

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**Кафедра економіки, бізнесу і управління персоналом
на транспорті**

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

**до самостійної роботи студентів
з дисципліни**

«УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ»

Харків – 2019

Методичні вказівки розглянуто і рекомендовано до друку на засіданні кафедри економіки, бізнесу та управління персоналом на транспорті 29 травня 2017 р., протокол № 15.

Методичні вказівки до самостійної роботи з дисципліни «Управління трудовим потенціалом» виконано для самостійного ознайомлення студентів з основним блоком дисципліни та підготовки до модульних контролів та іспиту.

Завданнями вивчення дисципліни є надання студентам сучасних знань з теорії управління трудовим потенціалом, формування навичок і вмінь стосовно самостійного аналізу стану трудового потенціалу і розроблення науково-практичних рекомендацій щодо поліпшення його використання.

Методичні вказівки до самостійної роботи з дисципліни «Управління трудовим потенціалом» призначені для здобувачів вищої освіти за освітньою професійною програмою управління персоналом та економіка праці зі спеціальності 073 «Менеджмент» за першим (бакалаврським) рівнем для денної форми навчання.

Укладачі:

проф. Л. О. Позднякова,
доц. Н. В. Гриценко

Рецензент

проф. О. Г. Дейнека

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до самостійної роботи студентів
з дисципліни

«УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ»

Відповідальний за випуск Гриценко Н. В.

Редактор Еткало О. О.

Підписано до друку 07.06.18 р.

Формат паперу 60x84 1/16. Папір писальний.

Умовн.-друк.арк. 2,25. Тираж 25. Замовлення №

Видавець та виготовлювач Український державний університет
залізничного транспорту,
61050, Харків-50, майдан Фейєрбаха, 7.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6100 від 21.03.2018 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Зміст дисципліни «Управління трудовим потенціалом».....	5
Плани і тематика лекційних занять.....	6
Плани практичних занять	16
Перелік питань до підсумкового контролю знань (іспиту).....	61
Список літератури.....	63

ВСТУП

Прискорення соціально-економічного розвитку держави пов'язане з вирішенням таких гострих питань, як перебудова суспільної організації праці на засадах соціально-орієнтованої економіки, вдосконалення політики зайнятості, розвиток ефективних форм залучення населення до суспільно корисної діяльності.

У зв'язку з цим важливого значення набуває розподіл та перерозподіл робочої сили за видами та формами діяльності, у територіальному просторі за критерієм ефективного використання трудового потенціалу людини, підприємства, регіону, держави та відповідно до структури суспільних потреб і форм власності. У практичному вирішенні цих завдань провідне місце посідає управління трудовим потенціалом як складна система регулювання процесів відтворення, що включає стадії формування, розподілу, обміну, використання та захисту трудового потенціалу суспільства.

Формування системи знань з теорії та практики регулювання процесів відтворення і використання трудового потенціалу на рівні держави є метою навчальної дисципліни «Управління трудовим потенціалом».

Предметом вивчення дисципліни є закони, закономірності, принципи, механізми, моделі організації управління трудовим потенціалом.

Завданнями вивчення дисципліни є надання студентам сучасних знань з теорії управління трудовим потенціалом, формування навичок і вмінь стосовно самостійного аналізу стану трудового потенціалу і розроблення науково-практичних рекомендацій щодо поліпшення його використання.

Після вивчення дисципліни «Управління трудовим потенціалом» студент повинен знати теоретико-методологічні засади управління трудовим потенціалом як складової соціально-трудових відносин, змістовні характеристики демографічної, міграційної, освітньої та сімейної політики держави, підходи до організації мотивації економічної активності населення.

ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ»

Модуль 1. Система управління трудовим потенціалом

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

2 Трудовий потенціал суспільства та соціальна політика держави.

3 Населення як природна основа формування трудового потенціалу.

4 Система управління трудовим потенціалом.

5 Система управління формуванням і використанням трудового потенціалу підприємства.

6 Забезпечення системи управління трудовим потенціалом.

7 Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу.

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

Модуль 2. Мотивація, соціальна політика і міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом

9 Мотивація економічної активності населення.

10 Доходи населення і рівень життя в системі управління трудовим потенціалом.

11 Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом.

12 Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом суспільства.

13 Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом.

14 Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом.

15 Ефективність використання трудового потенціалу.

ПЛАНІ І ТЕМАТИКА ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

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

План

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

1.2 Зв'язок курсу «Управління трудовим потенціалом» з іншими дисциплінами.

1.3 Населення як природна основа формування трудового потенціалу.

1.3.1 Населення як демоекономічна категорія.

1.3.2 Джерела інформації про населення.

Тематика лекції

Об'єкт, предмет і метод управління трудовим потенціалом. Місце і значення дисципліни «Управління трудовим потенціалом» для фундаментальної підготовки бакалаврів. Взаємозв'язок дисципліни «Управління трудовим потенціалом» з іншими суміжними дисциплінами. Завдання і структура дисципліни.

Лекція 2. Трудовий потенціал суспільства та соціальна політика держави

План

2.1 Трудовий потенціал суспільства. Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу.

2.2 Співвідношення категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила» та «людський капітал».

Тематика лекції

Сутність категорії «трудовий потенціал». Трудовий потенціал індивіда, трудовий потенціал організації, трудовий потенціал суспільства, їх характеристики та показники. Еволюція виникнення та співвідношення понять «трудовий потенціал», «трудові ресурси», «економічноактивне населення» (робоча сила), «людський капітал», «людський фактор».

Фактори впливу на трудовий потенціал. Економічна та соціальна сутність трудового потенціалу. Формування й розвиток трудового потенціалу. Вплив трудової мобільності населення на розвиток трудового потенціалу суспільства, структура трудового потенціалу. Місце і роль різних соціально-демографічних груп населення в трудовому потенціалі суспільства, взаємозв'язок населення і трудового потенціалу суспільства.

Література [8-10, 12, 14, 15, 17].

Лекція 3. Населення як природна основа формування трудового потенціалу

План

- 3.1 Населення, як індикатор розвитку держави.
- 3.2 Відтворення населення.
- 3.3 Природний рух населення: сутність і показники оцінки.
- 3.4 Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції.

Тематика лекції

Демографічний вимір трудового потенціалу. Населення як соціальний феномен. Постійне, наявне та юридичне населення. Економічно активне населення. Економічно неактивне населення.

Структура населення: демоекономічні аспекти. Джерела даних про населення. Державний реєстр населення: сутність, значення. Природний рух населення. Показники оцінки природного руху населення. Характеристика механічного руху населення. Суть і причини міграції. Види міграції та їх характеристика.

Характеристика населення України: статево-віковий і національний склад населення, рівень освіти, зрушення в його розселенні.

Види і типи відтворення населення. Статево-вікові діаграми населення. Прогнози щодо відтворення населення в Україні.

Література [1, 6, 7, 12, 15].

Лекція 4. Система управління трудовим потенціалом суспільства

План

4.1 Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу.

4.2 Компоненти трудового потенціалу.

4.3 Фактори, які впливають на трудовий потенціал.

Тематика лекції

Загальне визначення управління як соціально-економічного явища і процесу. Функції управління соціально-економічними об'єктами. Поняття системи управління. Сутність та роль системи управління трудовим потенціалом. Рівні управління трудовим потенціалом. Суб'єкти, об'єкти і предмети управління трудовим потенціалом. Мета системи управління трудовим потенціалом.

Структура системи управління трудовим потенціалом. Керована й керуюча підсистеми й елементи управління системи управління трудовим потенціалом. Економічні, правові, адміністративно-організаційні та соціально-психологічні методи управління трудовим потенціалом. Теоретична основа методів управління трудовим потенціалом.

Основні напрями та компоненти економічних та адміністративно-організаційних методів управління трудовим потенціалом. Активна та пасивна політика держави в галузі управління трудовим потенціалом. Нормативно-правова база.

Стан управління трудовим потенціалом в Україні.

Література [11, 14, 24].

Лекція 5. Система управління формуванням і використанням трудового потенціалу підприємства

План

5.1 Персонал підприємства: поняття і структура.

5.2 Трудовий потенціал підприємства.

5.3 Оцінювання трудового потенціалу.

Тематика лекції

Теоретичне поняття «персонал», та його головні ознаки. Основні характеристики персоналу, його чисельність і структура. Кадрова складова потенціалу підприємства. Традиційні типи одиниць для виміру трудового потенціалу підприємства: часові, натуральні, вартісні та умовні.

Оцінювання трудового потенціалу підприємства – економічне оцінювання здібностей людей створювати певний дохід. Методики оцінювання трудового потенціалу.

Література [8-10, 12, 14, 18].

Лекція 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом

План

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

6.2 Органи управління трудовим потенціалом суспільства.

6.3 Профспілки і спілки підприємців у формуванні та використанні трудового потенціалу суспільства.

Тематика лекції

Інформаційне та науково-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом. Розвиток інформаційної системи управління трудовим потенціалом. Методи інформаційного забезпечення, їх переваги й недоліки. Науково-методичне обслуговування процесів управління і використання трудових ресурсів. Науково-дослідні установи України, які беруть участь у науково-методичному забезпеченні використання трудового потенціалу, координація їх діяльності.

Матеріальне, фінансове, кадрове забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства.

Управлінське забезпечення системи управління трудовим потенціалом в Україні. Структура державних, регіональних та галузевих органів управління ресурсами праці. Організація взаємодії всіх суб'єктів управління на макроекономічному рівні. Технологія прийняття та реалізації рішень щодо управління трудовим потенціалом на різних рівнях суспільної системи.

Інфраструктура ринку праці, її завдання та принципи діяльності. Роль профспілок і спілок підприємців у формуванні та використанні трудового потенціалу.

Література [2, 4, 16, 23, 26].

Лекція 7. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу

План

7.1 Освіта та професійна підготовка як фундамент людського розвитку і прогресу суспільства.

7.2 Сутність та фактори конкурентоспроможності робочої сили.

7.3 Професійна мобільність людини на ринку праці.

7.4 Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів.

Тематика лекції

Якісні зміни праці в ринкових умовах та вимоги до якості трудового потенціалу. Поняття та основні показники загальноосвітнього і професійного рівня трудових ресурсів.

Конкурентоспроможність робочої сили та фактори, що її визначають.

Освіта як важливий фактор соціально-економічного розвитку держави. Зміст, принципи та структура загальної та професійної освіти в Україні.

Суть та значення професійної орієнтації. Управління профорієнтацією. Організація підготовки і підвищення кваліфікації робітничих професій. Форми підготовки спеціалістів.

Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів.

Література [18, 21].

Лекція 8. Людський капітал – домінуючий фактор соціально-економічного розвитку в сучасному світі

План

8.1 Концепція людського капіталу.

8.2 Людський капітал як реалізована, активна частина трудового потенціалу.

8.3 Інвестиції в людський капітал.

Тематика лекції

Людський капітал у системі соціально-економічних категорій. Розвиток концепції людського капіталу. Соціально-економічне значення концепції людського капіталу.

Людський капітал як активна, діюча частина трудового потенціалу. Сутність людського капіталу на макро-, мезо-, мікроекономічному та особистісному рівнях. Спільне та відмінне у людському і речовому капіталі.

Інвестиції в людський капітал як соціально-економічна категорія. Формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій. Особливості інвестицій у людський капітал.

Ефективність інвестування в людський капітал. Провідна роль людського капіталу серед факторів соціально-економічного розвитку.

Методи визначення ефективності інвестування в людський капітал. Аналіз зисків та витрат при інвестуванні. Розрахунок ефективності інвестування в освіту на особистісному рівні.

Участь держави у формуванні національного людського капіталу.

Література [9, 12, 14, 18, 19].

Лекція 9. Мотивація економічної активності населення

План

9.1 Сутність категорії «активність» та її різновиди.

9.2 Фактори мотивації економічної активності трудового потенціалу.

9.3 Методи мотивації економічної активності населення.

Тематика лекції

Сутність категорії «економічна активність» та її різновиди. Фактори мотивації економічної активності. Методи мотивації економічної активності.

Інтенсивний та екстенсивний аспект економічної активності.

Моделі мотивації економічної активності трудового потенціалу.

Проблеми мотивації економічної активності трудового потенціалу на сучасному етапі.

Література [8-10, 15, 19].

Лекція 10. Доходи населення і рівень життя в системі управління трудовим потенціалом

План

10.1 Структура доходів населення і джерела їх формування.

10.2 Державне регулювання доходів і вартість життя.

10.3 Доходи та платоспроможність населення.

10.4 Вплив рівня життя на трудовий потенціал суспільства.

Тематика лекції

Економічні закони, що регулюють розподільчі відносини в умовах ринкової економіки. Сутність, структура доходів населення і джерела їх формування. Класифікація доходів: номінальні й реальні, сукупні та грошові, бруто-доходи і нетто-доходи, трудові і нетрудові.

Необхідність регулювання доходів у ринковій економіці. Нормативно-правові акти, що регулюють доходи працівників. Державні соціальні стандарти у сфері доходів і їх соціально-економічне значення. Державне регулювання доходів. Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати. Вартість життя і споживчий бюджет. Доходи і платоспроможність населення.

Рівень життя та його вплив на економічну і соціальну активність.

Бідність та її виміри. Напрями подолання бідності в Україні.

Література [1, 4, 6, 10, 16].

Лекція 11. Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом

План

11.1 Суспільна праця: її структура та функції.

11.2 Організація та управління суспільною працею.

Тематика лекції

Суспільна праця, її структура і функції. Трудові ресурси як активний елемент у системі суспільної праці. Форми суспільної праці та необхідність її організації.

Організація суспільної праці і її структурні елементи.

Управління суспільною організацією праці. Типи і методи управління суспільною працею.

Деформації і проблеми в управлінні суспільною організацією праці.

Література [9, 14, 15, 17, 18, 19].

Лекція 12. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом суспільства

План

12.1 Сутність, завдання та реалізація соціальної політики в Україні.

12.2 Сучасні напрями та перспективи розвитку соціальної політики в Україні.

12.3 Соціальний захист у системі управління трудовим потенціалом

12.4 Правове забезпечення та органи, які здійснюють соціальну політику.

Тематика лекції

Суть і завдання соціальної політики в перехідному періоді.

Механізми та інструменти реалізації соціальної політики.

Новий зміст соціальної політики на етапі переходу до ринкової економіки. Створення умов для творчої, високопродуктивної праці як основне завдання державної

соціальної політики. Сучасні напрямки соціальної політики в Україні.

Соціальний захист у системі управління трудовим потенціалом. Принципи побудови нової системи соціального захисту.

Захист і підтримка економічноактивного населення як основи трудового потенціалу.

Правові документи та державні структури, що здійснюють соціальну політику.

Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах.

Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.

Література [4, 7, 8, 13].

Лекція 13. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовими ресурсами

План

13.1 Сутність і роль глобалізації.

13.2 Можливі наслідки вступу України до СОТ щодо ресурсів праці.

13.3 Вплив глобалізації на ресурси праці та соціально-трудова відносинами.

13.4 МОП – координатор міжнародного співробітництва.

13.5 Стан інтеграції України до світового ринку праці.

Тематика лекції

Глобалізація, її суть, розвиток та наслідки впливу на управління трудовим потенціалом. Вплив міжнародної економічної інтеграції на процеси управління трудовим потенціалом. Вплив глобалізації на ринок праці й соціально-трудова відносинами.

Міжнародна організація праці (МОП) – координатор міжнародного співробітництва. Підвищення ролі МОП у період посилюючої глобалізації. Міжнародні трудові норми. Міжнародна програма зайнятості.

Стан інтеграції України у міжнародний ринок праці. Робоча сила України за кордоном: кількість, оплата та умови праці. Захист національного ринку праці від негативних тенденцій глобалізації.

Література [15, 20, 21].

Лекція 14. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом

План

14.1 Концептуальні підходи до системи управління трудовим потенціалом у розвинутих країнах.

14.2 Організаційні аспекти профорієнтаційної роботи в країнах з розвинутою ринковою економікою.

14.3 Система професійної освіти та професійної підготовки в розвинутих країнах.

14.4 Лізинг робочої сили та розвиток підприємництва.

Тематика лекції

Організаційні аспекти профорієнтаційної роботи.

Розроблення єдиних підходів до формування освітніх стандартів (Європейський фонд освіти).

Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили.

Працевлаштування і створення нових робочих місць.

Актуальні проблеми управління трудовим потенціалом в контексті міжнародного досвіду.

Література [11, 14, 17].

Лекція 15. Ефективність використання трудового потенціалу

План

15.1 Загальне визначення та критерії ефективності господарювання.

15.2 Класифікація резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

15.3 Показники ефективності використання трудового потенціалу.

Тематика лекції

Загальнотеоретичні основи ефективності господарювання. Поняття, показники і критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.

Умови і фактори підвищення ефективності використання трудового потенціалу суспільства. Методичні основи класифікації резервів ефективності використання трудового потенціалу.

Сучасний рівень ефективності використання трудового потенціалу України.

Характеристика резервів, шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

Література [9, 12, 14, 15, 18-21].

ПЛАНІ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Модуль 1. Система управління трудовим потенціалом

Тема 1. Населення як природна основа формування трудового потенціалу

План проведення практичного заняття

- 1 Населення як демоекономічна категорія.
- 2 Характеристика населення України.
- 3 Природний рух населення: сутність, значення, показники.
- 4 Міграція населення: зміст, причини та види.
- 5 Види і типи відтворення населення.
- 6 Статеві-вікові діаграми населення.
- 7 Прогнози щодо динаміки відтворення населення України.

Контрольні запитання

- 1 За якими показниками можна охарактеризувати природний і механічний рух населення?
- 2 Назвіть та охарактеризуйте основні типи відтворення населення.
- 3 У чому полягає економічна суть трудового потенціалу?
- 4 Які елементи містить трудовий потенціал?

5. Дайте характеристику трудового потенціалу людини, колективу та суспільства.

Теми рефератів

1 Населення України і його основні демографічні характеристики.

2 Демографічна криза в Україні: проблеми, складові, напрями протидії.

3 Демографічні перспективи України.

Тестові завдання

1 У цілому населення – це:

а) специфічний та найважливіший з усіх видів економічних ресурсів;

б) сукупність людей, яка склалася історично та проживає на певній території;

в) головне багатство суспільства, прогрес у якому можливий лише при створенні умов для відтворення, розвитку та використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної окремої людини;

г) ресурси праці, які має суспільство на певному етапі свого розвитку.

2 Традиційний тип відтворення характеризується:

а) переважанням народжуваності над смертністю та відповідно природним приростом населення;

б) постійною кількістю населення в результаті приблизно однакової народжуваності та смертності;

в) високим рівнем народжуваності та високим рівнем смертності;

г) зменшенням рівня народжуваності та смертності, зростанням середньої тривалості життя.

3 До складу економічно неактивного населення не входять:

а) учні та студенти;

б) пенсіонери за віком;

в) особи, які зайняті у домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими;

г) особи, які зневірилися знайти роботу.

4 Міжнародною організацією праці рекомендована класифікація населення, відповідно до якої воно поділяється на:

- а) економічно активне та економічно неактивне;
- б) зайнятих і безробітних;
- в) зайнятих і незайнятих;
- г) економічно активних і економічно байдужих.

5 Серед видів руху населення не існує:

- а) механічного;
- б) соціального;
- в) економічного;
- г) територіального.

6 Оберіть варіанти тих пунктів, які відповідають назвам абсолютних показників природного руху населення:

- а) кількість народжених;
- б) середня тривалість життя;
- в) число прибулих на дану територію за рік;
- г) кількість зареєстрованих шлюбів.

7 Оберіть варіанти тих відповідей, які відображають складові трудових ресурсів:

а) населення у працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів праці та війни 1-ї і 2-ї групи та непрацюючих осіб непрацездатного віку, осіб, які отримують пенсію за віком на пільгових умовах;

б) особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально, працюють у підсобному особистому господарстві;

в) особи у віці 15-70 років, які не мають роботи, шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів;

г) населення старше і молодше працездатного віку, яке зайняте у народному господарстві.

8 У термінологічному розумінні:

а) поняття «трудові ресурси» тотожне за змістом поняттю «економічно активне населення»;

б) поняття «трудові ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення»;

в) поняття «трудові ресурси» вужче, ніж поняття «економічно активне населення»;

г) вони непорівнянні.

9 Економічна категорія «трудовий потенціал» визначається чисельністю працездатного населення та містить такі компоненти, як:

а) здоров'я;

б) творчий потенціал;

в) організованість;

г) усі відповіді правильні.

10 Під постійним населенням розуміють:

а) сукупність людей, які зареєстровані у списках жителів певної території;

б) сукупність людей, які перебувають на певній території, незалежно від тривалості свого перебування;

в) сукупність людей, які постійно проживають на певній території, незалежно від того, де вони перебувають на момент обстеження;

г) немає правильної відповіді.

Тема 2. Регулювання демографічних та міграційних процесів

План проведення практичного заняття

1 Демографічна ситуація як індикатор ефективності розвитку держави.

2 Показники природних змін населення.

3 Глобальні причини постаріння населення і специфіка їх прояву в Україні.

4 Заходи і методи демографічної політики макроекономічного характеру.

5 Міграція як невід'ємний компонент соціального розвитку держави.

6 Характеристика міграційних процесів в Україні.

7 Трудова міграція як реальність функціонування українського ринку праці.

8 Моделювання та прогнозування міграційних процесів.

9 Державна міграційна політика України: цільова орієнтація та основні напрямки.

Контрольні запитання

1 Обґрунтуйте необхідність управління демографічним розвитком.

2 Розкрийте сутність демографічної політики.

3 Назвіть та охарактеризуйте суб'єкти та об'єкти демографічної політики.

4 Назвіть державні документи, орієнтовані на поліпшення демографічної ситуації в Україні.

5 Сформулюйте сутність міграційної політики.

6 Назвіть основні напрямки реалізації державної сімейної політики.

Теми рефератів

1 Міграційні процеси в Україні: зміст і тенденції розвитку.

2 Функції та завдання державної міграційної політики.

3 Напрямки реалізації державної сімейної політики.

4 Історія та сучасні принципи організації переписів населення.

5 Сучасна структура населення України.

Тестові завдання

1 Під природним рухом населення розуміють:

а) рух показників народжуваності і смертності мешканців будь-якої країни за певний проміжок часу;

б) процес переміщення людей через кордони певних територій із зміною місця проживання або з регулярним поверненням до нього;

в) щорічні переміщення людей на певні сезони року;

г) переселення на тривалий час, але наперед обмежене певним терміном.

2 Оберіть варіанти тих відповідей, які відображають джерела даних про чисельність і склад населення:

а) переписи населення;

б) вибіркові та спеціальні демографічні обстеження;

в) реєстри населення;

г) паспортизація населення.

3 У цілому під переписом населення розуміють:

а) процес збору даних про чисельність населення країни за певний період;

б) процес збору даних про структуру населення країни на деякий момент часу;

в) процес повсякденного оновлення інформації про осіб, які постійно живуть на певній території;

г) процес збору демографічних, економічних і соціальних даних про кожного мешканця країни на деякий момент часу чи за певний період.

4 Серед принципів організації перепису населення не існує принципу:

а) всеосяжності;

б) одномоментності;

в) децентралізованого управління переписом;

г) поіменності.

5 Перепис здійснюється за станом на певний момент часу, який називається:

а) заключним моментом перепису;

б) критичним моментом перепису;

в) ключовим моментом перепису;

г) базовим моментом перепису.

6 Серед типів міграції не існує:

а) сезонної міграції;

б) несподіваної міграції;

в) маятникової міграції;

г) епізодичної міграції.

7 У цілому епізодична міграція – це:

а) щоденні або щотижневі поїздки населення від місць проживання до місць роботи або навчання, що розташовані в різних населених пунктах;

б) переміщення працездатного населення, пов'язане з пошуком роботи на певний час з поверненням на попереднє місце проживання;

в) ділові, культурно-побутові, рекреаційні та інші поїздки, що здійснюються нерегулярно у часі;

г) усі відповіді правильні.

8 Основним джерелом оперативної інформації про міграцію населення в Україні є:

- а) поточний облік міграційних подій;
- б) перепис населення;
- в) реєстрація громадського стану населення;
- г) вибіркові обстеження.

9 Оберіть варіанти тих відповідей, які відображають назви об'єктів демографічної політики:

- а) процеси народжуваності та смертності;
- б) умови та рівень життя;
- в) сімейно-шлюбні відносини;
- г) освітньо-кваліфікаційні характеристики населення.

10 Серед економічних важелів регулювання демографічних процесів не існує:

- а) оплачуваної відпустки вагітним жінкам;
- б) пільгових позик молодим сім'ям;
- в) податкових канікул для малого бізнесу;
- г) субсидій до квартирної плати.

Тема 3. Трудовий потенціал суспільства

План проведення практичного заняття

- 1 Трудовий потенціал як наукова категорія.
- 2 Співвідношення категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «людський фактор», «трудовий потенціал» та «людський капітал».
- 3 Економічні та соціальні аспекти трудового потенціалу.
- 4 Рівні управління трудовим потенціалом.
- 5 Структура трудового потенціалу суспільства.
- 6 Розподіл і використання трудового потенціалу суспільства.

Тестові завдання

1 Під трудовими ресурсами розуміють:

- а) сукупність певних категорій населення країни, що беруть участь у суспільному виробництві;
- б) усе населення працездатного віку;
- в) сукупна робоча сила країни;

г) працездатне населення в працездатному віці, а також зайняте в суспільному виробництві населення за межами цього віку.

2 Особа, яка сподівається незабаром отримати роботу:

- а) належить до категорії зайнятих;
- б) належить до категорії безробітних;
- в) не належить до складу робочої сили;
- г) розглядається як неповністю зайнята.

3. Учень восьмого класу, що працює у вільний від навчання час:

- а) належить до складу трудових ресурсів суспільства;
- б) не належить до складу трудових ресурсів суспільства;
- в) належить до категорії тимчасово зайнятих;
- г) не належить до категорії зайнятих.

4 До безробітних за методологією МОП належать особи віком 15–70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають таким умовам:

- а) не мали роботи (прибуткового заняття);
- б) активно шукали роботу або намагалися організувати власну справу впродовж останніх чотирьох тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;
- в) були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві;
- г) є працездатними за віком та станом здоров'я.

5 До осіб, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, належать такі категорії населення:

- а) учні та студенти заочних форм навчання;
- б) пенсіонери за віком, за інвалідністю та на пільгових умовах; особи працездатного віку, які зневірилися у пошуках роботи;
- в) особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими;
- г) інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом через навчання.

6 Показники економічної активності, зайнятості та безробіття населення працездатного віку, розраховані на базі вибіркового обстеження з питань економічної активності охоплюють:

- а) жінок віком 15–54 років;
- б) жінок і чоловіків віком 16–60 років;
- в) чоловіків віком 15–59 років;
- г) жінок і чоловіків віком 15–70 років.

7 Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» до зареєстрованих безробітних належать:

а) працездатні громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

б) працездатні громадяни, які не мають заробітку чи передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до неї;

в) громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

г) громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

8 До економічно неактивного населення належать такі категорії населення:

- а) інваліди;
- б) особи, які тимчасово не працюють через хворобу;
- в) матері, що перебувають у відпустці по догляду за дітьми до трьох років;
- г) ті, що не мають і не хочуть мати роботу.

9 До безробітних за методологією МОП належать особи віком:

- а) 15–70 років;
- б) 16–59 років;
- в) 16–54 років жінки, 16–59 років чоловіки;
- г) 18–59 років.

10 Рівень зареєстрованого безробіття – це відношення чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, до:

- а) чисельності економічно активного населення;
- б) працездатного населення працездатного віку на певну дату;
- в) середньорічної чисельності населення працездатного віку;
- г) чисельності населення працездатного віку на відповідну дату.

Тема 4. Система управління трудовим потенціалом суспільства

(тема для самостійного вивчення)

1 Управління як соціально-економічне явище та його функції.

2 Сутність та завдання системи управління трудовим потенціалом.

3 Структура системи управління трудовим потенціалом.

4 Методи управління трудовим потенціалом: зміст та специфіка.

5 Активна та пасивна політика держави у сфері управління трудовим потенціалом.

6 Сучасні тенденції у сфері управління трудовим потенціалом України.

Тестові завдання

1 До соціально вразливих економічно активних категорій населення належать:

- а) особи передпенсійного віку;
- б) молодь, яка вперше виходить на ринок праці;
- в) учні та студенти денних навчальних закладів;
- г) жінки, зайняті доглядом за дітьми та літніми.

2 Категорія «трудовий потенціал» містить у своєму складі:

- а) тенденції зайнятості та безробіття, використання робочого часу, рівень міграційного руху;

б) статево-віковий склад населення, демографічне навантаження на працездатне населення, тенденції відтворення трудового потенціалу;

в) освітній рівень, напрям професійної підготовки, розумові, творчі, підприємницькі здібності, доступність соціального забезпечення;

г) стан здоров'я, моральність, творчий потенціал, активність, організованість, асертивність, освіченість і професіоналізм.

3 Структура трудового потенціалу працівника містить такі складові:

а) фізичну та розумову;

б) психофізіологічну, кваліфікаційну, особистісну;

в) творчу та репродуктивну;

г) фізіологічну, соціально-психологічну, кваліфікаційну.

4 Кваліфікаційний потенціал індивіда характеризується:

а) сукупністю загальних та спеціальних знань і навичок;

б) запасом продуктивних здібностей, працездатністю, витривалістю;

в) ціннісними орієнтирами, інтересами, потребами у сфері праці;

г) досвідом роботи за спеціальністю.

5 Під структурою трудового потенціалу організації розуміють:

а) загальне співвідношення чисельності окремих груп персоналу, сформоване за ознакою освітньо-кваліфікаційного рівня;

б) загальне співвідношення чисельності окремих груп персоналу, сформоване за статево-віковими ознаками;

в) загальне співвідношення чисельності окремих груп персоналу, сформоване за функціональними ознаками;

г) загальне співвідношення чисельності окремих груп персоналу, сформоване за демографічними, соціальними, професіональними та кваліфікаційними ознаками.

6 Як одиниця виміру трудового потенціалу може виступати:

а) людиногодина;

б) норма часу на виготовлення одиниці продукції;

- в) національна грошова одиниця;
- г) норматив чисельності працівників.

7 На рівні суспільства «моральність» як ознака трудового потенціалу характеризується:

- а) ставленням до предметів навколишнього середовища;
- б) відносинами між співробітниками всередині організації;
- в) ставленням до дітей, інвалідів, жінок, осіб похилого віку;
- г) схильністю до виконання норм моралі та права.

8 На рівні індивіда «освіченість» як ознака трудового потенціалу характеризується:

- а) кількістю років навчання у школі та закладі вищої освіти;
- б) витратами на професійне навчання;
- в) витратами на підручники, послуги бібліотеки, ксерокс, канцтовари;
- г) втраченими заробітками.

9 Трудова мобільність – це:

- а) принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи та проживання, способу життя в цілому;
- б) принципова готовність особи до зміни місця роботи та проживання, способу життя в цілому;
- в) принципова готовність незайнятого населення до зміни професії;
- г) принципова готовність працівника до зміни посади та місця роботи.

10 Серед наведених тверджень оберіть те, яке не пояснює існуючий зв'язок між віком особи та рівнем її мобільності:

- а) працівники старших вікових груп мають більший запас продуктивних знань і навичок, досвідом роботи за обраним професійним напрямком;
- б) працівники старших вікових груп мають менше часу для компенсації витрат, зазнаних у процесі розвитку власного людського капіталу;
- в) матеріальні та моральні витрати на переїзд до іншого місця проживання збільшуються з віком;
- г) працівники старших вікових груп мають вищий рівень кваліфікації, тому пропонують свою робочу силу на національному, а не локальному ринку праці.

Тема 5. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом

План проведення практичного заняття

- 1 Сутність системи управління трудовим потенціалом суспільства.
- 2 Суб'єкти й об'єкти системи управління трудовим потенціалом суспільства.
- 3 Підсистеми та елементи системи управління трудовим потенціалом.
- 4 Економічні методи управління трудовим потенціалом.
- 5 Організаційно-адміністративні методи управління трудовим потенціалом.

Контрольні запитання

- 1 Розкрийте зміст і значення державної системи управління трудовим потенціалом суспільства.
- 2 Дайте характеристику об'єктів та суб'єктів управління трудовим потенціалом.
- 3 Які методи використовуються в управлінні трудовим потенціалом? Поясніть суть і значення кожного з них.
- 4 Яким чином здійснюється інформаційне забезпечення управління трудовим потенціалом?
- 5 Яким є фінансове та кадрове забезпечення управління трудовим потенціалом?

Теми рефератів

- 1 Заходи активної та пасивної політики зайнятості в Україні.
- 2 Функції та завдання органів управління національним трудовим потенціалом.
- 3 Сучасна інфраструктура вітчизняного ринку праці.
- 4 Участь профспілок у формуванні та використанні трудового потенціалу суспільства.

Тестові завдання

1 Трудовий потенціал – це:

- a) частина населення, яка володіючи певною працездатністю, зайнята або може бути залучена у процес виробництва матеріальних благ чи послуг;

б) узагальнена характеристика ролі людини у соціально-економічній та виробничо-господарській сферах суспільної взаємодії;

в) сукупність кількісних і якісних характеристик, здібностей і можливостей трудоактивного населення, які реалізуються в межах і під впливом існуючої системи суспільних відносин;

г) сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів.

2 Економічна категорія «трудовий потенціал» співвідноситься з:

- а) трудовим потенціалом людини;
- б) трудовим потенціалом організації;
- в) трудовим потенціалом суспільства;
- г) усі відповіді правильні.

3 Серед характеристик трудового потенціалу не існує характеристики:

- а) здоров'я;
- б) моральності та вміння працювати в колективі;
- в) привітності;
- г) освіченості.

4 Організованість як характеристика трудового потенціалу людини визначається такими показниками:

- а) акуратність; раціональність; дисциплінованість; обов'язковість; ощадливість; порядність;
- б) втрати від порушень дисципліни; чистота; старанність;
- в) якість законодавства, доріг і транспорту; дотримання договорів і законів;
- г) немає правильної відповіді.

5 Які з наведених тверджень відображають особливості трудового потенціалу організації:

- а) трудовий потенціал організації є величиною постійною;
- б) трудовий потенціал організації є величиною змінною;
- в) трудовий потенціал організації є більшим за суму трудових потенціалів окремих працівників;
- г) трудовий потенціал організації є сумою трудових потенціалів працівників.

6 До складових керованої підсистеми управління трудовим потенціалом належать:

- а) управління формуванням і розвитком трудового потенціалу;
- б) управління розміщенням продуктивних сил;
- в) управління використанням ресурсів праці;
- г) управління територіальним рухом населення.

7 Методи управління трудовим потенціалом поділяються на такі групи:

- а) комп'ютерного моделювання, соціального партнерства, соціальної аналогії;
- б) адміністративно-організаційні, економічні, соціально-психологічні;
- в) експертної оцінки, статистичного аналізу;
- г) адміністративно-організаційні, економічні, правові.

8 Накази та розпорядження є засобами:

- а) економічних методів;
- б) адміністративно-організаційних методів;
- в) правових методів;
- г) усіх без винятку методів.

9 Оберіть варіанти відповідей, які називають заходи пасивної політики держави:

- а) реєстрація та облік безробітних і незайнятих громадян, які шукають роботу;
- б) гнучкі форми зайнятості;
- в) організація системи допомоги у зв'язку з безробіттям;
- г) здійснення грошової та негрошової підтримки безробітних і осіб, що перебувають на їх утриманні.

10 Оберіть органи, що здійснюють управління трудовим потенціалом на державному рівні:

- а) Державний комітет статистики України;
- б) Верховна Рада України;
- в) Кабінет Міністрів України;
- г) Державна служба зайнятості.

Тема 6. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу

План проведення семінарського (практичного) заняття

- 1 Освіта та професійна підготовка як фундамент людського розвитку і прогресу суспільства.
- 2 Сутність та фактори конкурентоспроможності робочої сили.
- 3 Професійна мобільність людини на ринку праці.
- 4 Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу.
- 5 Створення моделі безперервного навчання як основи ефективної зайнятості.

Контрольні запитання

- 1 Обґрунтуйте стратегію розвитку освіти в Україні.
- 2 Як здійснюється підготовка кадрів робітничих професій?
- 3 Які ви знаєте основні форми підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій на виробництві?
- 4 Чому профорієнтація виступає фактором формування трудового потенціалу?
- 5 Які вимоги до профорієнтації висуває ринкова економіка?

Теми рефератів

- 1 Сучасний стан розвитку освіти в Україні.
- 2 Професійна орієнтація як фактор формування трудового потенціалу суспільства.
- 3 Зарубіжний досвід управління професійною орієнтацією.

Тестові завдання

1 Одним із загальних законів розвитку будь-якого суспільства є закон підвищення якості населення, згідно з яким:

- а) тривалість навчання кожного наступного покоління вища порівняно з попереднім поколінням;
- б) рівень професійно-кваліфікаційного розвитку кожного наступного покоління вищий порівняно з попереднім поколінням;

в) властивості кожного наступного покоління вищі порівняно з попереднім поколінням;

г) професійна мобільність кожного наступного покоління вища порівняно з попереднім поколінням.

2 У цілому під кваліфікацією розуміють:

а) рівень відповідності отриманої професійної підготовки потребам виробництва, наближеність змісту та характеру набутих виробничих знань до практики обслуговування конкретних технологічних процесів;

б) рівень професійної придатності, що забезпечується сукупною наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду та трудових навичок;

в) рівень розвитку особистості та формування її соціально-громадського досвіду;

г) сформований та розвинутий унаслідок інвестицій певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій галузі народного господарства.

3 Відповідно до Конституції України обов'язковою є:

а) загальна середня освіта;

б) професійно-технічна освіта;

в) неповна вища освіта;

г) повна вища освіта.

4 Серед принципів організації освітнього процесу в Україні не існує принципу:

а) доступності;

б) єдності та наступності;

в) широти;

г) рівності.

5 В Україні тривалість навчання у загальноосвітніх навчальних закладах II ступеня становить:

а) 3 роки;

б) 4 роки;

в) 5 років;

г) 6 років.

6 Професійна орієнтація спрямована на:

а) всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства;

б) отримання кожною людиною можливості набувати нові знання та навички, необхідні та достатні для реалізації у певній сфері професійної діяльності;

в) досягнення збалансованості між професійними інтересами та можливостями людини і потребами суспільства в конкретних видах трудової діяльності;

г) забезпечення галузей економіки достатньою кількістю працівників необхідної якості.

7 Об'єктом профорієнтаційної діяльності є:

а) зайняте населення;

б) незайняте населення;

в) зайняте та незайняте населення;

г) економічно неактивне населення.

8 Підготовка кадрів – це:

а) навчання осіб, які не мають професії;

б) поглиблення теоретичних знань, удосконалення вмінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей;

в) розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших суміжних професій;

г) види організації взаємодії учнів або слухачів між собою та з викладачами у рамках тих чи інших видів занять.

9 Курсова форма підготовки робітників безпосередньо на виробництві відрізняється від індивідуальної тим, що:

а) триває не більше одного місяця;

б) передбачає не лише виробниче навчання, а й вивчення теоретичного курсу в обсязі, що забезпечує набуття професійних навичок початкової кваліфікації;

в) пов'язана з інститутом наставництва;

г) використовується для підготовки працівників широкого профілю.

10 Серед наведеного переліку тверджень оберіть ті, що правильно відображають роль та призначення трудової мобільності в умовах ринкової економіки:

а) трудова мобільність сприяє забезпеченню збалансованості ринку праці, конкурентоспроможності кожного носія робочої сили;

б) трудова мобільність є важливим фактором перерозподілу робочої сили відповідно до змін потреб виробництва і ринку праці;

в) трудова мобільність зменшує навантаження на трудоактивну частину населення;

г) трудова мобільність забезпечує надходження додаткової іноземної валюти у формі грошових переказів трудових емігрантів.

Тема 7. Людський капітал – домінуючий фактор соціально-економічного розвитку в сучасному світі

План проведення семінарського (практичного) заняття

1 Концепція людського капіталу. Соціально-економічне значення концепції людського капіталу.

2 Людський капітал в системі соціально-економічних категорій.

3 Сутність людського капіталу на макро-, мезо-, мікроекономічному та особистісному рівні.

4 Інвестиції в людський капітал як соціально-економічна категорія. Особливості інвестицій у людський капітал.

5 Ефективність інвестування в людський капітал.

6 Методи визначення ефективності інвестування в людський капітал. Аналіз зисків та витрат при інвестиціях.

7 Участь держави у формуванні національного людського капіталу.

Контрольні запитання

1 Дайте порівняльну характеристику фізичного та людського капіталу.

2 Охарактеризуйте основні види інвестицій у людський капітал.

3 Задля чого оцінюють ефективність інвестицій у людський капітал?

Тестові завдання

1 Під людським капіталом розуміють:

а) запас здоров'я, знань, умінь, навичок, здібностей, мотивацій, особистісних якостей людини, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності;

б) сформований і розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в економічній діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу;

в) усі матеріальні та нематеріальні активи, якими людина володіє і які використовує в економічній діяльності для підвищення своїх доходів, прибутку підприємства та національного доходу;

г) сукупність і структура психічних та психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного рівня ефективності в професійній діяльності.

2 Серед наведених тверджень оберіть те, яке відображає особливості людського капіталу:

а) людський капітал, як і фізичний, створюється і накопичується завдяки капіталовкладенням;

б) людський капітал, на відміну від фізичного, не ліквідний;

в) обидва види капіталу є невід'ємними факторами економічного зростання;

г) обидва види капіталу приносять доходи своїм власникам.

3 Найсуттєвіші відмінності між речовим та людським капіталом полягають у тому, що:

а) людський капітал, на відміну від фізичного, не приносить грошові доходи своєму власнику чи суспільству;

б) для створення людського капіталу, на відміну від речового, необхідна конкретна жива праця майбутнього власника;

в) вкладення в людський капітал дають значний, тривалий і інтегральний економічний та соціальний ефект;

г) людський капітал, порівняно з речовим капіталом, більш ліквідний.

4 Під інвестиціями в людський капітал розуміють:

а) витрати підприємства на оплату праці персоналу, надання компенсаційних пакетів співробітникам;

б) будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію і продуктивні здібності людини та продуктивність праці працівників;

в) діяльність людини в напрямку забезпечення особистих життєвих потреб;

г) дії держави в напрямку забезпечення сприятливого соціального клімату в країні.

5 До прямих матеріальних витрат, пов'язаних з одержанням освіти, не можна віднести:

а) плату за навчання;

б) втрачені заробітки;

в) витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари;

г) витрати, пов'язані зі зміною місця проживання.

6 До моральних втрат, пов'язаних з одержанням освіти, не можна віднести:

а) втрату вільного часу;

б) перенапругу і стресові ситуації під час іспитів;

в) задоволення від навчання;

г) розлуку з рідними та друзями.

7 До непрямих матеріальних зисків, пов'язаних з одержанням освіти, не можна віднести:

а) вищий рівень заробітків протягом життя, різноманітні пільги, премії, надбавки;

б) більшу можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця;

в) можливості оздоровлення за рахунок організації для більш кваліфікованих працівників;

г) престижність обраної професії.

8 На мікроекономічному рівні ефективність інвестицій в освіту визначається:

а) збільшенням доходів людини в результаті навчання;

б) збільшенням задоволення людини від процесу навчання, спілкування з однодумцями тощо;

в) зростанням національного доходу;

г) зростанням граничного продукту, прибутку підприємства, покращенням якості роботи, розширенням сфери діяльності, зростанням конкурентоспроможності підприємства на внутрішньому та зовнішньому ринках.

9 Розвиток системи освіти та професійної підготовки сприяє вирішенню таких завдань державної політики:

- а) підвищення якості національної робочої сили;
- б) зменшення безробіття і запобігання його виникненню в майбутньому;
- в) прискорення темпів економічного зростання;
- г) посилення нерівності в розподілі особистих доходів.

10 Серед названих груп оберіть ту, яка не належить до інвестицій у розвиток людського капіталу:

- а) витрати на первинну освіту;
- б) витрати на охорону здоров'я;
- в) витрати на проживання;
- г) витрати на освіту дорослих.

Тема 8. Людський розвиток

План проведення практичного заняття

- 1 Розвиток людською потенціалу як мета і критерій суспільного прогресу.
- 2 Концепція людського розвитку, запропонована ПРООН.
- 3 Методологія розрахунку індексу людського розвитку ПРООН.
- 4 Національні методики розрахунку індексу людського розвитку, запропоновані українськими вченими.
- 5 Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
- 6 Безробіття і людський розвиток.
- 7 Рівень життя, нерівність і людський розвиток.
- 8 Гендерні аспекти людського розвитку в соціально-трудовій сфері.

Контрольні запитання

- 1 Як ви розумієте логіку концепції людського розвитку?
- 2 Яке значення має матеріальне багатство для людського розвитку?
- 3 Охарактеризуйте здоров'я і тривалість життя у контексті людського розвитку.
- 4 Яке місце посідають освіта та культура у вимірі людського розвитку?

5 Прокоментуйте динаміку основних показників людського розвитку в Україні.

6 Окресліть основні гендерні проблеми, що існують в українському суспільстві.

Теми рефератів

1 Цілі розвитку, сформульовані в Декларації тисячоліття.

2 Концепція розширення можливостей вибору людини Амартьї Сена.

3 Динаміка індексу людського розвитку та його складових в Україні.

4 Концепція епідеміологічного переходу.

5 Стан здоров'я та рівень смертності населення України.

6 Фемінізація бідності та проблеми жіночого безробіття.

Тестові завдання

1 В основі концепції людського розвитку лежить принцип, згідно з яким:

а) економіка існує заради розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки;

б) держава зобов'язана надавати постійну підтримку знедоленим людям;

в) соціальний аспект зростання вважається похідним від економічного;

г) людські здібності становлять кінцеву мету суспільного прогресу.

2 Оберіть варіанти тих відповідей, які відображають пріоритети суспільного прогресу, покладені в основу концепції людського розвитку:

а) прожити тривале й здорове життя;

б) набувати, розширювати та оновлювати знання;

в) мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя;

г) підвищувати показники продуктивності праці.

3 Серед вимірів людського розвитку не існує виміру:

а) довголіття;

б) освіченості;

в) матеріального рівня життя;

г) ефективності.

4 Виміром довголіття обрано:

а) показник середньої очікуваної тривалості життя при народженні;

б) показник смертності серед осіб, молодших працездатного віку;

в) показник виробничого травматизму;

г) показник смертності серед осіб, старших працездатного віку.

5. Концепція людського розвитку була розроблена:

а) ООН;

б) МОП;

в) ПРООН;

г) ЄС.

6 Вимір освіченості містить дві складові:

а) досягнутий рівень грамотності дорослого населення;

б) бюджетні видатки на розвиток освітньої сфери;

в) сукупну частку учнів у загальній чисельності населення відповідного віку;

г) сукупну частку випускників закладів професійно-технічної та вищої освіти.

7 За оптимальне значення середньої тривалості життя прийнято вік:

а) 65 років;

б) 75 років;

в) 85 років;

г) 95 років.

8 Коли ми говоримо про паритет купівельної спроможності національної грошової одиниці, то маємо на увазі:

а) кількість одиниць національної валюти, необхідну для придбання певного кошика товарів і послуг, аналогічного тому, який можна купити на один долар у США;

б) кількість доларів США, необхідну для придбання споживчого кошика, вартість якого відповідає прожитковому мінімуму в Україні;

в) кількість одиниць національної валюти, необхідну для придбання споживчого кошика, аналогічного тому, який можна купити у США;

г) кількість одиниць національної валюти, необхідну для придбання споживчого кошика у США.

9 Під повною зайнятістю розуміється:

а) забезпечення роботою всіх, хто має потенційну здатність до праці;

б) забезпечення роботою всіх, хто звернувся до Державної служби зайнятості;

в) забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до неї та шукає її;

г) забезпечення роботою всіх, хто не має прибуткового заняття чи власної справи.

10 Гендерний розвиток – це:

а) процес розширення прав і можливостей жінок;

б) процес зменшення гендерної нерівності й подолання гендерної дискримінації в суспільстві;

в) процес розширення доступу як чоловіків, так і жінок до прийняття рішень;

г) процес перерозподілу побутових обов'язків між представниками обох статей.

Модуль 2. Мотивація, соціальна політика і міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом

Тема 9. Мотивація економічної активності населення
(тема для самостійного вивчення)

1 Підходи до характеристики активності.

2 Економічна активність як об'єкт мотиваційного впливу.

3 Методи та фактори мотивації економічної активності працездатного населення.

4 Проблеми мотивації економічної активності працездатного населення в умовах сьогодення.

Контрольні запитання

1 Поясніть відмінність категорії «економічна активність» від інших видів активності.

2 Опишіть особливості мотивації економічної активності безробітного та зайнятого населення.

3 Оцініть ефективність відомих вам методів мотивації економічної активності населення.

Тестові завдання

1 Категорія «економічно активне населення» характеризує:

а) частину населення обох статей віком від 18 до 70 років включно, яка протягом певного часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці;

б) частину населення обох статей віком від 16 до 59 років включно, яка протягом певного часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці;

в) частину населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яка протягом певного часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці;

г) частину населення обох статей віком від 19 до 69 років включно, яка протягом певного часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці.

2 Процес мотивації економічної активності охоплює такі категорії населення:

а) зайняті;

б) безробітні;

в) зайняті та безробітні;

г) економічно активні та економічно неактивні.

3 Під мотивацією економічної активності розуміють:

а) процес передачі найманими працівниками права використання своєї робочої сили власникові засобів виробництва за умови збереження особистої незалежності;

б) процес взаємодії між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади і місцевого самоврядування), який пов'язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва;

в) процес свідомого вибору певної лінії поведінки з метою підвищення продуктивності праці зайнятого населення та

активності безробітного у сфері пошуку роботи та підвищення конкурентоспроможності;

г) застосування потенціалу соціально-психологічних факторів впливу на поведінку суб'єктів соціально-трудоких відносин задля досягнення поставлених цілей.

4 Серед наведених схем оберіть ту, яка, на вашу думку, відображає послідовність процесу мотивації економічної активності населення:

а) виникнення потреби→визначення напрямів дій та виконання конкретних дій→отримання винагороди за дії→пошук засобів задоволення потреб→відчуття задоволення потреби;

б) виникнення потреби→визначення напрямів дій та виконання конкретних дій→отримання винагороди за дії→відчуття задоволення потреби;

в) виникнення потреби→пошук засобів задоволення потреби→визначення напрямів дій та виконання конкретних дій→отримання винагороди за дії→відчуття задоволення потреби;

г) виникнення потреби→пошук засобів задоволення потреби →отримання винагороди за дії→відчуття задоволення потреби.

5 До сукупності соціально-демографічних факторів мотивації економічної активності населення може належати:

а) потреба в робочій силі, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом;

б) ставлення до легальної та нелегальної економічної діяльності, налаштованість на часткову, повну або вторинну зайнятість;

в) стать, вік, спрямованість інтересів, ціннісні орієнтації, сімейний стан;

г) рівень освіти і професійно-кваліфікаційна підготовка, рівень доходів і їх співвідношення з можливим заробітком.

6 Залежно від засобів впливу розрізняють такі методи мотивації економічної активності населення:

а) правові, соціально-психологічні, організаційні;

б) інституціональні, демографічні, економічні;

в) науково-теоретичні, науково-практичні, естетичні;

г) правові, адміністративні, економічні.

7 Рівень економічної активності населення визначається за формулою:

а) $(\text{чисельність економічно активного населення}) : (\text{чисельність зайнятого населення}) \times 100;$

б) $(\text{чисельність економічно активного населення}) : (\text{чисельність населення країни}) \times 100;$

в) $(\text{чисельність економічно активного населення}) : (\text{чисельність населення працездатного віку}) \times 100;$

г) $(\text{чисельність економічно активного населення}) : (\text{чисельність безробітного населення}) \times 100.$

8 Рівень безробіття за методологією МОП розраховується за формулою:

а) $(\text{чисельність зареєстрованих державною службою безробітних}) : (\text{чисельність працездатного населення працездатного віку}) \times 100;$

б) $(\text{чисельність безробітних}) : (\text{чисельність трудових ресурсів}) \times 100;$

в) $(\text{чисельність безробітних}) : (\text{чисельність економічно активного населення}) \times 100;$

г) немає правильної відповіді.

9 Осіб, які зневірилися знайти роботу, можна віднести до категорії:

а) працездатних;

б) безробітних;

в) економічно неактивних;

г) тимчасово незайнятих.

10 Зовнішнім по відношенню до людини впливом, що спонукає до певної дії, є:

а) мотив;

б) стимул;

в) інтерес;

г) потреба.

Тема 10. Доходи населення і рівень життя
(тема для самостійного вивчення)

1 Економічні закони, що регулюють розподільчі відносини в умовах ринкової економіки.

2 Необхідність та державне регулювання доходів у ринковій економіці.

3 Державні соціальні стандарти у сфері доходів і їх соціально-економічне значення.

4 Доходи і платоспроможність населення.

5 Рівень життя та його вплив на економічну і соціальну активність.

6 Напрями подолання бідності в Україні.

Контрольні запитання

1 Охарактеризуйте основні види доходів населення.

2 Яким чином диференціація доходів впливає на трудовий потенціал суспільства?

3 За якими напрямками може здійснюватися регулювання доходів населення?

4 Охарактеризуйте поняття рівня життя та добробуту населення з позицій концепції людського розвитку.

Теми рефератів

1 Сучасна структура доходів населення.

2 Вимірювання бідності та злиденності населення.

3 Рівень життя та добробуту населення з позицій концепції людського розвитку.

4 Державні соціальні стандарти.

5 Міжнародна економічна нерівність.

Тестові завдання

1 Під доходами населення розуміють:

а) суму грошових коштів і матеріальних благ, які домашні господарства одержали за певний проміжок часу у натуральному вигляді для підтримання свого фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану;

б) винагороду за виконану працю;

в) сукупність коштів та натуральних надходжень, спрямованих на підтримку фізичного, морального, економічного та соціального стану людини, задоволення її потреб;

г) джерела задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення.

2 За джерелами формування доходу бувають:

- а) трудові та нетрудові;
- б) зареєстровані та незареєстровані;
- в) передбачені та непередбачені;
- г) постійні та змінні.

3 Грошові доходи складаються з таких компонентів:

- а) заробітна плата, пенсії, стипендії, доходи від підприємницької діяльності, доходи від власності;
- б) заробітна плата, пенсії, стипендії, доходи від підприємницької діяльності, доходи від власності, пільги і субсидії на оплату комунальних послуг, допомога від родичів;
- в) заробітна плата, пенсії, стипендії, доходи від підприємницької діяльності, доходи від власності, пільги та субсидії на оплату комунальних послуг, допомога від родичів, позики, заощадження, повернуті борги;
- г) немає правильної відповіді.

4 За способом отримання доходи класифікують на:

- а) грошові та натуральні;
- б) номінальні та реальні;
- в) доходи від формальної економіки та доходи від неформальної економіки;
- г) заробітну плату, ренту, відсоток, капітал.

5 Нині найбільшу питому вагу в структурі грошових доходів населення має:

- а) оплата праці;
- б) соціальне забезпечення;
- в) позиковий капітал;
- г) заощадження.

6 У світовій практиці задля характеристики рівня життя використовується такий інтегральний показник, як:

- а) обсяг фонду споживання на душу населення;
- б) індекс людського розвитку;
- в) тривалість життя;
- г) забезпеченість житлом, комунальними та соціальними послугами.

7 Прожитковий мінімум як базовий державний соціальний стандарт – це:

а) набір засобів життєзабезпечення для відтворення життєвих сил і здатності до праці дорослого населення, росту і розвитку дітей;

б) гарантований державою мінімальний рівень винагороди за працю, стипендіального і соціального забезпечення;

в) вартість усіх товарів і послуг, що входять до складу мінімального споживчого бюджету, обчислена за середніми цінами закупівлі, що використовуються у різних сферах торгівлі;

г) вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини набору продуктів харчування та непродовольчих товарів і послуг, установа на законодавчому рівні.

8 Якщо ми говоримо про відхилення величини доходів бідних від рівня доходу, нижче якого неможливе задоволення основних потреб людини, то маємо на увазі:

а) межу бідності;

б) глибину бідності;

в) рівень бідності;

г) крайній прояв бідності.

9 У світовій практиці з метою відображення нерівності у сфері розподілу доходів і споживання застосовується:

а) індекс людського розвитку;

б) глибина бідності;

в) коефіцієнт Джині;

г) рівень ВВП на душу населення.

10 Згідно з концепцією відносної бідності, людина вважається бідною:

а) якщо вона ідентифікує себе як бідну;

б) якщо кошти, якими вона розпоряджається, не дають змоги вести прийнятний у суспільстві спосіб життя;

в)) якщо кошти, якими вона розпоряджається, не дають змоги забезпечити основні потреби в харчуванні, одязі, житлі;

г) якщо вона позбавлена доступу до тих чи інших матеріальних і духовних благ.

Тема 11. Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом

(тема для самостійного вивчення)

- 1 Суспільна праця: зміст, структура та функції.
- 2 Місце та роль трудових ресурсів в системі суспільної праці.
- 3 Організація та управління суспільною працею.
- 4 Особливості управління суспільною організацією праці в умовах ринкової економіки.

Контрольні запитання

- 1 Охарактеризуйте основні види праці.
- 2 Назвіть функції суспільної праці.
- 3 Поясніть зміст управління суспільною працею.
- 4 Оцініть ефективність існуючих методів управління працею.

Тестові завдання

1 Трудові ресурси – це:

а) категорія якісного порядку, що характеризує частину населення, яка володіючи певною працездатністю, зайнята або може бути залучена у процес виробництва матеріальних благ чи надання послуг;

б) категорія кількісного порядку, що характеризує частину працівників організації, яка володіючи певною працездатністю, зайнята або може бути залучена у процес виробництва матеріальних благ чи надання послуг;

в) категорія кількісного порядку, що характеризує частину населення, яка володіючи певною працездатністю, зайнята або може бути залучена у процес виробництва матеріальних благ чи надання послуг;

г) категорія кількісного порядку, що характеризує частину населення, яка володіючи певною дієздатністю, зайнята або може бути залучена у процес виробництва матеріальних благ чи надання послуг.

2 Категорія «трудові ресурси» містить у своєму складі:

а) лише реальних працівників (зайнятих у тих чи інших галузях економіки);

б) лише потенційних працівників (незайнятих, але таких, що можуть працювати в тих чи інших галузях економіки);

- в) як реальних, так і потенційних працівників;
- г) усе без винятку населення працездатного віку.

3 У кількісному вимірі трудові ресурси складаються:

- а) з працездатного населення у працездатному віці, підлітків, пенсіонерів та інвалідів, які працюють;
- б) з працездатного населення у працездатному віці, інвалідів та пенсіонерів, які працюють;
- в) з працездатного населення у працездатному віці, підлітків і пільгових пенсіонерів, які працюють;
- г) з працездатного населення у працездатному віці, підлітків та інвалідів, які працюють.

4 Праця – це:

- а) будь-яка діяльність людини, спрямована на перетворення предметів природи та пристосування їх для задоволення власних потреб;
- б) свідома, організована і цілеспрямована діяльність людини, спрямована на перетворення предметів природи та пристосування їх для задоволення власних потреб;
- в) свідома, організована і цілеспрямована діяльність живих організмів, спрямована на перетворення предметів природи та пристосування їх для задоволення власних потреб;
- г) свідома, організована і цілеспрямована діяльність людини, спрямована на досягнення особистих цілей.

5 Серед наведених тверджень оберіть ті, які, на вашу думку, узагальнюють окремі функції суспільної праці:

- а) праця як засіб життя, як спосіб і міра задоволення потреб людини;
- б) праця як основа існування суспільства, джерело багатства, фактор суспільного прогресу;
- в) праця як фактор розвитку самої людини, як сфера формування особистості;
- г) праця як інструмент геополітичної конкуренції, засіб у боротьбі за першість на світовій арені.

6 Залежно від засобів та способів праці розрізняють такі її види:

- а) наукова, інженерна, управлінська, виробнича, педагогічна;
- б) фізична та розумова;
- в) творча та репродуктивна;

г) ручна, механізована, автоматизована.

7 Серед типів управління працею не існує:

- а) демократичного типу;
- б) авторитарного типу;
- в) автократичного типу;
- г) астенічного типу.

8 Серед наведеного переліку критеріїв оберіть ті, які використовуються для класифікації праці:

- а) характер і зміст праці;
- б) предмет і продукти праці;
- в) засоби і способи праці;
- г) мотиви і стимули праці.

9 У категоріальному вимірі:

- а) поняття «праця» тотожне поняттю «робота»;
- б) праця – поняття фізичне, вона може виконуватися людиною, твариною, машиною;
- в) робота – поняття суспільне, вона притаманна лише людині;
- г) поняття «праця» не порівнянне з поняттям «робота».

10 Напружена праця характеризується:

- а) навантаженням переважно на центральну нервову систему, органи чуття, емоційну сферу людини;
- б) навантаженням переважно на опорно-руховий апарат людини;
- в) навантаженням переважно на функціональні системи організму людини (дихальну, серцево-судинну тощо);
- г) навантаженням переважно на вольову сферу людини.

Тема 12. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом суспільства

План проведення практичного заняття

- 1 Суть і завдання соціальної політики в перехідному періоді.
- 2 Механізми та інструменти реалізації соціальної політики.
- 3 Сучасні напрямки соціальної політики в Україні.
- 4 Соціальний захист у системі управління трудовим потенціалом.

5 Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах.

6 Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.

Контрольні запитання

1 Прокоментуйте зміст і завдання сучасної соціальної політики в Україні.

2 Які політичні сили в державі відповідають за вирішення соціальних проблем суспільства?

3 У чому полягає соціальний захист населення? Яка його роль у соціальній політиці держави?

4. Які ви знаєте форми соціального страхування населення?

Теми рефератів

1 Пенсійна реформа в Україні.

2 Перспективи розвитку соціальної політики в Україні.

3 Сучасні адресні програми допомоги соціально незахищеним категоріям населення.

4 Шляхи вирішення проблем соціального захисту малозабезпечених верств населення України.

Тестові завдання

1 Основний зміст соціальної політики полягає:

а) у створенні умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності;

б) у створенні механізмів соціального захисту найбільш уразливих соціальних груп;

в) у збереженні духовно-етичного потенціалу країни;

г) у формуванні соціальноорієнтованої економіки, спрямованої на забезпечення захищеності особистості, її незалежності від держави.

2 Оберіть варіанти тих відповідей, які відображають назви суб'єктів соціальної політики:

а) об'єднання працівників;

б) об'єднання роботодавців;

в) громадські організації;

г) міжнародні організації.

3 У вузькому розумінні під соціальною політикою розуміється:

- а) соціальне забезпечення;
- б) соціальний захист;
- в) соціальна справедливість;
- г) соціальне страхування.

4 У цілому соціальний захист – це:

- а) комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо заохочення продуктивної трудової діяльності;
- б) комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо розвитку мотивації трудової діяльності;
- в) комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо забезпечення добробуту кожного члена суспільства за певних економічних умов;
- г) комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо запобігання безробіттю.

5 Зміст реабілітаційної функції соціального захисту полягає у тому, щоб:

- а) допомогти людям, котрі потрапили у скрутну життєву ситуацію, подолати зубожіння та не опинитися на узбіччі суспільства;
- б) допомогти людям з обмеженими можливостями займатися повноцінною трудовою діяльністю;
- в) допомогти людям, хворим на соціально небезпечні недуги, адаптуватися в суспільстві;
- г) допомогти людям, що зловживають збуджуючими та заспокійливими хімічними сполуками, вести здоровий спосіб життя.

6 Серед принципів соціального захисту не існує принципу:

- а) комплексності гарантій;
- б) інтенсивності системи;
- в) широти охоплення;
- г) суттєвого збільшення ролі особистих доходів у підвищенні рівня життя населення та задоволенні соціально-значущих потреб.

7 Соціальне страхування виконує:

- а) запобіжну функцію;
- б) реабілітаційну функцію;

- в) запобіжну та реабілітаційну функцію;
- г) немає правильної відповіді.

8 За способом організації страхових закладів розрізняють такі види соціального страхування:

- а) добровільне та примусове;
- б) добровільне та обов'язкове;
- в) добровільне та вимушене;
- г) обов'язкове та примусове.

9 Коли ми говоримо, що соціальна допомога має бути адресною, то маємо на увазі, що:

- а) вона надається лише тим, хто її потребує;
- б) вона ґрунтується на універсальному підході до різних соціально-демографічних груп населення;
- в) вона охоплює різні сторони життєдіяльності людини – умови праці, соціально-побутові умови, рівень життя;
- г) вона створює рівні умови для задоволення потреб різних соціально-демографічних груп населення.

10 Перший рівень трирівневої пенсійної системи ґрунтується:

- а) на засадах солідарності та субсидування, здійснення виплат за рахунок коштів пенсійного фонду;
- б) на засадах нагромадження коштів на персональних рахунках застрахованих осіб у накопичувальному фонді;
- в) на засадах добровільної участі громадян, роботодавців і їх об'єднань у формуванні пенсійних нагромаджень;
- г) немає правильної відповіді.

Тема 13. Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом

План проведення практичного заняття

- 1 Становлення і розвиток міжнародної співпраці в управлінні трудовими ресурсами. Міжнародна організація праці (МОП).
- 2 Конвенції та рекомендації МОП у системі захисту прав працівників.
- 3 Сутність глобалізації та глобальні проблеми людства.
- 4 Глобалізаційні процеси в системі світового ринку праці.

5 Інтеграція України до світового ринку праці.

Контрольні запитання

- 1 Назвіть і охарактеризуйте причини створення МОП.
- 2 Прокоментуйте цілі, завдання та функції МОП.
- 3 З чим, на вашу думку, пов'язана зміна основних напрямків діяльності МОП на початку XXI століття?
- 4 Яку участь бере Україна в МОП та інших подібних структурах?
- 5 Які основні принципи Декларації прав людини, затвердженої Радою Європи?

Теми рефератів

- 1 Історія та сучасні тенденції розвитку МОП.
- 2 Україна та МОП: система відносин в умовах сьогодення.
- 3 Основні принципи Декларації прав людини.
- 4 Роль та значення міжнародної інтеграції в системі управління трудовими ресурсами.
- 5 Контрольована та стихійна міграція національної робочої сили.

Тестові завдання

1 Міжнародна організація праці була створена у ході Версальської конференції:

- а) у 1919 р.;
- б) у 1914 р.;
- в) у 1945 р.;
- г) у 1991 р.

2 Необхідність створення МОП була продиктована:

а) політичними причинами – виникла необхідність в організації, яка б сприяла соціальному прогресу, соціальному миру, вирішенню мирним шляхом соціальних проблем;

б) соціальними причинами – виникла необхідність в організації, яка б сприяла соціальному захисту працівників;

в) економічними причинами – виникла необхідність в організації, яка б сприяла вирішенню соціальних проблем, пов'язаних з прагненням певних країн поліпшити умови життя і праці працівників;

г) усі відповіді правильні.

3 Статут МОП ґрунтується на двох основоположних принципах:

- а) всезагальності та всестороннього представництва;
- б) приналежності та тристороннього представництва;
- в) всезагальності та тристороннього представництва;
- г) причетності та універсального представництва.

4 На Міжнародній конференції праці, яка відбувається щороку в Женеві, кожна держава представлена двома урядовими делегатами:

- а) від профспілок і спілок промисловців;
- б) від підприємців і працівників;
- в) від міністерства соціальної політики та міністерства освіти;
- г) від гілок законодавчої та виконавчої влади.

5 Серед структурних елементів МОП не існує:

- а) Міжнародної конференції праці;
- б) Ради безпеки;
- в) Адміністративної ради;
- г) Міжнародного бюро праці.

6 Оберіть варіанти тих відповідей, які відображають основні напрямки діяльності МОП:

- а) вирішення конфліктів між країнами-учасницями;
- б) розроблення конвенцій і рекомендацій про працю;
- в) надання технічної допомоги країнам, що розвиваються;
- г) навчання й освіта з питань, які стосуються діяльності МОП.

7 У цілому глобалізацію необхідно розглядати як:

- а) процес обміну товарами, послугами, робочою силою, що виходить за межі державних кордонів;
- б) процес розширеного проникнення компаній у соціально-економічну, науково-технічну та духовно-етичну сфери зарубіжних країн;
- в) процес узгодження економічних тенденцій з вимогами зовнішнього середовища;
- г) процес безперешкодного руху капіталів.

8 Оберіть варіанти тих відповідей, які, на вашу думку, містять назву складових процесу глобалізації:

- а) зростання мобільності робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів;

б) проникнення в економіку зарубіжних країн;

в) вільне розповсюдження капіталів;

г) збільшення заробітної плати та витрат на захист довкілля.

9 Зняття обмежень на вільний обмін товарів, послуг і капіталу сприяє розвитку торгівлі, що впливає на міжнародний ринок праці через:

а) зменшення попиту на робочу силу;

б) збільшення попиту на робочу силу;

в) збалансування попиту та пропозиції;

г) посилення конкурентної боротьби за територіальне розміщення виробництва.

10 Перша міждержавна організація регіонального характеру, створена 5 травня 1949 р., в основі діяльності якої лежить захист прав людини:

а) Організація об'єднаних націй;

б) Міжнародна організація праці;

в) Рада безпеки;

г) Рада Європи.

Тема 14. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом

План проведення практичного заняття

1 Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом.

2 Зарубіжний досвід профорієнтаційної роботи: організаційні аспекти.

3 Досвід працевлаштування і створення нових робочих місць.

4 Система соціального захисту та фінансування соціальних програм.

Контрольні запитання

1 Розкрийте зміст концептуального підходу до системи управління трудовим потенціалом.

2 Охарактеризуйте організаційні аспекти профорієнтаційної роботи в країнах з розвинутою ринковою економікою.

3 Прокоментуйте роль малого підприємництва у створенні нових робочих місць.

Теми рефератів

- 1 Зарубіжний досвід розвитку малого підприємництва.
- 2 Альтернативні форми навчання у передових країнах світу.
- 3 Лізинг робочої сили в Україні та за кордоном.

Тестові завдання

1 Комплекс проблем, які вийшли за межі окремих держав і стосуються інтересів усього людства, – це:

- а) глобальні проблеми економіки;
- б) глобальні проблеми людства;
- в) глобальні проблеми соціуму;
- г) глобальні проблеми земної кулі.

2 До глобальних проблем, що постали перед світовим співтовариством, належать:

а) проблеми миру і роззброєння, енергетична і сировинна проблеми, екологічна проблема;

б) проблема взаєморозуміння, проблема безмежного розширення потреб і обмеженості ресурсів, проблема зіткнення інтересів;

в) проблема «гонитви за озброєнням», проблема «нафтового дефіциту», проблема нестачі питної води;

г) постаріння населення, бідність, соціальне вирівнювання.

3 Серед сучасних моделей регулювання відносин у сфері зайнятості не існує:

- а) європейської (континентальної) моделі;
- б) англосаксонської моделі;
- в) китайської моделі;
- г) австрійської моделі.

4 Механізм регулювання використання трудового потенціалу співвідноситься з:

- а) національним рівнем;
- б) галузевим рівнем;
- в) колективним рівнем;
- г) усі відповіді правильні.

5 Під інтеграцією розуміють:

а) процес переростання продуктивними силами країн, що інтегруються, своїх національних меж;

б) процес зближення і поступового об'єднання національних економічних систем;

в) процес розширеного проникнення компаній у соціально-економічну, науково-технічну та духовно-етичну сфери інших країн;

г) процес обміну товарами, послугами, робочою силою, що виходить за межі державних кордонів.

6 Специфічна форма оренди робочої сили, розповсюджена в економічно розвинутих країнах світу, носить назву:

- а) лізинг;
- б) контролінг;
- в) консалтинг;
- г) коучинг.

7 Перші служби професійної орієнтації з'явилися на початку ХХ століття:

- а) у Росії, Україні, Угорщині;
- б) у Бельгії, Нідерландах, Люксембурзі;
- в) у США, Англії, Німеччині;
- г) у Швеції, Данії, Австрії.

8 Стратегією економічного і соціального розвитку України на 2004–2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» прогнозується:

- а) підвищення кількості зайнятих;
- б) стабільна кількість зайнятих;
- в) зниження кількості зайнятих;
- г) відсутність зайнятих.

9 Міжнародний трудовий кодекс складається з:

- а) конвенцій;
- б) рекомендацій;
- в) конвенцій та рекомендацій;
- г) конвенцій або рекомендацій.

10 Конвенції та рекомендації МОП спрямовані на захист прав:

- а) працівників;
- б) роботодавців;
- в) працівників і роботодавців;
- г) немає правильної відповіді.

Тема 15. Ефективність використання трудового потенціалу

План проведення практичного заняття

- 1 Сутність та критерії ефективності господарювання.
- 2 Резерви зростання ефективності використання трудового потенціалу.
- 3 Підходи до визначення ефективності використання трудового потенціалу.
- 4 Напрями зростання ефективності використання трудового потенціалу України.

Контрольні запитання

- 1 Охарактеризуйте критерії визначення ефективності господарювання.
- 2 Назвіть показники ефективності використання трудового потенціалу.
- 3 Яка роль державної соціальної політики у підвищенні ефективності використання трудового потенціалу суспільства?

Тестові завдання

1 Серед економічних критеріїв ефективності господарювання не існує критерію:

- а) зростання продуктивності праці;
- б) економії живої праці;
- в) економії уречевленої праці;
- г) зростання трудомісткості праці.

2 Серед наведених відповідей оберіть ті, які відображають назви існуючих соціальних критеріїв ефективності господарювання:

- а) поліпшення умов праці та побуту;
- б) поліпшення стану навколишнього середовища;
- в) поліпшення соціальних гарантій зайнятості;
- г) поліпшення структури ВВП.

3 Ефективність праці характеризується:

- а) співвідношенням обсягу виготовлених матеріальних і нематеріальних благ та кількістю витраченої праці;

б) співвідношенням обсягу виготовлених матеріальних і нематеріальних благ та кількістю витрачених ресурсів;

в) співвідношенням обсягу задоволених матеріальних і нематеріальних потреб та кількістю затрат праці;

г) співвідношенням обсягу доступних матеріальних і нематеріальних благ та рівнем реальної заробітної плати.

4 Під резервами росту продуктивності праці розуміють:

а) можливості повнішої реалізації продуктивної сили праці за рахунок поліпшення використання всіх факторів її зростання;

б) рушійні сили або причини, під дією яких змінюється її рівень;

в) здатність виробничої системи створювати більший обсяг продукції за незмінної кількості ресурсів, витрачених на її виготовлення;

г) здатність виробничої системи збільшувати обсяги готової продукції швидше за темпи зростання витрачених на її виготовлення ресурсів.

5 Категорія «наявні резерви росту ефективності використання трудового потенціалу» містить у своєму складі:

а) розповсюджені технології;

б) апробовані способи організації виробництва та праці;

в) проекти нової техніки;

г) останні науково-технічні відкриття.

6 Безмежне зростання інтенсивності праці обмежене:

а) фізичними та психологічними можливостями людського організму;

б) установленою законом нормальною тривалістю робочого дня;

в) техніко-технологічними параметрами виробництва;

г) нормами затрат праці на виготовлення одиниці продукції.

7 Серед наведених відповідей оберіть ті, які відображають назви екстенсивних резервів зростання ефективності використання трудового потенціалу:

а) розширення кількісного складу виробничого персоналу;

б) установлення додаткового устаткування;

в) збільшення тривалості робочої зміни;

г) підвищення продуктивності наявного устаткування.

8 Категорія «нормальна інтенсивність праці» характеризує:

а) такі затрати життєвої енергії людини протягом робочої зміни, які можна повністю відновити до початку наступного робочого дня за реально доступної якості харчування та медичного обслуговування;

б) такі затрати життєвої енергії людини протягом року, які можна повністю відновити за період відпустки за доступної якості організації відпочинку;

в) такі затрати життєвої енергії людини протягом робочого тижня, які можна повністю відновити за вихідні дні за реально доступної якості харчування та медичного обслуговування;

г) такі затрати життєвої енергії людини протягом виробничого циклу, які можна повністю відновити до початку наступного робочого дня за реально доступної якості харчування та медичного обслуговування.

9 Система трудових відносин, що ґрунтується на принципі «довічного найму», характерна:

а) для японської моделі ринку праці;

б) для американської моделі ринку праці;

в) для шведської моделі ринку праці;

г) для італійської моделі ринку праці.

10 Децентралізація законодавства про зайнятість, індивідуалізм, обмежений вплив держави характеризує:

а) японську модель ринку праці;

б) американську модель ринку праці;

в) шведську модель ринку праці;

г) італійську модель ринку праці.

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ (ІСПИТУ)

- 1 Населення України та його основні демографічні характеристики.
- 2 Аналіз і оцінка сучасної демографічної ситуації в Україні.
- 3 Демографічна криза в Україні: проблеми, складові та напрями протидії.
- 4 Демографічні перспективи України.
- 5 Природний і механічний рух населення.
- 6 Трудовий потенціал людини, колективу, суспільства.
- 7 Складові трудового потенціалу.
- 8 Види і типи відтворення населення.
- 9 Міграційні процеси в Україні: зміст і тенденції розвитку.
- 10 Зовнішня трудова міграція в Україні: причини та наслідки.
- 11 Функції та завдання державної міграційної політики.
- 12 Сутність системи управління трудовим потенціалом суспільства.
- 13 Суб'єкти й об'єкти системи управління трудовим потенціалом суспільства.
- 14 Історія та сучасні принципи організації переписів населення.
- 15 Формування та розвиток трудового потенціалу України.
- 16 Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.
- 17 Економічні методи управління трудовим потенціалом.
- 18 Організаційно-адміністративні методи управління трудовим потенціалом.
- 19 Інформаційне забезпечення управління трудовим потенціалом.
- 20 Фінансове та кадрове забезпечення управління трудовим потенціалом.
- 21 Сучасна інфраструктура вітчизняного ринку праці.
- 22 Участь профспілок у формуванні та використанні трудового потенціалу суспільства.
- 23 Сутність та фактори конкурентоспроможності робочої сили.

- 24 Якість робочої сили та її конкурентоспроможність.
- 25 Фактори та методи мотивації економічної активності.
- 26 Проблеми мотивації економічної активності трудового потенціалу суспільства на сучасному етапі.
- 27 Професійна мобільність людини на ринку праці.
- 28 Сучасний стан розвитку освіти в Україні.
- 29 Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу.
- 30 Професійна орієнтація як фактор формування трудового потенціалу суспільства.
- 31 Інвестиції в людський капітал.
- 32 Людський капітал України: сучасний стан та динаміка розвитку.
- 33 Концепція людського розвитку, запропонована ПРООН.
- 34 Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
- 35 Рівень життя, нерівність і людський розвиток.
- 36 Основні гендерні проблеми українського суспільства.
- 37 Освіта та культура у вимірі людського розвитку.
- 38 Здоров'я і тривалість життя у контексті людського розвитку.
- 39 Необхідність та державне регулювання доходів у ринковій економіці.
- 40 Державні соціальні стандарти у сфері доходів і їх соціально-економічне значення.
- 41 Доходи і платоспроможність населення.
- 42 Рівень життя та його вплив на економічну і соціальну активність.
- 43 Напрями подолання бідності в Україні.
- 44 Механізми та інструменти реалізації соціальної політики.
- 45 Сучасні напрямки соціальної політики в Україні.
- 46 Соціальний захист в системі управління трудовим потенціалом.
- 47 Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах.
- 48 Пенсійна реформа в Україні.
- 49 Перспективи розвитку соціальної політики в Україні.

50 Сучасні адресні програми допомоги соціально незахищеним категоріям населення.

51 Соціальні гарантії працездатному населенню.

52 Фемінізація бідності та проблеми жіночого безробіття.

53 Шляхи вирішення проблем соціального захисту малозабезпечених верств населення України.

54 Становлення і розвиток міжнародної співпраці в управлінні трудовими ресурсами. Міжнародна організація праці.

55 Конвенції та рекомендації МОП в системі захисту прав працівників.

56 Сутність глобалізації та глобальні проблеми людства.

57 Інтеграція України до світового ринку праці.

58 Актуальні проблеми управління трудовим потенціалом у контексті міжнародного досвіду.

59 Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом та його використання у контексті економічних реформ в Україні.

60 Актуальні проблеми управління трудовим потенціалом у контексті міжнародного досвіду.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна література

1 Конституція України. Про Державний гімн України [Текст] : закон України. – К. : Видавничий дім «СКІФ», 2010. – 48 с.

2 Про зайнятість населення [Текст] : закон України // Закони України. – К. : АТ «Книга», 1996. – Т. 1. – С. 252–268.

3 Про оплату праці [Текст] : закон України // Закони України. – К. : АТ «Книга», 1996. – Т. 8. – С. 210–218.

4 Про колективні договори і угоди [Текст] : закон України // Закони України. – К. : АТ «Книга», 1996. – Т. 6. – С. 5–11.

5 Про охорону праці [Текст] : закон України // Закони України. – К. : АТ «Книга», 1996. – Т. 4. – С. 114–133.

6 Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії [Текст] : закон України // Урядовий кур'єр. – 2000. – 7 листопада. – С. 12–16.

7 Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Текст]: закон України // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 198. – С. 8–11.

8 Васильченко, В. С. Державне регулювання зайнятості [Текст] / В. С. Васильченко. – К. : Вид-во КНЕУ 2003. – 252 с.

9 Управління трудовим потенціалом [Текст]: навч. посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

10 Васильченко, В. С. Ринок праці [Текст]: навч.-метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни / В. С. Васильченко, В. М. Петюх, Л. В. Щетініна. – К. : Вид-во КНЕУ, 2006. – 228 с.

11 Волкова, О. В. Ринок праці [Текст]: навч. посібник / О. В. Волкова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

12 Грішнова, О. А. Людський розвиток [Текст]: навч. посібник / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.

13 Гриненко, А. М. Соціальна політика [Текст]: навч. посібник / А. М. Гриненко. – К. : Вид-во КНЕУ, 2004. – 309 с.

14 Єсінова, Н. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини [Текст]: навч. посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.

15 Ільч, Л. Ефективність відтворення трудового потенціалу України [Текст] / Л. Ільч. – К. : Енергія плюс, 2007. – 212 с.

16 Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда [Текст]. – Женева. : МБТ, 1991. – Т. 1, 2. – 35 с.

17 Качан, Є. П. Управління трудовими ресурсами [Текст]: навч. посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Вид. дім «Юридична книга», 2003. – 258 с.

18 Лібанова, Е. М. Ринок праці в економічній системі [Текст] / Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук. – Житомир : Ранок, 2002. – 260 с.

19 Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст] / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : ЧЕРО МГУ, 1996. – 402 с.

20 Маренков, Н. Л. Управление трудовыми ресурсами [Текст] / Н. Л. Маренков, А. Е. Алимарина. – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 448 с.

21 Осовська, Г. В. Управління трудовими ресурсами [Текст] : навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Житомир: ЖГП, 2000. – 304 с.

Додаткова література

22 Новіков, В. Н. Організація і розвиток соціальної сфери (вітчизняний і зарубіжний досвід) [Текст] / В. Н. Новіков. – К. : Інститут економіки НАН України, 2000. – 246 с.

23 Основи економічної теорії [Текст] / за ред. проф. С. В. Мочерного. – К. : Видавничий центр «Академія», 1998. – 464 с.

24 Социальная политика [Текст] : учебник / под общ. ред. Н. Ф. Волгина. – М. : Издательство «Екзамен», 2002. – 736 с.

25 Холостова, Е. И. Социальная политика [Текст] : учеб. пособие / Е. И. Холостова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 204 с.

26 Шевчук, П. І. Соціальна політика [Текст] / П. І. Шевчук. – Львів : Світ, 2003. – 400 с.

27 Бандур, С. І. Організація та нормування праці [Текст] : курс лекцій / С. І. Бандур. – К. : ІПК ДСЗУ, 2008. – 141 с.

