використання трудових ресурсів у дійсність. Резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу поділяють на такі групи: матеріально-технічних, організаційно-економічних, соціально-економічних та економіко-демографічних.

Матеріально-технічна група об'єднує інвестиційні можливості закладені в складі та структурі виробничих фондів, рівні технічної і технологічної оснащеності. Якщо матеріально-технічна група чинників створює передумови для працезберігання, то організаційно-технічні – пов'язані з їх реалізацією. Закладені у цих чинниках можливості впливають на формування та використання резервів через організацію процесу виробництва і праці, використання основних та обігових коштів, виробничих площ і робочої сили.

Вплив соціально-економічних чинників виявляється через можливості зміни функціонального, професійно-кваліфікаційного й освітнього складу та структури ресурсів праці, залучених до процесу виробництва. Окрім цього до названої групи входять чинники, пов'язані з рівнем дотримання соціальної справедливості в розподілі благ, дією матеріальних стимулів до праці, умови праці.

Про загальний рівень використання трудового потенціалу суспільства свідчить отримання національного доходу на душу населення.

Ефективність використання трудового потенціалу характеризується сукупністю взаємопов'язаних показників, що відображають динаміку чинників, які впливають на зростання національного доходу. Темп зростання продуктивності праці визначаються відношенням рівня продуктивності праці у плановому або ж у звітному періоді у відсотках до базового минулого року чи періоду (ланцюговий індекс). Індекс продуктивності праці, що характеризує стан використання його якісної складової.

Економія живої праці (річних працівників) в економіці, регіоні, видах економічної діяльності і підприємствах визначається як різниця між середньорічною чисельністю промислово-виробничого персоналу, розрахованою на плановий обсяг продукції (для народного господарства – національного доходу) за продуктивністю праці базового року, і планованою чисельністю.

Ефективність використання робочої сили визначається також питомою вагою фактично відпрацьованого робочого часу у реальному (ефективному) фонді робочого часу.

У сучасних умовах важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через: практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проєктів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів); запровадження та контролювання економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності); створення ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури; макроекономічні структурні зміни; програми роздержавлення власності і приватизації державних підприємств; комерціалізації організаційних структур невиробничої сфери тощо.

ГЛОСАРІЙ



Адміністративні методи державного регулювання економіки – це інструменти прямого впливу держави на діяльність суб'єктів ринку. Основними інструментами адміністративного регулювання є ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення, ціни тощо.

Атестація – це процедура встановлення відповідності працівника посаді, яку він обіймає.

Активна політика на ринку праці – це спрямування дій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю та збільшення чисельності зайнятих. Активна політика на ринку праці реалізується за допомогою активних заходів.

Активні заходи на ринку праці – це заходи, спрямовані на створення умов для повної продуктивної зайнятості економічно активного населення, які безпосередньо впливають на регулювання попиту і пропозиції робочої сили.

Баланс робочого часу – система показників, які характеризують ресурси робочого часу працюючих, їх розподіл за видами витрат і використання; складається з метою виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок раціональнішого використання робочого часу і визначення чисельності робітників. Розраховується баланс робочого часу переважно на одного середньоспискового робітника.

Безробітні – працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у Державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Безробітні у визначенні МОП – особи віком 15-70 років (zareєстровані та незареєстровані у службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови: не мали роботи (прибуткового заняття), шукали роботу або намагались організувати власну справу на обстежуваному тижні; готові розпочати роботу протягом наступних двох тижнів.

Безробіття – це незайнятість певної частини економічно активного населення внаслідок впливу об'єктивних процесів, притаманних ринковій економіці: нерівномірності розвитку продуктивних сил, циклічності розвитку економіки, суперечливості характеру НТП, високих темпів модернізації виробництва тощо.

Безробіття вимушене – наявність безробітних, викликана незалежними від індивіда, об'єктивними причинами (економічними циклами, структурними зрушеннями в економіці та виробництві, зниженням обсягів виробництва, технічним прогресом, конверсією, сезонністю робіт, інституціональними причинами, регіональними особливостями тощо).

Безробіття добровільне – безробіття, що настає внаслідок звільнення працівника за власним бажанням або небажанням особи працювати через наявність нетрудових доходів чи з інших особистих причин.

Безробіття економічне – наявність безробітних, викликана кон'юктурою ринку, поразкою частини товаровиробників у конкурентній боротьбі.

Безробіття застійне – включає стійкий прошарок безробітних громадян, таких як жебраки, «бомжі», бродяги.

Безробіття інституціональне – породжується правовими нормами, прийнятими в країні, які негативно впливають на попит і пропозицію робочої сили. Такими нормами можуть бути занадто високі мінімальна заробітна плата і допомога з безробіття, високі податки та ін.

Безробіття масове – безробіття у період циклічного спаду.

Безробіття природне – об'єктивно необхідний рівень безробіття, який зберігається в умовах рівноважного ринку праці.

Безробіття приховане – це внутрішньофірмове безробіття, тобто така кількість працівників, яка стала зайвою у зв'язку зі структурними, технологічними, організаційними змінами виробництва, але формально продовжує перебувати у складі підприємства.

Безробіття структурне – є наслідком структурних зрушень в економіці, які знецінюють рівень кваліфікації деяких категорій робочої сили.

Безробіття регіональне – це безробіття, викликане різними причинами, притаманними даному регіону.

Безробіття фрикційне – короткотерміновий період незайнятості, який необхідний для пошуку нового місця роботи, яка відповідає кваліфікації працівника або іншим його потребам. Це може бути також короткий відтинок часу, потрібний особі для переходу чи переїзду з одного місця роботи до другого за попередньою домовленістю.

Безробіття хронічне – виникає з масовим безробіттям, коли створення нових робочих місць тривалий час і значно відстає від зростання чисельності найманих працівників.

Безробіття циклічне – є наслідком падіння економічного циклу, яке призводить до зниження виробництва та вивільнення працівників.

Бюджет сімейний – співвідношення фактичних доходів і витрат сім'ї за добу, тиждень, місяць або рік, яке характеризує її ступінь достатку.

Безробіття часткове – вимушене тимчасове скорочення нормальної або встановленої законодавством України тривалості робочого часу, перерва в одержанні заробітку чи скорочення його розміру через тимчасове припинення виробництва без припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного характеру.

Валовий внутрішній продукт – сукупна ринкова вартість усього обсягу вироблених товарів та здійснення послуг в країні за певний період.

Валовий національний дохід – загальний обсяг первинних доходів у країні за певний період.

Вартість робочої сили в Україні визначається розміром фактичних видатків наймача на утримання робочої сили.

Виробіток – прямий показник продуктивності праці, який визначається кількістю виробленої продукції (робіт, послуг) за одиницю часу.

Види підприємств – в Україні можуть діяти підприємства таких видів: приватне підприємство, засноване на власності фізичної особи; колективне підприємство, засноване на власності трудового колективу підприємства; господарське товариство; підприємство, яке засноване на власності об'єднання громадян; комунальне підприємство, засноване на власності відповідної територіальної громади; державне підприємство, засноване на державній власності.

Виконавці господарсько-трудоих інтересів – органи трьох гілок влади – законодавчої, виконавчої і судової, побудовані за ієрархічним принципом, які покликані запроваджувати в життя програму державної економічної політики.

Виразники господарсько-трудоих інтересів – профспілки, страйками, асоціації, спілки роботодавців, фермерів, банківських установ і т. ін., об'єднання носіїв господарсько-трудоих інтересів.

Відтворення населення – безпосередній, постійно відтворюваний процес зміни поколінь через народжуваність і смерть.

Гендерний розвиток – процес зменшення гендерної нерівності й подолання гендерної дискримінації у суспільстві.

Глобалізація – категорія, яка відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом та робочою силою і яка виходить за межі державних кордонів та з 60-х років ХХ століття набуває форм постійного переплетення національних економік, що неухильно зростає.

Гнучкі форми зайнятості (ГФЗ) – надання найманому працівникові можливостей вибору між вільним і робочим часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання. ГФЗ можуть застосовуватися тільки на тих підприємствах (організаціях), на яких дозволяє це зробити організаційно-технічний процес виробництва і стан виробничих відносин.

Господарська діяльність – будь-яка діяльність, зокрема підприємницька, юридичних осіб, а також фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, пов'язана з виробництвом (виготовленням) продукції, торгівлею, наданням послуг, виконанням робіт.

Громадяни похилого віку – це чоловіки у віці 60 років і жінки у віці 55 років і старше, а також особи, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилося не більше півтора року.

Громадянське суспільство – суспільство, основою якою є політична рівність, громадянська спільність і юридична свобода.

Держава загального добробуту (Дзд) – невід'ємний компонент реальних змішаних суспільно-економічних систем відкритого суспільства, які складаються у розвинутих країнах. Дзд означає реалізацію соціальної орієнтації сучасної ринкової економіки при застосуванні державної політики доходів, зайнятості і цін, використання прямих і непрямих регуляторів соціальних процесів, коли здійснюється програма розвитку

різних галузей соціальної інфраструктури в галузях науки, культури, освіти, охорони здоров'я.

Державне регулювання зайнятості населення – цілеспрямований вплив державних органів на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили в країні у цілому або в окремій місцевості за допомогою економічних, правових, адміністративно-організаційних заходів з метою запобігання поширенню безробіття чи його скороченню та забезпечення максимальної продуктивної зайнятості економічно активного населення.

Державний бюджет – централізований фонд грошових коштів держави.

Децильний коефіцієнт диференціації доходів – співвідношення середньодушових доходів 10 %-ти найбільш та найменш забезпеченого населення.

Диверсифікація – розширення номенклатури продукції, що її виробляють окремі фірми. Д. існує у двох основних формах: 1) розширення асортименту товарів, організація випуску нових видів продукції в межах «власної» галузі; 2) вихід за межі основного бізнесу, проникнення в нові галузі та сфери.

Дивіденд – дохід за акціями, який сплачується акціонерам залежно від наявності і розміру прибутку, що його отримує акціонерне товариство.

Дискримінація на ринку праці – ситуація, за якої роботодавці не бажають брати на роботу представників якої-небудь групи громадян (національної, расової, релігійної, молоді, жінок та ін.) на умовах оплати праці, еквівалентних рівню оплати бажаних груп. Дискримінація з будь-яких ознак заборонена Конституцією України (стаття 24).

Диференціація доходів населення – розмах коливань доходів населення, який характеризує різницю в його матеріальному становищі. Ці різниці слугують основою для розподілу населення по групах залежно від середньодушових грошових доходів.

Добробут населення (Дн) – характеристика соціально-економічних умов життя і задоволення потреб населення. Оскільки результати економічної діяльності реалізуються у соціальній сфері, Дн залежить від суспільного виробництва, його структурних пропорцій, стану соціальної сфери. Узагальнюючий показник Дн – рівень реальних доходів населення.

Дохід – 1) грошові або інші цінності, отримані внаслідок якоїсь діяльності; 2) результат виробничо-господарської діяльності, отриманий як різниця між вартістю реалізованої продукції і послуг та здійсненими витратами; 3) виплачувані власникам дивіденди чи відсотки, виражені у процентах поточної ціни цінних паперів, пенсії, допомоги.

Дохід населення – матеріальні кошти, які отримує населення для здійснення своїх потреб. Основними джерелами отримання доходів є: заробітна плата робітників і службовців, оплата праці в КСП, виплати і пільги з громадських фондів споживання (пенсії, стипендії допомоги і т. ін.) у селян важливе джерело доходів – особисте підсобне господарство.

Доходи нетрудові – надходження від власності, відсотків заощаджень, виграшів, спадщини, дивіденди тощо, а також від діяльності, яка здійснюється з відхиленням від норм права й моралі.

Доходи номінальні – величина нарахованих виплат і натуральних видач.

Доходи реальні – величина номінального доходу, скорегована на зміну цін на товари і тарифів на послуги.

Доходи трудові – доходи, отримані внаслідок трудової діяльності як найманим працівником, так і громадянином від індивідуальної або сімейної трудової діяльності.

Економіка відкрита – економічна система, зорієнтована на максимальну участь у світових господарських зв'язках і в міжнародному розподілі праці.

Економіка закрита – незалежна господарська система з обмеженими зовнішньоекономічними зв'язками, здатна забезпечити себе всім необхідним самостійно, яка прагне до ізоляціонізму.

Економіка змішана – економічна система, яка виникає в розвинутих країнах Заходу на стадії переходу до постіндустріального суспільства. Каркас повнокровного ринкового господарства, який склався, утворює приватна власність, яка є гарантом свобод особистості і її прав, зокрема економічних. Через значну еволюцію, приватна власність дедалі більше перетворюється з індивідуальної в різні форми асоційованої власності.

Економіка ринкова – це форма економічної організації, за якої координація дій здійснюється на підставі взаємодії на ринках вільних виробників і вільних індивідуальних споживачів.

Економіка «тіньова» – 1) неконтрольоване державою виробництво, розподіл, обмін і споживання товарно-матеріальних цінностей та послуг; 2) приховані від органів державного управління незаконні соціально-економічні відносини між окремими громадянами, соціальними групами стосовно використання державної, приватної та ін. видів власності в корисливих особистих та групових інтересах.

Економічна активність – це міра економічної діяльності, спрямованої на реалізацію внутрішнього та зовнішнього потенціалу людини задля досягнення економічних результатів та задоволення суспільних і власних потреб.

Економічні критерії ефективності – зростання продуктивності праці (головний критерій) і приріст національного доходу (ВВП, ВНП), економія живої та уречевленої праці.

Економічні методи управління трудовим потенціалом – застосування економічних механізмів, які заохочують спрямування діяльності в галузі управління трудовим потенціалом в необхідному напрямку для підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Економічно доцільні робочі місця – це робочі місця, які дозволяють досягти високої продуктивності праці та мати добрий заробіток працівників.

Економічне робоче місце – сукупність матеріально-речовинних, економічних і соціальних умов, які забезпечують зайнятість одного працівника, і розглядається без врахування фізичного робочого місця.

Ефективність господарювання – комплексне відображення кінцевих результатів використання всіх видів ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації за певний проміжок часу.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Зайняте населення – це громадяни України, які проживають на території держави на законних підставах і: працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в уста-

новах і організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном; самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, що беруть участь у виробництві; обрані, призначені чи затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; проходять службу у Збройних Силах України, Службі безпеки України, прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони і цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійсько-ву) службу; проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва та навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах.

Зайняті економічною діяльністю – особи, які беруть участь у виробництві благ та різного роду послуг і у зв'язку з цим вступають у відносини з іншими особами, групами осіб або товариствами з приводу своїх доходів.

Зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Зайнятість вторинна – це додаткова зайнятість громадян на іншому підприємстві (організації, установі) або в нерегламентованій діяльності з метою збільшення особистого доходу.

Зайнятість глобальна – це врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним (догляд дітей і хворих, зайнятість у домогосподарстві тощо).

Зайнятість ефективна – це використання робочої сили максимально можливої кількості, коли досягається найбільший матеріальний результат.

Зайнятість нелегальна – зайнятість без укладання письмового трудового договору, яка має за мету приховати деякі види діяльності, заборонені законом, або незаконне найняття і надмірну експлуатацію робочої сили.

Зайнятість нерегламентована – це нерегламентована державними нормативними актами діяльність громадян (не заборонені види),

яка виключена з офіційної сфери соціально-трудових відносин, тобто здійснюється без укладання трудового договору, не враховується державною статистикою і з якої не сплачуються податки.

Зайнятість нестандартна – зайнятість громадян, яка не має певних стандартів і повної регламентації (тимчасова і сезонна зайнятість, самозайнятість громадян, робота за тимчасовими контрактами, надомна праця тощо).

Зайнятість неповна – праця громадян неповний робочий день (тиждень) за їх бажанням.

Зайнятість неповна вимушена – зайнятість громадян неповний робочий день, тиждень, місяць, рік через організаційно-економічні чи технологічні виробничі причини.

Зайнятість непродуктивна – зайнятість, яка не відповідає критеріям продуктивної зайнятості (випуск бракованої або неліквідної продукції, нерегламентована, нелегальна зайнятість тощо).

Зайнятість раціональна – відношення величини продуктивної зайнятості до величини суспільно-корисної зайнятості.

Зайнятість повна в макроекономічному аспекті – це така зайнятість, за якої пропозиція робочої сили цілковито покривається попитом з боку суспільного виробництва, тобто використовуються всі трудові ресурси. Зайнятість повна ніколи не може бути стовідсотковою через наявність природної норми безробіття.

Зайнятість продуктивна – діяльність громадян, котра за рахунок корисної і високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає працівникові дохід, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, дає можливість простого відтворення робочої сили.

Зайнятість суспільно корисна – визначається зайнятістю у суспільному виробництві, на військовій службі у будь-яких законних військових формуваннях, на державній службі, в науці, культурі, освіті, на денних відділеннях військових і цивільних навчальних закладів (у працездатному віці), у підсобному і домашньому господарстві, доглядом дітей та хворих.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповнова-

жений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір зарплати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата додаткова – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

Заробітна плата мінімальна – рівень зарплати працівника некваліфікованої праці. Установлюється державою в законодавчому порядку, а також на підставі угод між підприємцями і профспілками.

Заробітна плата номінальна – абсолютна сума грошей (виплат), яку працівник отримує за певний період.

Заробітна плата основна – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, виробітку, обслуговування, за посадові обов'язки). Основна заробітна плата встановлюється у формі тарифних ставок і відрядних розцінок, посадових окладів.

Заробітна плата реальна – купівельна спроможність номінальної заробітної плати.

Заробітна плата середня – зарплата, яка обчислюється в середньому на одиницю відпрацьованого часу або на одного працівника. Обчислюється на основі фондів зарплати (часового, денного, повного).

Здоров'я – стан фізичного, фізіологічного, психічного та соціального самопочуття – є однією з основних характеристик якості робочої сили. Здоров'я відображає біологічний та соціальний стан людини.

Індивід – характеристика людини як одиничної природної істоти, результату біологічного розвитку, що володіє єдністю вродженого і надбаного, носія індивідуальних природних рис (задатків). Найзагальніші характеристики індивіда – цілісність психофізіологічної організації, усталеність у взаємодії із зовнішнім світом, активність.

Інтенсивний аспект економічної активності виявляється в реалізації інтелектуального та фізичного потенціалу робочої сили у процесі економічної діяльності. Кількісний результат економічної активності населення виражається в досягнутому рівні продуктивності праці, обсягу виконаної роботи протягом одиниці часу, в обсязі валового внутрішнього продукту, національного доходу.

Інтенсивність праці – кількість праці, яка витрачається протягом відтинку часу і вимірюється витратами фізичної, розумової і нервової енергії.

Інфраструктура соціальна – група галузей, які забезпечують процес відтворення матеріальних благ (послуг) та нормальні умови життя населення, – будівництво та експлуатація об'єктів житлового і соціально-культурного призначення, роздрібна торгівля, громадське харчування, охорона здоров'я, освіта тощо. Соціальна інфраструктура не створює матеріальних благ безпосередньо, але без неї процес виробництва або незавершений, або взагалі неможливий.

Інфраструктура ринку праці – сукупність суб'єктів, що забезпечують безперервне функціонування механізму ринку праці за рахунок реалізації організаційних, фінансових, правових, інформаційних та науково-методичних заходів. До інфраструктури ринку праці належать: система Державної служби зайнятості, комерційні біржі праці, центри професійної орієнтації і професійної підготовки кадрів, різні благодійні фонди, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та ін.

Кадри – основний (штатний) склад працівників підприємства, установи, організації.

Категорії економічні – важливіші поняття економічної науки, які відображають сутність економічних процесів і явищ. Наприклад, праця, ціна, відсоток і т. ін.

Кваліфікація – рівень знань і трудових навичок, необхідний для виконання робіт певної складності представником якоїсь професії, спеціальності.

Коефіцієнт Джині – коефіцієнт, підрахунок якого визначає стан розподілу доходів населення або працівників певної економіки за аналізований період.

Коллективний договір, угода – це прийняття сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-виробничих відносин та узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів. Коллективний договір укладається на підприємствах, установах, в організаціях, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю та мають права юридичної особи. Коллективний договір укладається між власником або

уповноваженим ним органом (особою) з однієї сторони та однією чи кількома профспілковими або іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними й уповноваженими трудовим колективом.

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; невиконання чи зміни колективного договору або окремих його положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Конкурентоспроможність – властивість товару, послуги, суб'єкта ринкових відносин виступати на ринку нарівні з присутніми там аналогічними товарами, послугами або конкуруючими суб'єктами ринкових відносин.

Кон'юнктура ринку праці – стан ринку праці, який характеризується збігом обставин, сукупністю умов і факторів, які окремо та у взаємозв'язку характеризують стан ринку праці та кількісно і якісно впливають на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили.

Крива Лоренца – крива, яка дає змогу підрахувати розподіл населення або працівників якоїсь економіки за доходами.

Критерії ефективності – головні характерні ознаки для пізнання та оцінки результатів використання ресурсів (господарювання). Вони бувають економічні та соціальні.

Людський капітал – це сформований і розвинутий у результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Людський потенціал – міра втілення у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров'я та якість харчування, ООН – освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують продуктивність і самозабезпеченість людей.

Людські ресурси – вся сукупність людей з їхніми фізичними і розумовими здібностями та відповідним трудовим потенціалом. Залежно від охопленої території і виконуваних завдань щодо управління людські ресурси можуть розглядатися: як населення у цілому, як трудові ресурси і як персонал.

Людський розвиток – процес розширення свободи вибору людини та досягнутий рівень добробуту людей. Сталий людський розвиток ґрунтується на справедливості у межах одного й кількох поколінь і дає змогу нинішнім та майбутнім поколінням якнайкраще використовувати свої потенційні здібності в економічній, політичній, соціальній та культурних сферах.

Маргінал – той, хто перебуває на межі двох середовищ; людина, яка за своїм становищем опинилась поза певним соціальним прошарком, групою.

Маржиналізм – економічна теорія, що об'єднує економічні процеси та явища виходячи з граничних, прирістних величин і станів. Маржиналізм оперує такими поняттями, як гранична продуктивність, граничні витрати, гранична корисність, виходячи із закону убуття граничної корисності, продуктивності і дохідності та закону попиту і пропозиції.

Методи управління – способи впливу суб'єкта управління на колективи й окремих працівників для досягнення поставленої мети. Розрізняють методи управління та методи процесів управління. Методи управління характеризують закінчений акт впливу на об'єкт управління; за допомогою методів процесу управління виконуються лише окремі роботи.

Механізм мотивації економічної активності населення – комплекс економічних, правових, адміністративних методів, які спонукають до економічної активності.

Міграція населення – переміщення людей через кордони тих чи інших територій на постійне чи тимчасове місце проживання.

Міграція робочої сили – переміщення, переселення працездатного населення, викликане причинами економічного характеру. Залежно від того, чи перетинаються при цьому кордони країни, розрізняють міграцію внутрішню та зовнішню. Внутрішня М. робочої сили (між регіонами країни, з села до міста і навпаки) має велике економічне значення, будучи формою перерозподілу трудових ресурсів, а також фактором зміни складу і розміщення населення. Зовнішня М. впливає на чисельність населення країни.

Міграція робочої сили організована – здійснюється за участю державних або громадських структур і з їх допомогою.

Міграція робочої сили неорганізована – відбувається власними силами мігрантів без матеріальної чи організованої допомоги будь-яких установ. Міграція робочої сили неорганізована має назву також індивідуальної або самотійної.

Міжнародні трудові норми – приймаються Міжнародною організацією праці у вигляді Конвенцій по всіх аспектах праці, зайнятості населення, безробіття, умов праці та її охорони, виробничого і навколишнього середовища; підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, соціального партнерства (трипартизму) тощо. Після ратифікації конкретною країною кожної Конвенції МОП вони стають для цієї країни обов'язковими.

Мінімум прожитковий – рівень доходів, який забезпечує придбання набору матеріальних благ і послуг, необхідних для забезпечення життєдіяльності людини за певного рівня соціально-економічного розвитку країни і традиційних потреб населення; розрахований на душу населення та залежно від статі і віку. Життєво необхідний рівень споживання включає лише витрати на харчування, найнеобхідніші предмети санітарії і гігієни, комунальні послуги.

Мінімальний споживчий бюджет – вартість набору мінімальних благ і послуг, які не тільки відповідають прожитковому мінімуму, а й мають ширший асортимент. Мінімальний споживчий бюджет визначається по різних групах населення (залежно від статі, віку, характеру та інтенсивності праці) як вартісна оцінка натурального набору продуктів харчування, враховуючи дієтологічні обмеження; забезпечує мінімально необхідну кількість калорій, а також витрат на послуги, податки та обов'язкові платежі, виходячи з частки витрат на ці цілі в бюджетах малодохідних домашніх господарств. Розраховується на певний період (рік, місяць).

Модель ринку праці – суттєві якості ринку праці та задекларовані основні напрями і характеристики його розвитку.

Модель ринку праці ліберальна – їй притаманна яскраво виражена децентралізація, пов'язана з федеративним устроєм країни і відповідним існуванням у кожному суб'єкті федерації власного законодавства щодо зайнятості, допомоги безробітним, фондів страхування на випадок безробіття (внески підприємств і працівників до фондів суб'єк-

тів федерації та федерального фонду диференційовані). Представники: США, Канада, Австралія.

Модель ринку праці патерналістська – головною ознакою її є опікування працедавця праценосієм. Найцілісніше патерналістська модель реалізована в Японії, де її фундаментом став довічний найм, система якого передбачає гарантії зайнятості працівника до пенсійного віку, зростання усіх видів виплат відповідно до стажу роботи.

Модель ринку праці соціал-демократична – спирається на проведення державою активної політики на ринку праці. Еталоном моделі ринку праці соціал-демократичної, яку було сформовано на рубежі 40-50-х років Р. Мейднером і Г. Реном, є ринок праці Швеції. На підготовку та перепідготовку кадрів і на створення нових робочих місць Швеція витрачає більше коштів, ніж будь-яка країна ОЕСР, заощаджуючи кошти на соціальному відшкодуванні збитків своїх громадян унаслідок безробіття.

Мотивація економічної активності населення – процес свідомого вибору певної лінії поведінки з метою підвищення продуктивності праці зайнятого населення та підвищення активності безробітного у сфері пошуку роботи, започаткуванні власної справи та самозайнятості, підвищенні конкурентоспроможності (підвищення кваліфікації, здобуття нової професії) та територіальної, міжгалузевої мобільності тощо.

Населення – сукупність людей, які проживають на території континенту, країни або її частини, окремого регіону чи населеного пункту.

Носії господарсько-трудова інтересів – індивіди та соціальні групи, які відрізняються одне від одного за ознаками: майновою, за доходами, професіями, галузевими та регіональними інтересами. Це власники засобів виробництва (роботодавці) та власники робочої сили (наймані працівники).

Особи вільних професій – особи, професії яких не передбачають мінімального рівня заробітної плати і, як правило, оплати понаднормових годин роботи. До осіб вільних професій можна віднести керівників організацій, адміністративних працівників художників, композиторів, комівояжерів, та ін.

Особи невільних професій – особи, котрі займаються видами робіт, для яких передбачається визначання мінімальної заробітної плати і доплата за понаднормові години праці.

Партнерство соціальне – суспільна участь різних сторін у розробці та реалізації соціально-трудоових договорів і угод на певний термін. Соціальне партнерство може бути двостороннім (між підприємцями та профспілками) і тристороннім (між представниками уряду, підприємцями та профспілками).

Пасивна політика на ринку праці передбачає відповідальність держави за становище найманих працівників і роботодавців на ринку праці. Пасивна політика на ринку праці здійснюється пасивними заходами. У цьому разі формується так званий ринковий державний патерналізм.

Патерналізм – форма регулювання соціально-трудоових відносин на рівні фірми, яка відображає ініціативу роботодавців у наданні працівникам певних благ (пільг, поліпшення умов праці і т. ін.) додатково до передбачених трудовим законодавством і колективним договором.

Перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

Персонал – особовий склад установи, організації, підприємства, фірми, компанії або частина цього складу. Персонал поділяють за ознаками виконуваної роботи.

Перше робоче місце – місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу чи припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки та перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби. Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення чи припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки та перепідготовки, а також по звільненні зі строкової військової чи альтернативної служби. Дворічний термін першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову службу.

Підприємець – фізична особа, яка пройшла державну реєстрацію як підприємець і яка самостійно та на власний ризик здійснює активну економічну діяльність, відкривши якесь підприємство, окрім селянського (фермерського) господарства.

Підходяща робота – для громадян, які втратили роботу та заробіток (трудовий дохід) і звернулися по сприяння у працевлаштуванні до Державної служби зайнятості, підходящою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника та надається в тій самій місцевості, де він проживає. Заробітна плата має відповідати рівню, який особа мала на попередній роботі з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць. Коли пропонують підходящу роботу, враховується трудовий стаж громадянина за спеціальністю, його попередня діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття. Для громадян, які уперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), підходящою вважається робота, яка потребує попередньої професійної підготовки, чи оплачувана праця (включаючи роботу тимчасового характеру), яка не потребує професійної підготовки, а для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю понад шість місяців, – робота за спеціальністю, що потребує попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації, а в разі неможливості її надати – інша оплачувана праця за спорідненою професією (спеціальністю). Для громадян, які працювали не за професією (спеціальністю) понад шість місяців, підхожою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем праці, а робота за основною професією (спеціальністю) може бути підхожою за умови попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації з урахуванням потреб ринку праці у цій професії (спеціальності).

Пізнавально-творча активність – виявляється у підвищенні загальноосвітнього та кваліфікаційного рівнів. Це постійний пошук нових постановок завдань, рішень оволодіння передовими засобами та методами праці, внесення до трудового процесу нових, прогресивних елементів, які раніше не використовувалися, участь у раціоналізаторстві та винахідництві тощо.

Політика економічна – система економічних заходів держави. Зміст економічної політики, її цілі та засоби визначаються характером суспільного ладу, внутрішніми й міжнародними умовами розвитку країни.

Політика соціальна – частина загальної державної політики, пов'язаної з впливом на умови життя населення, його основних прошарків, груп і категорій. Включає розділи: політика регулювання доходів, зайнятості соціального забезпечення, політика у сферах освіти й охорони здоров'я, житлової та ін. соціальна політика зорієнтована на лю-

дину, захист її прав, передбачених міжнародним і національним законодавством. Мета соціальної політики – підтримка та розвиток людини як найвищої цінності будь-якого суспільства.

Попит на робочу силу – має два поняття: вузьке та широке. Попит на робочу силу у вузькому понятті – кількісна платоспроможна пропозиція робочих місць; у широкому – є уся наявність робочих місць. І в першому, і в другому випадках це є сукупний попит на робочу силу, який визначає її сукупну потребу незалежно від якості робочих місць.

Попит робочої сили індивідуальний – платоспроможний попит конкретного підприємства на робочу силу конкретної якості, напр., верстатників-шліфувальників, бухгалтерів, водіїв вантажних автомобілів та ін.

Потенціал – наявні в економічного суб'єкта ресурси, їх оптимальна структура та вміння раціонально використовувати їх для досягнення поставленої мети.

Потенціал трудовий – наявна та можлива в майбутньому кількість і якість праці, яку має суспільство (трудовий колектив) за даного рівня розвитку науки й техніки, та яка визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем.

Працездатність – здатність до праці, яка залежить від стану здоров'я працівника. Розрізняють П. загальну (здатність до виконання будь-якої роботи у звичайних умовах); професійну (здатність працівника працювати за певною професією, посадою у певних умовах; неповну (здатність працювати лише у полегшених умовах, напр., неповний робочому день).

Працівник – фізична особа, яка працює (на підставі трудового договору) на підприємстві, в установі чи організації або ж у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Праця наймана – робота найманого працівника, який працює за договором найму на підприємстві, власником якого він не є.

Продуктивність – використання усіх ресурсів, витрачених на виробництво продукції (послуг). До них належать ресурси землі, праці, капіталу.

Продуктивність праці – стан витрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, що вироблена протягом одиниці робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю виробленої продукції.

Зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу продукції, виробленої протягом одиниці часу або яка визначається економією робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції.

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності (навчання).

Професійно-технічна освіта – складова системи освіти України, спрямована на формування у громадян професійних знань, умінь, навичок, на розвиток духовності, культури, відповідного технічного, технологічного та екологічного мислення з метою створення умов для їхньої професійної діяльності. Професійно-технічна освіта здобувається у професійно-технічних закладах і забезпечує первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників.

Професія – вид трудової діяльності у системі суспільного поділу праці, який обумовлено сукупністю знань і трудових навичок, набутих працівником у результаті спеціального навчання чи практики.

Природний рівень безробіття – це такий рівень безробіття, за якого будь-яке підвищення попиту на працю не призводить до скорочення чисельності безробітних.

Пропозиція робочої сили – має вузький смисл і широкий. Вузький – полягає в тому, що пропозиція робочої сили. є кількісною пропозицією праці незайнятих і охочих трудитися працездатних осіб працездатного віку; у широкому смислі – загальна кількість робочої сили країни.

Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язана з купівлею та продажем товару «робоча сила». В економічній літературі можна зустріти й інші визначення ринку праці. Він охоплює сфери обігу товару «робоча сила» і виробництва, де наймані працівники вступають у специфічні відносини з наймачем (роботодавцем) з приводу використання праці у процесі трудової діяльності. Ринок праці є підсистемою системи ринкових економічних відносин і функціонально пов'язаний з ринками товарів та послуг, ринком капіталів й іншими типами ринків за економічним призначенням.

Ринок праці прихований – внутрішньофірмовий ринок праці, який утворюють працівники, для котрих дуже великою є вірогідність утратити роботу. Вони працюють в умовах неповного робочого дня або тижня. За офіційною статистикою такі працівники не є безробітними.

Ринок праці сукупний – це ринок праці із сукупним попитом і сукупною пропозицією робочої сили, які визначають його ємність.

Ринок робочої сили – часто вживається як синонім поняття «ринок праці», оскільки ринок праці і ринок робочої сили тісно поєднані, взаємно доповнюються, переходячи у процесі ринкових відносин з одного в інший. Робоча сила продає свої здібності до праці, які купує роботодавець, не вітчужуючи їх від власника здібностей до праці.

Ринок робочої сили світовий – сфера міжнародних економічних відносин, яка передбачає регулярні, сталі операції з купівлі-продажу робочої сили. Забезпечує переміщення трудових ресурсів, реалізацію їх здатності до праці у світогосподарських масштабах; існує у формі міжнародної трудової міграції.

Робоче місце – це зона трудової діяльності працівника, або групи працівників, обладнана всім необхідним для успішного здійснення роботи.

Робоча сила – економічно активне населення.

Самостійно зайняте населення – громадяни, що самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві.

Сегментація ринку праці – розподіл робочих місць і працівників на усталені замкнуті сектори, що обмежують мобільність робочої сили своїми межами.

Сезонні роботи – це роботи, які через природні та кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. Перелік сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

Синергія (синергічний ефект) – поява нової продуктивної сили або якісно нових джерел розвитку, підвищення ефективності діяльності в результаті поєднання окремих частин, елементів, факторів у єдину систему за рахунок так званого синергічного ефекту.

Система – група елементів, що перебувають у відношеннях і зв'язках один з одним та утворюють певну єдність.

Солідарність – 1) однотайність, спільність інтересів, активне співчуття чийось думкам або діям; 2) спільна відповідальність.

Соціальна сфера – суспільні, матеріальні і духовні умови існування та діяльності людини. Соціальна сфера у широкому сенсі (макросередовище) охоплює економічну систему в цілому – продуктивні сили, сукупність суспільних відносин та інститутів, суспільну свідомість, культуру даного суспільства. У вузькому сенсі (мікросередовище), будучи елементом соціальної сфери в цілому, включає безпосереднє соціальне оточення людини – родину, колектив, та інші групи людей. Соціальна сфера здійснює вирішальний вплив на формування і розвиток особистості.

Соціальна допомога – форма грошових виплат у передбачених законодавством випадках – часткової або повної непрацездатності, підтримки багатодітних сімей, самотніх матерів, смерті родичів тощо.

Соціальний захист – важлива функція держави щодо забезпечення основних соціальних прав людини на підставі міжнародних і національних норм. У вузькому значенні – забезпечення прав на певний рівень життя.

Соціальний розвиток суспільства – це фактичні зміни, які дозволяють дедалі повніше задовольняти індивідуальні та колективні потреби людей.

Соціальний сектор – узагальнюючий термін, який охоплює політику та програми у таких сферах, як зайнятість і безробіття, підтримка добробуту, охорона здоров'я, освіта і навчання.

Соціальні критерії ефективності – включають питання зайнятості, умов праці, тривалості робочого тижня, соціальних гарантій зайнятості, рівня життя і його безпеку.

Соціальні пенсії – це пенсії, які призначаються і виплачуються непрацюючим громадянам, крім інвалідів з дитинства, за відсутності права на трудову пенсію. До цих категорій громадян належать інваліди; діти – у разі втрати годувальника; діти-інваліди віком до 16 років.

Соціальні служби для молоді – спеціальні заклади, що надають соціальні послуги та соціальну допомогу молоді.

Соціально-трудові відносини – об'єктивні взаємозв'язок і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, націлені на регулювання якості трудового життя.

Спеціальність – сукупність знань і навичок для здійснення вузького кола трудової діяльності в межах певної професії. Споріднені спе-

ціальності об'єднуються в одну групу за професіями. Наприклад, професія слюсар об'єднує спеціальності – слюсаря-інструментальника, слюсаря-водопровідника, слюсаря-наладника і т. д.

Споживчий кошик – розрахунковий асортимент продуктів та інших предметів споживання, який застосовується для аналізу та оцінки як якісних показників споживання (різноманітність, відповідність рівню потреб), так і кількісних (величина споживчого бюджету). Споживчий кошик розраховується на одну людину або на сім'ю і має, як правило, регіональний або структурно-соціальний характер.

Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страховання на випадок безробіття – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Страховальники на випадок безробіття – роботодавці та застраховані особи, які відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» сплачують страхові внески до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Страховик на випадок безробіття – Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Страховий випадок – це подія, через яку застраховані особи втратили заробітну плату чи інші передбачені законодавством України доходи внаслідок втрати роботи з незалежних від них обставин та зареєстровані в установленому порядку як безробітні, готові та здатні приступити до підходящої роботи і справді її шукають.

Страховий стаж – період, протягом якого особа підлягає страхуванню на випадок безробіття і за який сплачено страхові внески (нею, роботодавцем).

Субсидії – вид допомоги в грошовій або натуральній формі, яка надається державою або іншою установою юридичним і фізичним особам. Субсидії не передбачають наступного повернення.

Субсидіарність – збереження неослабного прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації. Принцип субсидіарності покликаний запобігти перенесенню відповідальності на суспільство.

Сукупний грошовий дохід сім'ї – його утворюють: заробітна плата, матеріальна допомога, разові допомоги та інші виплати, які підлягають оподаткуванню; усі види пенсій і компенсацій до них; стипендії студентам і учням освітніх закладів; щомісячні допомоги на дітей, а також допомоги з догляду дитини; вартість натуральних продуктів підсобного господарства, які використовуються для особистого споживання; доходи від власності, відсотки від вкладів та ін. цінних паперів.

Суспільна активність виражається у розширенні участі у суспільно-політичній діяльності, в управлінні справами виробництва.

Творча активність – характеризує діяльність, спрямовану на виконання творчих, нестереотипних виробничих завдань (участь у раціоналізаторстві та винахідництві, пошуку резервів виробництва, розробці нових методів праці та тощо).

Трансферти – безоплатні виплати держави економічним агентам у процесі перерозподілу національного доходу.

Трудова активність – прагнення працездатної особи застосувати на практиці свої знання та досвід, одержуючи за це винагороду в натуральній або грошовій формі. Особа, яка виявляє таке бажання є носієм трудової активності. Вона може бути потенційною, котра відповідає прагненням працездатної особи працювати за винагороду, і реалізованою, яка фактично є зайнятістю.

Трудова мобільність – принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи та проживання, способу життя в цілому. Трудова мобільність є вельми важливим чинником перерозподілу робочої сили відповідно до змін потреб виробництва та ринку праці.

Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою (угодою) працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка має фізичні й розумові здібності і знання, необхідні для здійснення корисної діяльності.

Трудомісткість – зворотний показник продуктивності праці, який характеризує витрати часу на вироблення одиниці продукції.

Управління – 1) керівництво, спрямування чиеїсь діяльності; 2) процес планування, організації, мотивації та контролю, необхідних для формулювання й досягнення цілей.

Управління ринком праці – система цілеспрямованих економічних, соціальних, організаційних, законодавчих і адміністративних заходів, спрямована на регулювання співвідношення попиту та пропозиції робочої сили адекватно економічному і соціальному розвитку.

Фонд нагромадження – частина національного доходу, котра використовується на розширене відтворення, збільшення виробничих фондів, створення державних резервів і запасів.

Фонд споживання – частина національного доходу, котра використовується для задоволення невиробничих потреб, а також на утримання організацій невиробничої сфери.

Формування ринку праці – це постійний процес зміни кількісних та якісних параметрів елементів ринку праці – робочої сили, її ціни, попиту і пропозиції.

Ціна робочої сили – це грошове вираження фонду життєвих благ, необхідного для відтворення робочої сили й утримання сім'ї. Вона визначається заробітною платою найманого працівника.

Якість робочої сили – сукупність таких властивостей людини, як рівень освіти і кваліфікації, фізичні, фізіологічні, соціально-психологічні характеристики, здатність адаптуватися до умов виробництва, професійна орієнтованість, мобільність, тобто готовність змінити роботу, професію, місце проживання.

Ярмарок вакансій – періодично влаштовуваний збір представників різних організацій з метою отримання інформації щодо або наявних, або очікуваних вакансій, умов укладання контрактів робітників і службовців, про соціальні пільги та гарантії, які надаються працівникам.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА



1. Активная жизнедеятельность личности: экономические аспекты / науч. ред. З. И. Гиоргидзе. Минск.: Наука и техника, 1985. 127 с.
2. Бабич Л. М. Науково-правові основи формування малого бізнесу в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. 2002. № 8. С. 10-17.
3. Бакирова Г. Х. Управление человеческими ресурсами. Санкт-Петербург, 2003.
4. Бандур С. И. Резервы трудоснабжения: территориально-отраслевой аспект. Київ: Наукова думка, 1990.
5. Бандур І. С. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку ринку праці. *Проблеми формування ринкової економіки*. Міжвідомчий наук. збірник. Київ: КНЕУ, 2001. 627 с.
6. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. Київ: Знання-Прес, 2002. 313 с.
7. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 6.
8. Білоус Г. Розвиток малого підприємництва в Україні. *Економіка України*. 2000. № 2. С. 34-40.
9. Брюммер Клаус. Система поддержки предприятий малого и среднего бизнеса в Германии. *Проблемы теории и практики управления*. 2002. № 2. С. 58-63.
10. Варналій З. С. Мале підприємництво: основи теорії і практики. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2001. 277 с.
11. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. Київ: КНЕУ, 2003. 252 с.
12. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Москва: НОРМА-ИНФРА, 1998. 373 с.
13. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
14. Грішнова О., Тертична Л. Економічна природа і значення категорії людський капітал. *Україна: аспекти праці*. 2003. № 7. С. 33-37.
15. Грішнова О. А. Ефективність освіти як чинник мотивації інвестицій в людський капітал. *Регіональні перспективи*. 2002. № 3-4 (22-23). С. 69-72.
16. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні: автореф. дис. ... канд. екон. наук. Київ, 2004. 20 с.
17. Гриненко А. М. Соціальна політика: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2004. 309 с.
18. Грачев М. В. Управление трудом. Теория и практика капиталистического хозяйствования. Москва: Наука, 1990.
19. Гриненко А. М. Соціальна політика: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2004.

20. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособ. для экономических вузов. Москва: Высшая школа, 1989.
21. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Санкт-Петербург: Наука, 1999. 309 с.
22. Данюк В. М., Колот А. М. Управління трудовими ресурсами. Київ: 1995. 78 с.
23. Демографічна криза в Україні: Проблеми дослідження, висновки, складові, напрями протидії / за ред. В. Стешенко; НАН України. Інститут економіки. Київ, 2001. 560 с.
24. Дослідження в Україні проблем економіки праці, демографії, соціальної економіки і політики / відп. ред. Т. А. Заяць; Академія економічних наук України. Київ, 2000. 70 с.
25. Державний класифікатор України. Класифікація видів економічної діяльності. ДК-009-96. Держстандарт України, 1998.
26. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / С. М. Чистов, А. Є. Никифоров, Т. Ф. Куценко та ін. Київ: КНЕУ, 2000. 316 с.
27. Дугин И. М. Финансовая поддержка малого бизнеса в Украине: существующая практика и перспективы. *Актуальні проблеми економіки*. 2002. № 8. С. 29-35.
28. Доклад о развитии человека 2004. Культурная свобода в современном многообразном мире. По заказу ПРООН. Москва: Весь мир, 2004. 312 с.
29. Доклады о развитии человека за 1990-2003 годы. URL: <http://hdr.undp.org>
30. Журавлёв П. В., Карташов С. А., Маусов Н. К., Одегов Ю. Г. Технология управления персоналом (настольная книга менеджеров). Москва: Экзамен, 2000. 575 с.
31. Заяць Т. А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили. Київ: Ленвіт, 1997. 152 с.
32. Завіновська Г. Т. Економіка праці. Київ: КНЕУ, 2003. 299 с.
33. Закон України «Про освіту».
34. Закон України «Про зайнятість населення». *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 14; 1993. № 2.
35. Закон України «Про оплату праці». *Урядовий кур'єр*. 1995. 18 травня.
36. Зовнішні трудові міграції населення України / за ред. Е. М. Лібанової, О. В. Позняка. Київ: РВПС України НАН України, 2002. 206 с.
37. Інвестування. Зайнятість. Освіта: монографія / за наук. ред. В. Г. Федоренко. Київ: Наук. світ, 2002. 517 с.
38. Економічна активність населення 2020: стат. зб. / Держкомстат України. Київ, 2003. 209 с.
39. Економічна енциклопедія / під. ред. Б. Д. Гаврилишина. Київ: Академія, 2002. Т. 2. 846 с.
40. Економічна енциклопедія / під ред. Б. Д. Гаврилишина. Київ: Академія, 2002. Т. 3. 951 с.
41. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Київ: Кондор, 2003. 462 с.

42. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / под. ред. Ю. Г. Волгина, Ю. Г. Одегова. Москва: Экзамен, 2002. 735 с.
43. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. Москва: МГУ, 1996. 623 с.
44. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за заг. ред. В. М. Гейця. Київ: Фенікс, 2003. 1006 с.
45. Экономическая энциклопедия / гл. ред. Л. И. Абалкин. Москва: Экономика, 1999. 1053 с.
46. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Москва: Изд-во МГУ, 1996.
47. Качан Е. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами. Київ: Юридична книга, 2003. 257 с.
48. Кадомцева С. В. Экономические основы системы социальной защиты. Москва, 1997. 248 с.
49. Колосницына М. Г. Экономика труда. Москва: Магистр, 1998. 236 с.
50. Конвенции и рекомендации 1956-1990 / МОП. Женева: МБТ. Т. 2. 2247 с.
51. Кочума І. Ю. Проблеми й динаміка показників людського розвитку в Україні. *Вісник Технологічного університету Поділля*. 2004. № 1. Ч. 2. Т. 2. С. 198-201.
52. Козаченко А. В., Медяник В. Ю. Роль государственной поддержки в развитии предприятий малого бизнеса. *Регіональні перспективи*. 2000. № 5. С. 78-79.
53. Колот А. М. Мотивація персоналу: підруч. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.
54. Калина А. В. Матеріали дослідження рівня життя населення. Київ: КНЕУ, 2002.
55. Кір'ян Т., Шаповал М., Вітер В. Соціальний захист населення від безробіття. *Україна: аспекти праці*. 1998. № 4. С. 16-23.
56. Кротов А. Социально незащищенное население на рынке труда. *Человек и труд*. 1994. № 12. С. 46.
57. Колосова Р. П. Глобализация экономики и социально-трудовые отношения в России. *Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки*: Міжнар. наук.-практ. конф. / Мінпраці України; РВПС України НАН України; Ін-т соц. досліджень Київ, 2000. Т. 1. 552 с.
58. Колот А. М. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоу сферу. *Україна: аспекти праці*. 2001. № 3.
59. Колот А. М. Глобалізація як чинник трансформації соціально-трудоу відносин. *Стратегія економічного розвитку в умовах глобалізації* / за ред. Д. Г. Лук'яненка. Київ.: КНЕУ, 2001. 538 с.
60. Колот А. М. Соціально-трудоу відносини: теорія і практика регулювання: монографія. Київ: КНЕУ, 2003. 230 с.
61. Люткевич О. Класифікація податків за їх стимулюючими функціями в розвитку підприємництва. *Регіональна економіка*. 2002. № 3. С. 147-152.
62. Людський розвиток в Україні: 2021 рік: Щорічна науково-аналітична доповідь / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2004. 290 с.

63. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан / Лібанова Е. М., Власенко Н. С., Власюк О. С. та ін. Київ: 2002. 110 с.
64. Лібанова Е. М. Демографическое развитие Украины: проблемы и перспективы. *Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки*: Міжнар. наук-практ конференція / Мінпраці України, НАН України, РВПС України НАН України, Укр. ін-тут соц. досліджень Київ, 2000. Т. 1. 562 с.
65. Михасюк І., Мельник А., Крупка М., Залого З. Державне регулювання економіки. Київ: Атіка; Ельга-Н, 2000. 592 с.
66. Марцинкевич В. И., Соболева И. В. Экономика человека: учеб. пособ. для высш. учеб. заведений. Москва: Аспект-Пресс, 1995.
67. Мочерний С. В., Устенко О. А, Чеботар С. І. Основи підприємницької діяльності: посіб. Київ: Видавничий центр «Академія», 2001. 280 с.
68. Наукове видання. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / за ред. Р. Дяківа.
69. Новожилов В. В. Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании. Москва, 1971.
70. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. Житомир: ЖІТІ, 2000. 303 с.
71. Основи економічної теорії / за ред. проф. С. В. Мочерного. Київ: Видавничий центр «Академія», 1998. 456 с.
72. Петрова Т. П. Механизм миграционного обмена: методы исследования. Київ: Наукова думка, 1992. 139 с.
73. Петрова Т. П. Концепція державної міграційної політики України: цільова орієнтація і основні напрямки. Київ: НДЗРП, 1996. 41 с.
74. Прибиткова І. М. Основи демографії. Київ: АртЕК, 1997. 256 с.
75. Петюх В. М. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 1999. 283 с.
76. Погорілко В. Ф. Нова Конституція України. Огляд, коментар і текст Основного Закону. Київ: Наукова думка, 1998. 155 с.
77. Поручник А. М., Антонюк Л. Л. Венчурний капітал: зарубіжний досвід та проблеми становлення в Україні: монографія. Київ: КНЕУ, 2000. 172 с.
78. Перегудова Т. В. Мотивація економічної активності безробітного населення: дисертація. Київ: КНЕУ, 2004.
79. Петрига М. О. Управління трудовими ресурсами. Львів: ЛБК, 1996. С. 339-357.
80. Праця та соціальна політика в Україні: стат. збірник. Київ: Соцінформ, 1999.
81. Пирожков С., Малиновская Е., Хомра А. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект. Киев: Совет нац. безопасности и обороны Украины, Нац. ин-т проблем международной безопасности, 2003. 133 с.
82. Пашко И. Г., Первушин С. П. Глубинные резервы производства и условия их реализации. Москва: Знание, 1972.
83. Петкевич К. С. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии. Москва: Экономика, 1974.
84. Петюх В. Н. Рыночная экономика: настольная книга для делового человека. Москва: Урожай, 1995.
85. Питере Т., Уомен Р. В поисках эффективного управления. Москва: Прогресс, 1986.

86. Ронк В. Д. Социальное страхование – составляющая социальной политики. *Человек и труд*. 1995. № 12. С. 55-59
87. Робоча сила України 2020 рік: стат. зб. Київ, Державна служба статистики України. 189 с.
88. Розміщення продуктивних сил України / за ред. Є. П. Качана. Київ: Вища школа, 1998. 208 с.
89. Ревенко А. Україна у світових координатах людського розвитку. *Дзеркало тижня*. 2001. № 28 (352). С. 1, 10.
90. Статистичний щорічник України за 2021 рік. Київ: Державна служба статистики України, 2022. 447 с.
91. Старостенко Г. Г. Методологія і практика досліджень відтворення населення України (регіональний аспект). Український фінансово-економічний інститут. Київ, 1997. 270 с.
92. Стеценко С. Г., Швець В. Г. Статистика населення: підручник. Київ: Вища школа, 2001. 463 с.
93. Стешенко В., Руднацький О. Хомра О., Стефанівська А. Демографічні перспективи України до 2026 року / НАН України. Інститут економіки. Київ, 1999. 55 с.
94. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду. Уроки для України. Київ: Основи, 1996. 345 с.
95. Статистичний щорічник. Україна за 2020 рік. Київ: Державна служба статистики України. 454 с.
96. Савченко В. А., Павловська Н. О., Герасимчук В. І., Покришук В. О. Проф-орієнтація населення і професійне навчання незайнятих громадян. Кременчук, 1997.
97. Савченко А. Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих. *Україна: аспекти праці*. 2003. № 4.
98. Струмилин С. Г. Избранные произведения. Москва: Наука, 1964. Т. 3: Проблемы экономики труда. Р III, IV.
99. Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика: навч. посіб. Київ: УАДУ, 1997. 360 с.
100. Социальная политика: учеб. / под общ. ред. Н. А. Волгина. Москва: Экзамен, 2002. 736 с.
101. Суринов А. Е. Доходы населения. Опыт количественных измерений. Москва: Финансы и статистика, 2000. 432 с.
102. Смирский Е. К. Экономические показатели промышленности. Москва, 1990.
103. Тимошенко Л. М. Резервы промышленного предприятия. Москва: Политиздат Украины, 1978.
104. Тимошенко Л. М. Проблемы интенсификации использования производственных ресурсов. Москва: Вища школа, 1985.
105. Україна: звіт з людського розвитку 2003. Сила децентралізації. ПРООН. Київ, 2003.
106. Україна. Цілі розвитку тисячоліття. Київ: Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України, 2003. 24 с.

107. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. Москва: ИНФРА-М, 1998-VIII. 453 с.
108. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Київ: КНЕУ, 2005. 403 с.
109. Управління трудовим потенціалом: практикум / А.М. Гриненко, В.В. Кирилюк, А. В. Смалійчук. Київ: КНЕУ, 2014. 284 с.
110. Холостова Е. И. Социальная политика: учеб. пособ. Москва: ИНФРА-М, 2001. 204 с.
111. Хомра О. Структура і напрями міграційних потоків населення України (заключний науковий звіт по проекту). Київ: МОМ, 1998. С. 26.
112. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: учеб. пособ. / под ред. В. П. Колесова и Т. Маккинли. Москва: Права человека, 2000. 464 с.
113. Шевчук П. І. Соціальна політика. Львів: Світ, 2003. 400 с.
114. Щекин Г. Основы кадрового менеджмента. Київ: МЗУУП, 1993.
115. Щербаков В. П. Доповідь на Міжнародній наук.-практ. конф. «Глобалізація економіки, регіональна інтеграція, вплив цих процесів на стан трудящих країн-учасниць СНД». Москва, 2002.

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Навчальне електронне видання

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня природничо-
економічного факультету ОП «Управління персоналом та економіка праці»
спеціальності 073 «Менеджмент»

Електронне видання

Укладач:

АНДРЕЙЦЕВА Ірина Анатоліївна

*кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*

Підписано 16.06.2023. Гарнітура «Arial».
Об'єм даних 2,6 Мб. Обл.-вид. арк. 7,6. Зам. № 1043.

Видавець і виготовлювач Кам'янець-Подільський національний університет
імені Івана Огієнка, вул. Огієнка, 61, м. Кам'янець-Подільський, 32300

Свідоцтво про внесення до державного реєстру суб'єктів видавничої справи
серії ДК № 3382 від 05.02.2009 р.