

РОБОЧА ПРОГРАМА
та
МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**УПРАВЛІННЯ
ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ**

Донецк - 2006

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра управління персоналом і економіка праці**

**РОБОЧА НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА І
МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
"УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ"**

для студентів спеціальності 0109 денної, заочної та прискореної форм
навчання

Донецьк - ДонНУ - 2006

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра управління персоналом і економіка праці**

**РОБОЧА НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
І МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
"УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ"**

для студентів спеціальності 0109 денної, заочної та прискореної форм
навчання

Ухвалено:

На засіданні кафедри
управління персоналом і економіка праці
Протокол № від 2006 г.

**Донецьк - ДонНУ
2006**

Робоча програма та методичні вказівки до вивчення дисципліни «Управління трудовим потенціалом» для студентів економічного факультету спеціальності 0109 «Управління персоналом і економіка праці» для денної, заочної і прискореної форм підготовки /Укл. Н.Д. Лук'янченко, В.Г.Шульга, Л.В. Шаульська, Н.А.Єлісєєва Донецьк: ДонНУ, 2006. – 70 с.

Містить програму, плани практичних занять для студентів денної, заочної і прискореної форм підготовки, методичні вказівки для самостійної роботи студентів, індивідуальної роботи студентів спеціальності 0109, методи активізації процесу навчання, рекомендації за системою поточного і підсумкового контролю знань, список основної і додаткової літератури, питання для підготовки до іспиту, критерії оцінки знань студентів на іспиті.

Укладачі: професор , д.е.н.. Лук'янченко Н.Д.,
доцент, к.е.н. Шульга В.Г.
доцент, к.е.н. Шаульська Л.В.
ас. Н.А.Єлісєєва

Ответственный за выпуск: к.е.н., доцент Н.А. Балтачєєва

ЗМІСТ

стор.

1. Вступ.....	4
2. Тематичний план дисципліни (КНЕУ).....	6
3. Зміст дисципліни за темами	7
4. Плани лекцій.....	16
5. Плани практичних занять.....	23
6. Самостійна робота студентів	31
7. Індивідуально-консультаційна робота.....	40
8. Методики активізації процесу навчання	41
9. Система поточного і підсумкового контролю знань	49
9.1. Перелік питань, що охоплюють зміст робочої програми дисципліни	49
9.2. Приклади типових завдань, що виносяться на іспит	54
9.3. Порядок поточного і підсумкового оцінювання знань з дисципліни	58
9.4. Завдання для поточного контролю знань студентів заочної та при- скореної форми навчання.....	60
9.4.1. Тематика рефератів.....	60
9.4.2. Контрольні завдання.....	62
9.5. Зразок екзаменаційного білету	67
10. Рекомендована література.....	68

1. ВСТУП

Важливим напрямком прискорення соціально-економічного розвитку держави є перебудова суспільної організації праці, вдосконалення політики зайнятості, розвиток різних організаційних форм залучення населення до суспільно корисної діяльності.

В зв'язку з цим важливого значення набуває формування і розвиток сукупних здібностей членів суспільства до праці, аналіз стану, соціально-економічних передумов та закономірностей формування трудового потенціалу, умови залучення та повного використання можливостей людського фактору, їх вплив на інтенсифікації, на ефективність народного господарства

Ефективність функціонування економічної системи визначається в першу чергу якістю наявних трудових ресурсів праці, способом їх включення в суспільне виробництво, рівнем використання наявного трудового потенціалу.

За цих умов до числа найбільш актуальних соціально-економічних проблем відноситься формування. розподіл і. використання трудових ресурсів – головної продуктивної сили суспільства.

Мета дисципліни - надати студентам знання з теорії та практики регулювання процесів відтворення і використання трудового потенціалу на макроекономічному рівні.

Предметом вивчення дисципліни є

- теоретичні засади формування та використання трудового потенціалу (закони, закономірності, принципи, механізми, моделі тощо),
- практика управління трудовим потенціалом

Основні завдання дисципліни:

- сформувати у студентів стійкі знання теорії управління трудовим потенціалом;
- допомогти студентам набути вмінь і навичок самостійно розробляти заходи щодо вдосконалення системи управління трудовим потенціалом;

- розкрити сутність мотивації економічної активності; використання людського капіталу;
- дати студентам уявлення щодо ефективності використання трудового потенціалу.

2. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ (КНЕУ)

№ з/п	Назва теми	Денна форма навчання				Прискорена форма навчання				Заочна форма навчання		
		Лекції	СПЛ	ІКР	СРС	Лекції	СПЛ	ІКР	СРС	Лекції	СПЛ	ІКР
1	Предмет, метод і завдання дисципліни «Управління трудовим потенціалом»	1	--	--	1	1	--	--	2	--	-	-
2	Населення як природна основа формування трудового потенціалу	3	2	2	5	2	2	-	8	1	1	-
3	Регулювання демографічних та міграційних процесів	3	2	1	4	1	2	-	6	1	-	-
4	Трудовий потенціал суспільства	4	2	2	6	2	2	-	8	1	1	-
5	Система управління трудовим потенціалом	4	2	2	6	2	2	--	8	1	-	-
6	Забезпечення системи управління трудовим потенціалом	2	2	1	4	1	2	--	6	1	-	-
7	Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	2	2	1	4	1	2	-	6	1	-	-
8	Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку в сучасному світі	2	2	1	4	1	2	--	8	1	-	-
9	Людський розвиток	4	4	2	6	2	4	-	10	1	1	-
10	Мотивація економічної активності населення	2	2	1	4	1	2	-	6	0,5	-	-
11	Доходи населення і рівень життя	4	2	2	6	2	2	-	10	1	1	-
12	Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом	2	2	1	4	1	2	-	6	0,5	-	-
13	Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом	2	2	1	4	1	2	-	6	0,5	-	-
14	Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом	2	2	1	4	1	2	-	6	0,5	-	-
15	Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом	2	2	1	4	1	2	-	6	0,5	-	-
16	Ефективність використання трудового потенціалу	2	2	1	4	1	2	-	6	0,5	-	-
	Разом годин:	41	40	20	70	21	32	-	108	12	4	-

3. ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

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

Об'єкт, предмет і методи 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.

Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу.

Демографічний вимір трудового потенціалу.

Населення як соціальний феномен. Постійне, наявне і юридичне населення. Економічно активне населення. Економічне неактивне населення.

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

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

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

Тема 3. Регулювання демографічних та міграційних процесів

Характеристика сучасної демографічної ситуації в Україні.

Очікувана тривалість життя при народженні та її тенденції. Шлюбно-сімейні процеси в Україні та їх характеристика.

Регулювання демографічних процесів. Демографічна політика. Об'єкт та суб'єкт демографічної політики. Методи демографічної політики.

Регулювання міграційних процесів. Міграційна політика. Концепція державної міграційної політики. Інформаційне забезпечення концепції державної міграційної політики.

Тема 4. Трудовий потенціал суспільства

Сутність категорії «трудовий потенціал». Трудовий потенціал індивіда, трудовий потенціал організації, трудовий потенціал суспільства, їх характеристики та показники. Еволюція виникнення та співвідношення поняття – «трудовий потенціал», «трудові ресурси», «економічно-активне 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-демократичних груп населення в трудовому потенціалі суспільства взаємозв'язок населення і трудового потенціалу суспільства.

Тема 5. Система управління трудовим потенціалом суспільства

Загальне визначення управління як соціально-економічного явища і як 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. Засади законів України, які (закони) забезпечують правові методи управління трудовим потенціалом.

Стан управління трудовим потенціалом в Україні.

Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом

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.

Тема 7. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу

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

Завдання управління з формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу.

Конкурентоспроможність робочої сили та чинники, що визначають конкурентоспроможність робочої сили.

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.

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

Людський капітал в 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 рівні. Єдність та відмінності людського і речового капіталу.

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

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

Методи визначення ефективності інвестування в людський капітал. Аналіз користі та витрат при інвестиціях. Розрахунок ефективності інвестування освіти на особистісному рівні.

Роль держави у інвестуванні людського капіталу. Соціальні аспекти інвестування освіти.

Тема 9. Людський розвиток

Розвиток людською потенціалу як мета і критерій суспільною прогресу. Проблеми людського розвитку в економічних концепціях. Концепція людського розвитку, запропонована ПРООН. Логіка концепції людського розвитку. Способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням та людським розвитком.

Методологія розрахунку Індексу людського розвитку ПРООН. Вибір і кількісне представлення основних вимірів людського розвитку. Загальна формула розрахунку індексу людського розвитку. Розрахунок індексу тривалості життя. Розрахунок індексу рівня освіченості. Розрахунок індексу скоригованого реального ВВП на душу населення.

Необхідність вдосконалення методики обрахування ІЛР ПРООН при застосуванні в середині країни. Національні методики розрахунку Індексу людського розвитку, запропоновані українськими вченими.

Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку. Економічне зростання і пропозиція праці. Економічне зростання і попит на працю. Безробіття і людський розвиток. Людський розвиток як шлях до економічного зростання. Рівень життя, нерівність і людський розвиток.

Здоров'я і тривалість життя в контексті людського розвитку. Освіта, культура, інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку. Генде-

рні аспекти людського розвитку. Сталий людський розвиток як мета соціально-економічної політики.

Тема 10. Мотивація економічної активності населення

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 .

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

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 працюючих. Державні соціальні стандарти в 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.

Тема 12. Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом

Суспільна праця її структура і функції. Трудові ресурси як активний елемент в 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 при переході до ринкових відносин.

Тема. 13. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом суспільства

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 в системі управління трудовим потенціалом. Принципи побудови нової системи соціального захисту.

Захист і підтримка економічно-активного 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.

Тема 14. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовими ресурсами

Глобалізація, її сутність, розвиток та наслідки і вплив на управління трудовим потенціалом. Вплив міжнародної економічної інтеграції на процеси управління трудовим потенціалом. Вплив глобалізації на ринок праці й соціально-трудова відносини.

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

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

Тема 15. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом

Міжнародний досвід підходів до управління трудовим потенціалом.

Організаційні аспекти профорієнтаційної роботи.

Розробка 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.

Тема 16. Ефективність використання трудового потенціалу

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

Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу в суспільстві. Методичні основи класифікації резервів ефективності використання трудового потенціалу.

Сучасний рівень ефективності використання трудового потенціалу в Україні.

Характеристика резервів, шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

4. ПЛАНИ ЛЕКЦІЙ

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

План

1. Ключові слова і терміни та їх значення.
2. Об'єкт, предмет і метод управління трудовим потенціалом.
3. Місце і значення дисципліни «Управління трудовим потенціалом» для фундаментальної підготовки бакалаврів.
4. Взаємозв'язок дисципліни «Управління трудовим потенціалом» з іншими суміжними дисциплінами.
5. Завдання і структура дисципліни.

Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу

План

1. Населення як демоекономічна категорія.
2. Характеристика населення України..
3. Природний рух населення: сутність, значення, показники.
4. Міграції населення: суть, види, причини, показники, напрямки.
5. Види і типи відтворення населення.
6. Статеві-вікові діаграми населення.
7. Прогнози щодо відтворення населення в Україні.

Тема 3. Регулювання демографічних та міграційних процесів

План

1. Характеристика сучасної демографічної ситуації в Україні.
2. Демографічна політика. Суб'єкт, об'єкт демографічної політики.
3. Міграційна політика. Концепція державної міграційної політики.

4. Регулювання демографічної політики. Методи демографічної політики.

Тема 4. Трудовий потенціал суспільства

План

1. Соціально-економічна сутність категорії «трудовий потенціал».
2. Сутність і співставлення понять «трудові ресурси», «людський фактор», «трудовий потенціал», «економічно-активне населення» та «людський капітал».
3. Формування й розвиток трудового потенціалу.
4. Місце і роль різних соціально-демографічних груп населення в трудовому потенціалі суспільства.
5. Взаємозв'язок населення і трудового потенціалу суспільства.

Тема 5. Система управління трудовим потенціалом суспільства

План

1. Поняття системи управління.
2. Сутність та роль системи управління трудовим потенціалом
3. Рівні управління трудовим потенціалом.
4. Суб'єкти, об'єкти і предмет управління трудовим потенціалом.
5. Методи управління трудовим потенціалом.
6. Активна та пасивна політика держави в галузі управління трудовим потенціалом.
7. Стан управління трудовим потенціалом в Україні.
8. Оцінка використання трудового потенціалу суспільства.

Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом

План

1. Інформаційне та науково-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом, джерела та користувачі.
2. Методи інформаційного забезпечення, їх переваги й недоліки.
3. Матеріальне, фінансове кадрове забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства.
4. Управлінське забезпечення системи управління трудовим потенціалом в Україні.
5. Роль профспілок і спілок підприємців у формуванні та використанні трудового потенціалу.

Тема 7. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу

План

1. Якісні зміни праці в ринкових умовах та вимоги до якості трудового потенціалу
2. Завдання управління з формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу.
3. Конкурентоспроможність робочої сили та чинники, що визначають конкурентоспроможність робочої сили.
4. Освіта як важливий фактор соціально-економічного розвитку держави. Зміст, принципи та структура загальної та професійної освіти в Україні.
5. Суть та значення професійної орієнтації.
6. Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів.

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

План

1. Концепція людського капіталу та її соціально-економічне значення.
2. Людський капітал - активна, діюча частина трудового потенціалу.
3. Інвестиції в людський капітал.
4. Ефективність інвестування в людський капітал.
5. Методи визначення ефективності інвестування в людський капітал.
6. Аналіз зисків та витрат при інвестиціях. Розрахунок ефективності інвестування освіти на особистісному рівні.

Тема 9. Людський розвиток

Концепція людського розвитку

План

1. Розвиток людського 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. Економічне зростання, зайнятість і людський розвиток
6. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
7. Економічне зростання, попит і пропозиція праці.
8. Безробіття і людський розвиток.
9. Людський розвиток як шлях до економічного зростання.
10. Рівень життя, нерівність і людський розвиток.
11. Гендерні аспекти людського розвитку в соціально – трудовій сфері.

Тема 10. Мотивація економічної активності населення

План

1. Сутність категорії «економічна активність» та її різновиди.
2. Фактори мотивації економічної активності.
3. Методи мотивації економічної активності
4. Інтенсивний та екстенсивний аспект економічної активності.
5. Моделі мотивації економічної активності трудового потенціалу.
6. Проблеми мотивації економічної активності трудового потенціалу на сучасному етапі .

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

План

1. Сутність, структура доходів населення і джерела їх формування.
2. Класифікація доходів: номінальні й реальні, сукупні та грошові, бруто-доходи і нетто-доходи, трудові і нетрудові.
3. Нормативно-правові акти, що регулюють доходи працюючих.
4. Державні соціальні стандарти в сфері доходів і їх соціально-економічне значення.
5. Вартість життя і споживчий бюджет.
6. Рівень життя та його вплив на економічну і соціальну активність.
7. Бідність та її виміри.
8. Напрями подолання бідності в Україні.

Тема 12. Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом

План

1. Суспільна праця її структура і функції.
2. Трудові ресурси як активний елемент в системі суспільної праці.
3. Форми суспільної праці та необхідність її організації.

4. Організація суспільної праці і її структурні елементи.
5. Управління суспільною організацією праці.
6. Типи і методи управління суспільною працею.
7. Деформації і проблеми в управлінні суспільною організацією праці при переході до ринкових відносин.

Тема. 13. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом суспільства

План

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 в системі управління трудовим потенціалом.
5. Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах.
6. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.

Тема 14. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовими ресурсами

План

1. Глобалізація, її сутність, розвиток переваги, недоліки.
2. Міжнародна організація праці (МОП) - координатор міжнародного співробітництва.
3. Стан інтеграції України в міжнародний ринок праці.
4. Робоча сила України за кордоном: кількість, оплата праці, умови праці й перебування.
5. Захист національного ринку праці від негативних тенденцій глобалізації

Тема 15. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом

План

1. Актуальні проблеми управління трудовим потенціалом в контексті міжнародного досвіду.
2. Розробка єдиних підходів до формування освітніх стандартів (Європейський фонд освіти).
3. Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили.
4. Працевлаштування і створення нових робочих місць.
5. Система соціального захисту та фінансування соціальних програм.

Тема 16. Ефективність використання трудового потенціалу

План

1. Загальнотеоретичні основи ефективності господарювання.
2. Поняття, показники і критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.
3. Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу в суспільства.
4. Методичні основи класифікації резервів ефективності використання трудового потенціалу.
5. Сучасний рівень ефективності використання трудового потенціалу в Україні.
6. Характеристика резервів, шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

5. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. Населення як природна основа формування трудового потенціалу

Семінар – дискусія *«Демографічний розвиток України: проблеми та перспективи»*

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.

Тема 2. Регулювання демографічних та міграційних процесів

Семінар – дискусія *«Тенденції та особливості розвитку міграційних процесів в Україні»* (робота в малих групах)

1. Міграція як невід’ємний компонент соціального розвитку держави.
2. Характеристика міграційних процесів в Україні.
3. Трудова міграція як реальність функціонування українського ринку праці.
4. Моделювання та прогнозування міграційних процесів.
5. Державна міграційна політика України: цільова орієнтація і основні напрямки.

Семінар № 1. Тема: Населення як природна основа формування трудового потенціалу	
Навчальні цілі	Методи активізації навчання
1. Навчитись характеризувати населення як демоекономічну категорію	1) «Мозковий штурм»: висловлювання ідей щодо сутності понять: населення; відтворення населення; види населення (постійне, наявне, юридичне); працездатне населення, працездатний вік (в Україні та в інших країнах); економічно активне населення; економічно неактивне населення (які категорії до нього належать); за якими ознаками визначається структура населення.

	2) Робота в малих групах над завданням: розробити модель впливу демографічної ситуації на макроекономічні показники; презентація моделі.
2. Навчитись розраховувати показники, які характеризують населення	Розв'язання комплексної задачі (додаток 1)
3. Навчитись визначати джерела інформації про населення	«Мозковий штурм»: за допомогою яких джерел визначається чисельність і склад населення в усіх країнах світу?
4. Навчитись характеризувати населення України	Робота в малих групах; презентація результатів. Рекомендується характеризувати населення України за наступним планом: • дані останніх двох переписів населення, прогнози до 2015 р. щодо чисельності населення; • співвідношення міського і сільського населення в динаміці; • співвідношення чоловіків і жінок (яка тенденція?); • процес старіння населення та його соціально-економічні наслідки; • склад населення України за національностями
5. Навчитись визначати та розрізняти типи відтворення населення, фази відтворення, види руху населення	«Мозковий штурм» щодо визначення понять: типи відтворення (розширене, просте, звужене); екстенсивне та інтенсивне розширене відтворення; характеристика фаз відтворення; види руху населення (природний рух і механічний).
6. Навчитись характеризувати природний і механічний рух населення	Робота в малих групах: одна група характеризує природний рух, інша - міграційні процеси; студентам роздаються відповідні матеріали (додаток 2); презентація результатів та їх обговорення.

Тема 3. Трудовий потенціал суспільства

Семінар – дискусія «Формування та розвиток трудового потенціалу України»

1. Фактори формування трудового потенціалу суспільства.
2. Вплив трудової мобільності на формування і розвиток трудового потенціалу.
3. Характеристика трудового потенціалу України.
4. Роль різних соціально-демографічних груп населення в формуванні та розвитку трудового потенціалу суспільства.
5. Оцінка використання трудового потенціалу суспільства.
6. Висновки та пропозиції щодо поліпшення ситуації з формуванням, розвитком та використанням трудового потенціалу України.

Тема 4. Система управління трудовим потенціалом суспільства

Семінар – дискусія «Сутність і структура системи управління трудовим потенціалом»

1. Сутність системи управління трудовим потенціалом суспільства.
2. Суб'єкти, об'єкти і предмети 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.
6. Стан управління трудовим потенціалом в Україні.

Тема 5. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом

Семінар – дискусія «Правова та ресурсна база функціонування системи управління трудового потенціалу України»

1. Правова основа функціонування системи управління трудовим потенціалом України.

2. Основні законодавчі акти, які безпосередньо забезпечують функціонування системи управління трудовими ресурсами.
3. Джерела ресурсного забезпечення системи управління трудовим потенціалом.
4. Органи, які забезпечують управління трудовим потенціалом.
5. Кадрове забезпечення системи управління персоналом.

Тема 6. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу

Семінар – дискусія «Формування ринкових відносин та конкурентоспроможність робочої сили»

1. Освіта та професійна підготовка як фундамент людського розвитку і прогресу суспільства.
2. Конкурентоспроможність робочої сили та чинники, що визначають конкурентоспроможність.
3. Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів.
4. Створення моделі системного і безперервного навчання (фактори та принципи) як основи ефективної зайнятості.

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

Семінар – дискусія

1. Концепція людського капіталу та її соціально-економічне значення.
2. Людський капітал - активна, діюча частина трудового потенціалу.
3. Інвестиції в людський капітал.
4. Ефективність інвестування в людський капітал.
5. Методи визначення ефективності інвестування в людський капітал.
6. Аналіз зисків та витрат при інвестиціях. Розрахунок ефективності інвестування освіти на особистісному рівні.

Тема 8. Людський розвиток

Семінар – дискусія «Концепція людського розвитку»

1. Розвиток людською потенціалу як мета і критерій суспільною прогресу.
2. Концепція людського розвитку, запропонована ПРООН.
3. Методологія розрахунку Індексу людського розвитку ПРООН.
4. Національні методики розрахунку Індексу людського розвитку, запропоновані українськими вченими.

Семінар – дискусія “Економічне зростання, зайнятість і людський розвиток”

1. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
2. Економічне зростання, попит і пропозиція праці.
3. Безробіття і людський розвиток.
4. Людський розвиток як шлях до економічного зростання.
5. Рівень життя, нерівність і людський розвиток.
6. Гендерні аспекти людського розвитку в соціально-трудовій сфері.

Тема 9. Мотивація економічної активності населення

Семінар – дискусія

1. Сутність категорії “економічна активність” та її різновиди.
2. Фактори мотивації економічної активності.
3. Методи мотивації економічної активності
4. Інтенсивний та екстенсивний аспект економічної активності.
5. Моделі мотивації економічної активності трудового потенціалу.
6. Проблеми мотивації економічної активності трудового потенціалу на сучасному етапі .

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

Семінар – дискусія

1. Економічні закони, що регулюють розподільчі відносини в умовах ринкової економіки.
2. Необхідність та державне регулювання доходів в ринковій економіці.
3. Державні соціальні стандарти в 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.

Тема 11. Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом

Семінар – дискусія

1. Суспільна праця її структура і функції.
2. Трудові ресурси як активний елемент в системі суспільної праці.
3. Форми суспільної праці та необхідність її організації.
4. Організація суспільної праці і її структурні елементи.
5. Управління суспільною організацією праці.
6. Типи і методи управління суспільною працею.
7. Деформації і проблеми в управлінні суспільною організацією праці при переході до ринкових відносин.

Тема. 12. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом суспільства

Семінар – дискусія

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 в системі управління трудовим потенціалом.
5. Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах.
6. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.

Тема 13. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом

Семінар – презентація «Інтеграція України в світовий ринок праці»

1. Міжнародна організація праці – координатор міжнародного співробітництва.
2. Особливості міжнародного співробітництва в галузі глобалізації. Переваги і недоліки.
3. Робоча сила України за кордоном.
4. Висновки і пропозиції щодо поліпшення ситуації. Оцінка.

Тема 14. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом

Семінар – презентація «Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом»

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.

Тема 15. Ефективність використання трудового потенціалу

Семінар – дискусія

1. Основи ефективності господарювання: теоретичні аспекти.
2. Показники і критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.

3. Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу в суспільства.
4. Класифікації резервів ефективності використання трудового потенціалу.
5. Оцінка сучасного рівня ефективності використання трудового потенціалу в Україні.
6. Резерви та шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

6. САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТА

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

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

Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу

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

Тема 3. Регулювання демографічних та міграційних процесів

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. Підготувати доповідь: «Міграція як невід'ємний компонент соціального розвитку держави».

3. Підготувати реферати:

- ◆ Міграційні процеси в Україні: характеристика, тенденції розвитку.
- ◆ Моделювання і прогнозування міграційних процесів.

4. Вирішення та оформлення задач, схем, діаграм.

5. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.

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

Тема 4. Трудовий потенціал суспільства

1. Робота з основною і додатковою літературою по темі з метою глибокого засвоєння теоретичного матеріалу.

2. Розробка порівняльних таблиць для категорій «трудовий потенціал суспільства», «трудові ресурси», «людські ресурси», «робоча сила».

3. Виконати завдання по темі «Динаміка використання трудового потенціалу в Україні за останні 5 років».

4. Виконати тести по темі.

5. Підготуватись до дискусії за такими напрямками:

- ◆ вплив трудової активності і трудової мобільності на формування та розвиток трудового потенціалу,
- ◆ характеристика трудового потенціалу України,
- ◆ роль різних соціально-демографічних груп населення у формуванні та розвитку трудового потенціалу,
- ◆ оцінка використання трудового потенціалу суспільства.

Тема 5. Система управління трудовим потенціалом суспільства

1. Робота з основною і додатковою літературою по темі з метою глибокого засвоєння лекційного матеріалу.

2. Побудувати логічно-структурну схему системи управління трудовим потенціалом суспільства.

3. Підготувати доповідь «Система управління трудовим потенціалом в Україні».

4. Ознайомитися з Державною програмою зайнятості населення на 2003 – 2005 рр.

5. Визначити чому окремі елементи системи управління здійснюють опосередкований, безпосередній, комбінований вплив на стан трудового потенціалу.

6. Розв'язати тести з правових методів управління трудовим потенціалом.

7. Розв'язати конкретні завдання економічного та адміністративного спрямування щодо управління трудовим потенціалом суспільства.

Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом

1. Робота з основною і додатковою літературою з метою глибокого засвоєння лекційного матеріалу.

2. Підготувати доповідь щодо джерел фінансування активних заходів на ринку праці.

3. Підготувати доповідь щодо ролі науки і наукового забезпечення системи управління трудовими ресурсами.

4. Підготуватись до дискусії з приводу:

- ◆ матеріально-технічного та кадрового забезпечення системи управління трудовим потенціалом,
- ◆ основні законодавчі акти, які безпосередньо забезпечують функціонування системи управління трудовим потенціалом.

Тема 7. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.

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

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

Тематика практичних занять і тренінгів:

Практичне заняття №1. Аналіз приватних витрат на одержання вищої освіти, очікуваної майбутньої користі від інвестицій в одержання вищої освіти та визначення ефективності одержання вищої освіти в КНЕУ.

Практичне заняття № 2. Розрахунок Індексу людського розвитку, його складових - індексу тривалості життя, індексу рівня освіченості, індексу доходу, а також Індексу людського розвитку з урахуванням гендерного фактора і показника розширення можливостей жінок для України.

Практичне заняття №3. *Круглий стіл* «Пріоритетні напрями гендерного розвитку у трудовій сфері в Україні».

1. Самостійно опрацювати питання:
 - ◆ Роль держави у інвестуванні людського капіталу.
 - ◆ Соціальні аспекти інвестування освіти.
2. Проаналізувати витрати на одержання Вами вищої освіти. Проаналізувати очікувані майбутні зиски від інвестицій в одержання вищої освіти. По-

рівняти витрати та очікувані майбутні зиски від одержання Вами вищої освіти з урахуванням фактору часу.

Тема 9. Людський розвиток

1. Самостійно опрацювати питання:

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

2. Розрахувати індекс людського розвитку і всі його складові для однієї з областей України у 2002 році за відомими вихідними даними.

3. Підготуватися до участі в дискусії на тему «Пріоритетні напрями гендерного розвитку у трудовій сфері в Україні» за одним із таких питань:

- ◆ Еволюція гендерних ролей і можливості людського розвитку.
- ◆ Зміни в економічному і соціальному становищі жінок в XX столітті.
- ◆ Відмінності в здоров'ї та тривалості життя чоловіків і жінок.
- ◆ Середня очікувана тривалість життя чоловіків і жінок.
- ◆ Репродуктивне здоров'я населення і динаміка народжуваності в Україні.
- ◆ Соціальні причини низької народжуваності, хвороб та смертності.
- ◆ Гендерна справедливість щодо одержання освіти.
- ◆ Динаміка показників освіченості чоловіків і жінок.
- ◆ Охоплення хлопців і дівчат відповідного віку початковою, середньою і вищою освітою.
- ◆ Гендерні стереотипи у виборі професії і роду діяльності.
- ◆ Різні можливості чоловіків і жінок щодо підвищення кваліфікації та навчання на підприємствах.

- ◆ Різниця у рівнях доходів чоловіків і жінок як результат різних соціальних можливостей.
- ◆ Соціальні причини відмінностей у рівнях доходів залежно від статі.
- ◆ Економічна і соціальна залежність членів родини.
- ◆ Нерівномірний розподіл домашньої роботи в сім'ї.
- ◆ Проблеми зменшення і належної оцінки загального трудового навантаження громадян.
- ◆ Вимірювання людського розвитку з урахуванням гендерних відмінностей.
- ◆ Динаміка значень показників Індексу людського розвитку з урахуванням гендерного фактора та Показника розширення можливостей жінок (показника співвідношення можливостей за статтю) в Україні.

Тема 10. Мотивація економічної активності населення

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

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

1. Робота з основною і додатковою літературою по темі з метою глибокого засвоєння лекційного матеріалу.
2. Написати реферати:

- ◆ Соціальні трансфери як елемент формування рівня життя і доходів населення.
 - ◆ Напрямки державної політики в області доходів населення.
 - ◆ Сутність і необхідність державного регулювання заробітної плати.
3. Вирішення та оформлення задач, тестів.
 4. Побудова структурної схеми доходів працівників підприємства (конкретного підприємства).
 5. Описати метод розрахунку прожиткового мінімуму.
 6. Охарактеризувати поняття «прожитковий мінімум», «межа малозабезпеченості», «мінімальний споживчий бюджет».

Тема 12. Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом

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

Тема. 13. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом суспільства

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

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

Тема 14. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом

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

Тема 15. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом

1. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу.
2. Переклад іноземних текстів з проблеми.
3. Підготовка доповіді «актуальні проблеми управління трудовим потенціалом в контексті міжнародного досвіду».
4. Підготувати реферати:

- ◆ Управління трудовим потенціалом: досвід індустріально-розвинутих країн.
 - ◆ Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили у зарубіжних країнах.
5. Описати модель розробки єдиних підходів до спрямування освітніх стандартів.
 6. Підготовка рефератних матеріалів з публікацій.

Тема 16. Ефективність використання трудового потенціалу

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

7. ІНДИВІДУАЛЬНО-КОНСУЛЬТАТИВНА РОБОТА

Індивідуальні заняття:

- ◆ Перевірка виконання індивідуальних завдань
- ◆ Перевірка та захист завдань, що винесені на поточний контроль.

Консультації:

(проводяться один раз на тиждень)

- ◆ відповіді на запитання студентів,
- ◆ пояснення певних теоретичних положень чи аспектів їх практичного застосування.

8. МЕТОДИКИ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ НАВЧАННЯ

№ п/ п	Практично-семінарські заняття по темі	Кі- лькі сть го- дин	Інтерактивні техно- логії навчання
1	Демографічний розвиток України: проблеми та перспективи	2	Семінар-дискусія
2	Тенденції та особливості розвитку міграційних процесів в Україні	2	Семінар-дискусія
3	Формування та розвиток трудового потенціалу України	2	Семінар-дискусія
4	Сутність і структура системи управління трудовим потенціалом суспільства	2	Семінар-дискусія
5	Права та ресурсна база функціонування системи управління трудовим потенціалом	2	Семінар-дискусія
6	Формування ринкових відносин та конкурентоспроможності робочої сили	2	Семінар - дискусія
7	Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку в сучасному світі	2	Семінар - дискусія
8	Концепція людського розвитку	2	Семінар - дискусія
9	Економічне зростання, зайнятість і людський розвиток	2	Семінар - дискусія
10	Мотивація економічної активності населення	2	Семінар - дискусія
11	Доходи населення і рівень життя в системі управління трудовим потенціалом	2	Семінар - дискусія
12	Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом	2	Семінар - дискусія
13	Соціальна політика в управлінні трудовим потенціалом	2	Семінар - дискусія
14	Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом	2	Семінар - презентація
15	Інтеграція України в світовий ринок праці	2	Семінар - дискусія
16	Ефективність використання трудового потенціалу України	2	Семінар - дискусія

Семінар – дискусія на тему

«Демографічний розвиток України: проблеми та перспективи»

1. Формування проблеми.
2. Поділ на групи та вибір лідерів в групі.

I група розглядає демографічну ситуацію як індикатор ефективності розвитку держави. (Порівняти індекс ВВП та індекс народжуваності за 1990 – 2003 рр.)

II група аналізує показники природних змін населення України (народжуваності, смертності, природного приросту – їх порівняння з іншими країнами), а також глобальні причини постаріння населення і специфіку їх прояву в Україні.

III група розглядає управління демографічними процесами і пропонує заходи і методи демографічної політики макроекономічного характеру.

3. Презентація лідерами груп висновків дискусій в групах.
4. Підсумки.

Семінар – дискусія з проблеми

«Тенденції та особливості розвитку міграційних процесів в Україні» (робота в мінігрупах)

1. Формування проблеми.
2. Поділ на групи та вибір лідерів групи

I група розглядає міграцію як не від'ємний компонент соціального розвитку (обґрунтувати це ствердження).

II група розглядає міграційні процеси в Україні і, зокрема, трудову міграцію як реальність функціонування українського ринку праці (позитивні та негативні наслідки).

III група розглядає моделювання та прогнозування міграційних процесів в Україні.

IV група обґрунтовує державну міграційну політику України: цільову орієнтацію і основні напрямки.

3. Презентація лідерами груп висновків дискусії в групах.
4. Підсумки.

Семінар – дискусія на тему

«Формування та розвиток трудового потенціалу України»

1. Підбір керівників груп по проблемам.
2. Підбір керівниками груп студентів – членів груп (чисельність групи залежить від чисельності студентів у академічній групі).
3. Видача завдання групам.

Перша група аналізує формування трудового потенціалу України (чисельність, соціально-демографічну і освітньо-професійну структуру в динаміці, робить на підставі аналізу свої висновки).

Друга група аналізує стан розподілу використання трудового потенціалу (зайнятість по галузях економіки в динаміці, обсяг ВВП та промислового і сільськогосподарського виробництва, будівництва тощо за останні 5 років, а також продуктивність праці. На підставі аналізу робить свої висновки і пропозиції).

Третя група аналізує активність і мобільність трудового потенціалу України, роль різних демографічних груп населення. На підставі аналізу роблять висновки.

4. Викладачем підводяться підсумки аналізу по групам та обговорення з відповідним оцінюванням.

Семінар – дискусія на тему «Сутність і структура системи управління трудовим потенціалом суспільства»

1. Підбір керівників груп по проблемам.
2. Підбір керівниками груп студентів – членів груп (чисельність групи залежить від чисельності студентів у академічній групі).
3. Видача завдань по групам.

Перша група розкриває сутність системи управління трудовим потенціалом, суб'єкти, об'єкти і предмети системи.

Друга група розкриває підсистеми та елементи системи управління трудовими потенціалом.

Третя група аналізує стан управління трудовим потенціалом в Україні.

4. Викладачем підводяться підсумки і оцінюється виконання завдань та участь у дискусії.

Семінар – дискусія на тему «Правова та ресурсна база функціонування системи управління трудовим потенціалом України»

1. Готуються завдання – ситуації правового спрямування, які задаються студентам для самостійної підготовки.

2. Готуються завдання – ситуації стосовно інфраструктури ринку праці, ресурсного і кадрового забезпечення системи управління трудовим потенціалом.

3. Здійснюється групове обговорення і розбір виконаних завдань.

4. Викладач підводить підсумки обговорення і оцінює виконання завдань.

Семінар – презентація з теми «Формування ринкових відносин та конкурентоспроможність робочої сили»

1. Обґрунтувати актуальність теми.

2. Доповідь на тему:

1. Доповідь «Формування ринкових відносин та конкурентоспроможність робочої сили».

2. Співдоповіді:

- ◆ Освіта та професійна підготовка як фундамент людського розвитку і прогресу суспільства.
- ◆ Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів.

- ◆ Створення моделі системного і безперервного навчання (фактори та принципи) як основи ефективної зайнятості.
- 3. Підведення підсумків. Рекомендації.

Семінар – дискусія на тему «Людський капітал - домінуючий чинник соціально – економічного розвитку в сучасному світі»

1. Обґрунтувати актуальність теми.
2. Доповідь на тему:
 - «Методика розрахунку Індексу людського розвитку та його складових».
 - «Аналіз і оцінка витрат на одержання вищої освіти».
3. Круглий стіл «Пріоритетні напрями гендерного розвитку у трудовій сфері в Україні».
4. Підведення підсумків. Рекомендації.

Семінар – дискусія на тему «Концепція людського розвитку»

1. Розбиття академічної групи на підгрупи (чисельність групи залежить від чисельності студентів у академічній групі).

2. Видача завдань по групам.

Перша група розкриває методологію розрахунку індексу людського розвитку (розраховує показник конкретно по області, регіону, використовуючи дані Статистичного щорічника України).

Друга група характеризує соціальні причини низької народжуваності, низького рівня освіти і рівня життя, зростання хвороб і смертності .

Третя група, виходячи з результатів розрахунку, аналізує шляхи покращення ситуації на даній території (якщо це потрібно).

3. Викладачем підводяться підсумки і оцінюється виконання завдань та участь у дискусії.

Семінар – дискусія на тему «Економічне зростання, зайнятість, людський розвиток»

1. Готуються завдання – ситуації, які задаються студентам для самостійної підготовки.
2. Готуються завдання – стосовно розрахунку індексу людського розвитку по областях, регіонах, районах.
3. Здійснюється групове обговорення і розбір виконаних завдань.
4. Викладач підводить підсумки обговорення і оцінює виконання завдань.

Семінар – дискусія на тему «Мотивація економічної активності населення»

1. Обґрунтувати актуальність теми.
2. Доповіді на теми:
 - «Проблеми мотивації економічної активності трудового потенціалу на сучасному етапі».
 - «Реформування системи мотивації економічної активності населення».
 - «Вдосконалення мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою працівників».
3. Підведення підсумків. Рекомендації.

Семінар – дискусія на тему «Доходи населення і рівень життя в системі управління трудовим потенціалом»

1. Формування проблеми.
 2. Поділ на групи та вибір лідерів групи
- І група розглядає основні напрямки державної політики в області доходів населення.

II група розглядає механізм визначення прожиткового мінімуму.

III група розраховує показники бідності, використовуючи дані з Статистичного щорічника України.

3. Презентація лідерами груп висновків дискусії в групах.

4. Підсумки.

Семінар – дискусія на тему «Соціальна політика в управлінні трудовим потенціалом»

1. Поділ академічної групи на підгрупи та вибір лідерів підгруп.

I група розробляє схему проведення соціальної політики на конкретному підприємстві.

II група розглядає проблеми фінансування соціального захисту на конкретному підприємстві і в Україні.

III група розглядає основні принципи реорганізації системи соціального забезпечення в Україні.

2. Презентація лідерами груп висновків дискусії в групах.

3. Підсумки.

Семінар – дискусія на тему «Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом»

1. Обґрунтувати актуальність теми.

2. Доповідь на тему: «Інтеграція України в світовий ринок праці».

3. Співдоповіді на теми:

◆ «Міжнародна організація праці – координатор міжнародного співробітництва».

◆ «Робоча сила України за кордоном: переваги та недоліки»

3. Підведення підсумків. Рекомендації.

**Семінар – презентація на тему «Інтеграція України
у світовий ринок праці»**

1. Призначається студент доповідач по вказаній темі.
2. Призначаються студенти співдоповідачі по темах:
 - ◆ МОП – координатор міжнародного співробітництва.
 - ◆ Робоча сила України за кордоном
3. Висновки і пропозиції. Оцінка.

Семінар – дискусія на тему

«Ефективність використання трудового потенціалу України»

1. Поділ академічної групи на підгрупи та вибір лідерів підгруп.

I група дає оцінку управління і використання трудового і кадрового потенціалу конкретного підприємства.

II група характеризує концепцію ефективності праці на конкретному підприємстві.

III група розробляє напрямки мотивації працівників щодо конкретного підприємства

2. Презентація лідерами груп висновків дискусії в групах.
3. Підсумки.

На семінарах - презентаціях студенти повинні навчитись регламентувати свій час, стисло і повністю подавати матеріал у виступах відповідно поставленого завдання. З цією метою на семінарах – презентаціях встановлюється наступний регламент:

- основна доповідь - не більше 15 хвилин,
- співдоповідь – 5 – 7 хвилин,
- виступи у обговоренні – до 3 хвилин.

9. СИСТЕМА ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

9.1. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ, ЩО ОХОПЛЮЮТЬ ЗМІСТ РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ ДИСЦИПЛІНИ

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

22. Фактори. Які впливають на формування стратегії розвитку освіти.
23. Зарубіжний досвід профорієнтаційної роботи.
24. Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили у зарубіжних країнах.
25. Актуальні проблеми управління трудовим потенціалом в контексті міжнародного досвіду.
26. Сутність категорії «трудоий потенціал».
27. Трудовий потенціал індивіда, організації, суспільства.
28. Місце людини в поняттях «трудоі ресурси», «трудоий потенціал», «людський фактор», «робоча сила».
29. Фактори впливу на стан трудового потенціалу.
30. Сутність формування і розподілу трудового потенціалу.
31. Використання трудового потенціалу.
32. Трудова активність і трудова мобільність та її вплив на розвиток трудового потенціалу.
33. Роль молоді і осіб середнього віку в трудовому потенціалі.
34. Взаємозв'язок населення і трудового потенціалу.
35. Функції трудового потенціалу.
36. Загальні поняття і функції «системи управління».
37. Сутність системи управління трудовим потенціалом.
38. Підсистеми і елементи системи управління трудовим потенціалом.
39. Мета і завдання системи управління трудовим потенціалом суспільства.
40. Структура системи управління персоналом.
41. Характеристика методів управління трудовим потенціалом.
42. Активна і пасивна політика держави в галузі управління трудовим потенціалом.
43. Засади, які закладені в Законах України, спрямованих на правове регулювання трудового потенціалу.
44. Стан управління трудовим потенціалом в Україні.
45. Джерела, споживачі і методи інформаційного забезпечення системи управління трудовим потенціалом.

46. Фінансове і кадрове забезпечення системи управління трудовим потенціалом.
47. Людський капітал в системі соціально-економічних категорій.
48. Сутність людського капіталу на макро-, мезо-, мікроекономічному та особистому рівні.
49. Інвестиції в людський капітал.
50. Методи визначення ефективності інвестування в людський капітал.
51. Концепція людського розвитку, запропонована ПРООН.
52. Методологія розрахунку Індексу людського розвитку ПРООН.
53. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
54. Економічне зростання і попит на працю.
55. Економічне зростання і пропозиція на працю.
56. Безробіття і людський розвиток.
57. Рівень життя і людський розвиток.
58. Фактори мотивації економічної активності та їх характеристика.
59. Методи мотивації економічної активності та їх характеристика.
60. Моделі мотивації економічної активності трудового потенціалу.
61. Сутність, джерела і структура доходів населення України.
62. Класифікація доходів та їх характеристика.
63. Нормативно-правові акти, що регулюють доходи працюючих.
64. Соціально-економічне значення державних соціальних стандартів.
65. Державне регулювання доходів.
66. Доходи і платоспроможність населення.
67. Бідність та напрями подолання бідності в Україні.
68. Характеристика трудових ресурсів.
69. Форми суспільної праці та їх характеристика.
70. Сутність управління суспільною організацією праці
71. Типи і методи управління суспільною працею.
72. Деформації і проблеми в управлінні суспільною організацією праці при переході до ринкових відносин.

73. Сучасні напрямки соціальної політики в Україні.
74. Соціальний захист населення як елемент соціальної політики та його принципи.
75. Соціальний захист і адресність соціальної допомоги.
76. Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах.
77. Зміни в системі пенсійного забезпечення.
78. Правові документи та державні структури, що здійснюють соціальну політику.
79. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.
80. Міжнародна організація праці (МОП): цілі, завдання, функції, структура та основні напрямки діяльності.
81. Конвенції і рекомендації МОП з питань використання трудового потенціалу і соціального захисту населення.
82. Вплив міжнародної економічної інтеграції на процеси управління трудовим потенціалом.
83. Проблеми створення єдиного ринку праці в країнах Європейського економічного співтовариства.
84. Участь України в європейських і світових структурах.
85. Проблеми інтеграції України в світовий ринок праці.
86. Європейський фонд освіти та його місце в управлінні трудовим потенціалом.
87. Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили.
88. Працевлаштування і створення робочих місць.
89. Система соціального захисту та фінансування соціальних програм.
90. Поняття, показники і критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.
91. Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу суспільства.

92. Методичні основи класифікації резервів ефективності використання трудового потенціалу.

93. Сучасний рівень ефективності використання трудового потенціалу України.

94. Механізм регулювання ефективного використання трудового потенціалу.

95. Характеристика резервів та шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

9.2. ПРИКЛАДИ ТИПОВИХ ЗАВДАНЬ, ЩО ВІНОСЯТЬСЯ НА ІСПИТ

1. Розрахувати показник народжуваності, смертності і природного приросту.
2. Розрахувати індекс людського розвитку.
3. Розрахувати індекс тривалості життя.
4. Розрахувати індекс рівня освіченості.
5. Розрахувати індекс доходу.
6. Визначити витрати на одержання вищої освіти.

9.3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОЇ І ПІДСУМКОВОЇ ОЦІНКИ ЗНАНЬ З ДИСЦИПЛІНИ ДЛЯ СТУДЕНТІВ ДЕННОЇ ТА ВЕЧІРНЬОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Даний «Порядок» направлений на подальше удосконалення діючої в університеті системи контролю знань студентів, більш повну реалізацію таких її основних задач:

- систематизація знань та активне їх засвоєння упродовж навчального року (семестру);
- скорочення розриву між завданнями, що виносяться для контролю і програмою дисципліни;
- відкритість контролю: ознайомлення студентів з контрольними завданнями на початку вивчення дисципліни та всіма формами контрольних заходів;
- подолання елементів суб'єктивізму при оцінюванні знань, що забезпечується складанням контрольних завдань і іспитів у письмовій формі із застосуванням 100-бальної шкали оцінки;
- забезпечення належних умов вивчення програмного матеріалу і підготовки до контрольних заходів, що досягаються шляхом чіткого їх розмежування за змістом й у часі;

- підвищення мотивації студентів до систематичної активної роботи впродовж навчального року (семестру), переорієнтація їх цілей з отримання позитивної оцінки на формування стійких знань, умінь та навичок;

- розширення можливостей для всебічного розкриття здібностей студентів, розвитку їх творчого мислення та підвищення ефективності роботи викладацького складу.

Об'єктом підсумкового оцінювання знань студентів є програмний матеріал дисципліни різного характеру і рівня складності, засвоєння якого відповідно перевіряється під час поточного контролю і на іспиті.

Завданням поточного контролю є перевірка розуміння та запам'ятовування певного матеріалу, вироблених навичок проведення розрахункових робіт, умінь самостійно опрацьовувати тексти, здатності осмислити зміст теми чи розділу публічно чи письмово представити певний матеріал (презентація).

Завданням іспиту є перевірка розуміння студентом програмного матеріалу в цілому, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатність творчого використання накопичених знань, уміння сформулювати своє відношення до певної проблеми, що впливає з дисципліни тощо.

Оцінювання здійснюється за 100-бальною шкалою. Завдання поточного контролю оцінюються в діапазоні від 0 до 40 балів, а завдання, що виносяться на іспит - від 0 до 60 балів.

Об'єктом поточного контролю знань студента є:

- а) контроль систематичності та активності роботи протягом семестру над вивченням програмного матеріалу дисципліни;

- б) контроль за виконанням модульних завдань.

При контролі систематичності та активності роботи студентів оцінці можуть підлягати: відвідування семінарських і практичних занять, активність та рівень знань при обговоренні питань семінарів, результати виконання лабораторних робіт, проведення розрахунків, завдання для самостійного вивчення, підготовка рефератів та їх презентація, участь у студентських конференціях, гуртках, конкурсах, олімпіадах, інші форми робіт. Конкретний пере-

лік робіт, що зобов'язаний виконати студент, та критерії їх оцінки визначаються кафедрою і включаються до робочої програми дисципліни.

Оцінка за систематичну роботу та активність студентів протягом семестру не може перевищувати 20 балів із 40 балів, якими оцінюється вся поточна робота, і має експертний характер.

При виконанні модульних завдань оцінці можуть підлягати: тести, виконання письмових завдань під час проведення контрольних робіт, виконання індивідуальних завдань, розв'язання виробничих ситуацій (кейсів), звіти за переклад іноземних текстів встановлених обсягів, інші завдання.

Модуль - це частина програми дисципліни, яка складається з пов'язаних між собою у певному співвідношенні теоретичних, емпіричних і практичних компонентів змісту, кожна складова якого оцінюється в балах. Кількість модулів залежить від числа кредитів, відведених на вивчення дисципліни в семестрі. Завдання, що входять до модулів, порядок і час їх складання визначаються кафедрою, включаються до робочої програми і доводяться до студентів на початку семестру.

Результати поточного контролю знань студентів в цілому (з урахуванням систематичності і активності роботи та виконання модульних завдань) оцінюються в діапазоні від 0 до 40 балів. Якщо за результатами поточного контролю знань студент отримав менше 20 балів, він не допускається до іспиту. Оформлення не допуску здійснюється згідно з вимогами Наказу ректора від 13.12.01. №604. Результати поточного контролю знань студентів, які отримали 20 і більше балів, вносяться до заліково-екзаменаційної відомості без переведення їх у 4-х бальну шкалу.

Об'єктом контролю знань студентів у формі іспиту є результати виконання письмових екзаменаційних завдань. На іспит виносяться вузлові питання, типові та комплексні задачі, завдання, що потребують творчої відповіді та уміння синтезувати отримані знання і застосовувати їх при вирішенні практичних задач тощо.

Перелік та зміст екзаменаційних завдань, критерії їх оцінювання, визначаються кафедрою, включаються до робочої програми дисципліни і доводяться до студентів на початку семестру.

Екзаменаційний білет, як правило, містить 6 завдань, кожне з яких оцінюється за шкалою 10; 5; 0 балів. Результат іспиту оцінюється в діапазоні від 0 до 60 балів.

Загальна підсумкова оцінка з дисципліни складається з суми балів за результати поточного контролю знань (за умови, що студент набрав 20 балів і вище) та за виконання завдань, що виносяться на іспит (за умови, що студент набрав 30 балів і вище).

До залікової екзаменаційної відомості заносяться сумарні результати в балах поточного контролю та іспиту (загальна підсумкова оцінка).

Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в 4-х бальну здійснюється в такому порядку:

оцінка «незадовільно» - менше 50 балів;

оцінка «задовільно» - 50-60 балів;

оцінка «добре» - 65-80 балів;

оцінка «відмінно» - 85-100 балів.

Оцінка за 4-х бальною шкалою оцінювання виставляється в заліково-екзаменаційні відомості поряд із загальною підсумковою оцінкою в 100-бальній шкалі.

9.3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ З ДИСЦИПЛІНИ ДЛЯ СТУДЕНТІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Загальна підсумкова оцінка з навчальної дисципліни формується за такими складовими:

1. Поточний контроль:

- реферат,
- навчальна активність студента протягом семестру

2. Підсумковий контроль

3. Загальна оцінка

Поточний контроль оцінюється в межах 0 – 40 балів. Студент, який по результатах поточного контролю набрав менше 20-ти балів до екзамену не допускається.

Завдання поточного контролю:

- перевірка розуміння та засвоєння певного матеріалу,
- вироблення навичок проведення розрахункових робіт, умінь самостійно опрацьовувати тексти,
- вироблення здатності осмислити зміст теми, умінь публічно чи письмово представити певний матеріал.

Об'єктом поточного контролю знань є:

- систематичність, активність та результативність роботи над вивченням програмного матеріалу дисципліни,
- виконання завдань для самостійного опрацювання,
- контроль виконання самостійної роботи та активності студентів на заняттях.

Об'єктом контролю знань студентів у формі іспиту є виконання письмових завдань. На іспит виносяться вузлові питання, типові задачі, що передбачають творчого підходу та вміння синтезувати отримані знання.

Підсумковий контроль знань студентів проводиться і оцінюється від 0 до 60 балів відповідно. Студент, який за результатом екзамену отримав нижче 30 балів оцінюється незадовільно. В даному випадку бали, набрані за підсумком поточного контролю не зараховуються.

Загальна підсумкова оцінка з дисципліни складається з суми балів за результатами поточного контролю знань та за виконання завдань, що виносяться на іспит (за умови, що студент набрав 30 балів і вище).

До залікової екзаменаційної відомості заносяться сумарні результати в балах поточного контролю та іспиту (загальна підсумкова оцінка)

Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в 4-х бальну здійснюється в такому порядку:

оцінка «незадовільно» - менше 50 балів;

оцінка «задовільно» - 50-60 балів;

оцінка «добре» - 65-80 балів;

оцінка «відмінно» - 85-100 балів.

Оцінка за 4-х бальною шкалі оцінювання виставляється в заліково-екзаменаційні відомості поряд із загальною підсумковою оцінкою в 100-бальній шкалі.

Критерії оцінки знань студентів під час поточного та підсумкового контролю:

10 балів Студент дав правильну і вичерпну відповідь на поставлене запитання, при цьому показав високі знання понятійного апарату і літературних джерел, уміння аргументувати своє ставлення до відповідних категорій, залежностей та явищ, повністю вирішив задачу.

5 балів Студент в цілому відповів на поставлене запитання, але не спромігся переконливо аргументувати свою відповідь, помилився у використанні понятійного апарату, показав незадовільні знання літературних джерел, неповністю вирішив задачу, хоча хід рішення був правильний.

0 балів Нульову оцінку одержує студент, якщо він дав неправильну або неповну відповідь на запитання, ухилився від аргументувань, показав незадовільні знання понятійного апарату і спеціальної літератури чи взагалі нічого не відповів.

9.4. ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ ЗАОЧНОЇ ТА ПРИСКОРЕНОЇ ФОРМ НАВЧАННЯ

9.4.1. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ

1. Державна політика зайнятості в Україні.
2. Тенденції зайнятості населення в Україні.
3. Якість робочої сили та її конкурентоспроможність.
4. Правове забезпечення державного регулювання зайнятості в Україні.
5. Інфраструктура ринку праці України.
6. Соціальний захист безробітних в Україні.
7. Вплив глобалізації на зайнятість та соціально-трудова відносини.
8. Роль різних соціально-демократичних груп населення в зайнятості.
9. Активна політика на ринку праці України.
10. Принципи державної політики зайнятості в Україні.
11. Сутність і функції зайнятості.
12. Інформаційне забезпечення державного регулювання зайнятості.
13. Умови формування ринку праці в Україні.
14. Практична доцільність диференціації безробіття за видами.
15. Гнучкі форми зайнятості.
16. Довготривале (хронічне) безробіття та його вплив на ринок праці.
17. Вимушена неповна зайнятість в Україні.
18. Роль МОП у міжнародному співробітництві.
19. Аналіз і оцінка сучасної демографічної ситуації в Україні.
20. Міграційні процеси в Україні: характеристика та тенденції розвитку.
21. Управління міграційними процесами та міграційна політика держави.
22. Населення України і його основні демографічні характеристики.
23. Система управління трудовим потенціалом суспільства.
24. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу.
25. Освіта як важливий фактор соціально-економічного розвитку держави.
26. Концепція людського капіталу та її соціально-економічне значення.
27. Інвестиції в людський капітал.

28. Людський розвиток як шлях до економічного зростання.
29. Фактори й методи мотивації економічної активності.
30. Проблеми мотивації економічної активності трудового потенціалу на сучасному етапі.
31. Рівень життя та його вплив на економічну та соціальну активність.
32. Управління соціальною організацією праці.
33. Механізми та інструменти реалізації соціальної політики.
34. Сучасні напрямки соціальної політики в Україні.
35. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.
36. Глобалізація: її сутність, розвиток, переваги, недоліки.
37. Актуальні проблеми управління трудовим потенціалом в контексті міжнародного досвіду.
38. Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу в суспільстві.
39. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.
40. Формування та розвиток трудового потенціалу України.
41. Правова та ресурсна база функціонування системи управління трудовим потенціалом України.
42. Формування ринкових відносин та конкурентоспроможність робочої сили.
43. Інтеграція України у світовий ринок праці.
44. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом та його використання в контексті економічних реформ в Україні.
45. Людський капітал України: сучасний стан та динаміка зміни.
46. Зовнішня трудова міграція в Україні: причини та наслідки.
47. Доходи населення та їх вплив на відтворення трудового потенціалу.
48. Трансформація механізму оплати праці та її вплив на життєвий рівень населення.

9.4.2. КОНТРОЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Варіант 1

1. За даними Статистичного щорічника України проаналізувати:

- кількісні та якісні характеристики населення України,
- природний рух населення,
- основні напрямки міграції населення.

2. Визначити заходи щодо регулювання демографічних та міграційних процесів.

3. Розглянути фактори та методи мотивації економічної активності населення.

4. Задача 1

Все населення району становить 200 тисяч осіб, в тому числі: 45 тисяч - діти до 16 років і особи, які знаходяться у психіатричних лікарнях та виправно-трудових закладах; 50 тисяч - дорослі, які вибули із складу робочої сили; безробітні - 11 тисяч осіб; працівники, які вимушено зайняті неповний робочий день і шукають іншу роботу - 12 тисяч осіб. Визначте чисельність робочої сили району.

5. Задача 2

У звітному періоді чисельність населення країни становила 50 млн. осіб, з яких: все незайняте населення становило 28 млн. чол., в тому числі: особи молодше працездатного віку - 12 млн. осіб; особи, які активно шукали роботу та були готові приступити до роботи – 2,5 млн. чол. Визначте рівень економічної активності дорослого населення.

Варіант 2

1. За даними Статистичного щорічника України проаналізувати сучасний стан регулювання трудових доходів:

- грошові доходи і витрати населення,
 - структуру доходів, витрат і заощаджень населення,
 - середньомісячну номінальну заробітну плату по галузям економіки та видам економічної діяльності,
 - розподіл населення за рівнем середньодушових грошових витрат.
- розглянути шляхи вдосконалення регулювання трудових доходів.

2. Дати визначення трудовий потенціал індивіда, трудовий потенціал організації, трудовий потенціал суспільства.

3. Задача 1

Чисельність населення району становила на кінець року 210 тис. осіб. Населення молодше працездатного віку – 48100 осіб. Населення старше працездатного віку – 42500 осіб. Інваліди (1,2 гр.) працездатного віку (непрацюючі) - 2000 осіб. Учні старших класів середніх шкіл і студенти денної форми навчання – 7600 осіб. Все незайняте населення працездатного віку – 25900 осіб. Безробітні – 9800 осіб. Працюючі пенсіонери – 10500 осіб, працюючі підлітки – 100 осіб. Визначте чисельність трудових ресурсів району.

4. Задача 2

Чисельність трудових ресурсів в базовому періоді становила 500000 осіб. На протязі року в працездатний вік вступило 125000 осіб. Вийшло за межі працездатного віку 80000 осіб. Кількість померлих серед населення працездатного віку 5000 осіб. Відтік 2500 осіб, притік 3000 осіб. Визначте приріст населення в працездатному віці.

Варіант 3

1. За даними Статистичного щорічника України проаналізувати стан формування загальноосвітнього професійного рівня трудового потенціалу:

- підготовку кваліфікаційних робітників професійно-технічними навчальними закладами,
- випуск спеціалістів вищими навчальними складами,
- підготовку учнів в загальноосвітніх навчальних закладах.

2. Розглянути зарубіжний досвід формування професійного рівня трудового потенціалу.

3. Розглянути основні напрями та компоненти економічних та адміністративно-організаційних методів управління трудовим потенціалом.

4. Задача 1

Маються наступні дані про чисельність населення району А (див. табл. 1) Необхідно визначити середньорічну чисельність населення району, скориставшись для розрахунку формулою середньоарифметичної зваженої.

Таблиця 1

Чисельність населення району

Дата, на яку маються дані	Чисельність населення, тис. осіб
01.01.2001	114
01.02.2001	124
01.05.2001	116
01.10.2001	126
01.01.2002	134

5. Задача 2

Згідно даних перепису населення в області, чисельність її працездатних осіб становила 1 млн. чол. Визначити чисельність працездатного населення на початку наступного року після перепису, якщо чисельність населення, що вступає в працездатний вік 300 тис. осіб, чисельність населення, що виходить за межі працездатного віку 21 тис., число померлих в працездатному віці 5 тис, механічний приріст (відтік) – 3 тис., притік – 3,5 тис. осіб в працездатному віці.

Варіант 4

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

2. Дати характеристику понять «соціальні потреби», «соціальне управління», «соціальна політика», «соціальне забезпечення», «соціальний захист».

3. Описати метод розрахунку прожиткового мінімуму.

4. Задача 1

Чисельність трудових ресурсів в базовому періоді становила 500000 осіб. На протязі року в працездатний вік вступило 125000 осіб. Вийшло за межі працездатного віку 80000 осіб. Кількість померлих серед населення працездатного віку 5000 осіб. Відтік 2500 осіб, притік 3000 осіб. Визначте коефіцієнт заміщення трудових ресурсів.

5. Задача 2

В місті з чисельністю населення 120 тис. осіб доля трудових ресурсів становила на кінець року 50%, а базовий коефіцієнт природного приросту дорівнював 10% (проміле). Визначити перспективну чисельність населення і трудових ресурсів на кінець наступного планового періоду при умові незмінності коефіцієнта природного приросту і долі трудових ресурсів в населенні міста.

Варіант 5

1. Розрахувати індекс людського розвитку і всі його складові для однієї з областей України у 2003 році за відомими вихідними даними.

2. Дати визначення категорій «трудовий потенціал суспільства», «трудо-ві ресурси», «людські ресурси», «робоча сила».

3. Розглянути організацію суспільної праці і її структурні елементи.

4. Задача 1

У звітному періоді чисельність населення країни становила 50 млн. осіб, з яких: все незайняте населення становило 28 млн. осіб, в тому числі: особи молодше працездатного віку - 12 млн. осіб; особи, які активно шукали роботу та були готові приступити до роботи – 2,5 млн. осіб. Визначте рівень економічної активності дорослого населення.

5. Задача 2

Маються наступні дані про чисельність населення району Б (див. табл. 1.) Необхідно визначити середньорічну чисельність населення району, скориставшись для розрахунку формулою середньоарифметичної зваженої або краще середньої хронологічної.

Таблиця 1

Чисельність населення району

Район Б	
Дата, на яку маються дані	Чисельність населення, тис. чол.
01.01.2001	112
01.04.2001	155
01.07.2001	135
01.10.2001	147
01.01.2002	151

9.5. ЗРАЗОК ЕКЗАМЕНАЦІЙНОГО БІЛЕТУ

1. Сутність категорії «трудоий потенціал». Трудоий потенціал індивіда, трудоий потенціал організації, трудоий потенціал суспільства їх характеристика та показники.
2. Конкурентоспроможність робочої сили та чинники, що визначають конкурентоспроможність робочої сили.
3. Методи мотивації економічної активності населення.
4. Сучасні напрями соціальної політики в Україні.
5. Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

6. Задача

У звітному періоді чисельність населення міста становила 100 тис. осіб, з яких: 12000 становили особи молодше 16 років, 28000 осіб - непрацюючі пенсіонери, 54000 осіб - зайняті, 10000 осіб були вимушено зайняті неповний робочий день та шукали роботу на повний робочий день. Визначте рівень безробіття в місті.

10. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. Навч. посіб. - К.: Ви-тво «Знання – Прес», 2002. – 313 с.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості. Навч. посіб. - К.: Ви-тво КНЕУ, 2003. – 252 с.
3. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда . Учебник для вузов. – М.: Из-во НОРМА – ИНФРА-М, 1998. –373 с.
5. Гриненко А. М. Соціальна політика. Навч. посіб. – К.:Ви-тво КНЕУ, 2004. – 309 с.
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
7. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Ви-тво Кондор, 2003. – 223 с.
8. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами Навч. посібник – К.: Вид. Дім «Юридична книга», 2003 - 258 с
9. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П.. – М.: Из-во ЧеРо МГУ, 1996. – 623 с.
10. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / под ред. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. – М.: Из-во Экзамен, 2002. – 735 с.
11. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. – Донецьк: Інститут економіки промисловості НАН України, 2005. – 502 с.
12. Шевчук П.І. Соціальна політика. – Львів: Світ, 2003. - 400 с.

Додаткова

1. Васильченко В.С. Петрова Т.П. Міграційна політика держави та її інформаційне забезпечення Україна: аспекти праці 1996 №6.

2. Демографічна криза в Україні: проблеми дослідження, висновки, складові, напрями протидії. НАН України. Інститут економіки Ред. В. Стещенко. К. 2001 – 560 с.
3. Дослідження в Україні проблеми економіки праці, демографії, соціальної економіки. Ред. Т.А. Заяць. Академія економічних наук України. К. 2000 – 70 с.
4. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. В.М. Гейса К.: Фенікс, 2003 .
5. Заяць Т.А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили. К.: Ленвіт, 1997 – 152 с.
6. Зовнішні трудові міграції населення України За ред. Лібанової Е.М. К.: РВПС України НАН України, 2002 – 206 с.
7. Кузьмин О.Є. Мельник О.Г. Основи менеджменту К.: Академія 2003 – 424 с.
8. Лібанова Е.М. Демографическое развитие Украины: проблемы и перспективы. Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної перебудови економіки. Міжнародна науково-практична конференція. К. Мінпраці України, РВПС України, Інститут соціальних досліджень, 2000. т.2 – 597 с.
9. Лібанова Е.М., Мельничук Д.П. Ринок праці в економічній системі. – Житомир 2002. – 261 с.
10. Онікієнко В.В., Петрова Т.П. Пазнюк О.Г. Державне регулювання трудових міграцій: механізм і інформаційне забезпечення. К.: Ви-цво НУЗР-НАН України і Мінпраці України, 1996 – 245 с.
11. П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран М.: Из-во «Экзамен» 2003 – 448 с.
12. Петрова Т.П. Концепція державної міграційної політики України: цільова орієнтація і основні напрямки. К.: Науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці. 1996.- 41 с.

13. Петрова Т.П. Механизм миграционного обмена: методы исследования К.: Наукова думка. 1992 – 139 с.
14. Ратніков Д. До питання про соціально-економічну сутність категорії «конкурентоспроможність робочої сили: Україна: аспекти праці 2003 №3.
15. Савченко О.В. Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах Україна: аспекти праці 2003 № 4.
16. Старостенко Г.Г. Методологія і практика досліджень відтворення населення України (регіональний аспект). Український фінансовий економічний інститут. К. 1997 – 270 с.
17. Статистичний щорічник «Україна в плановому році».
18. Стеценко С.Г., Швець В.Г. Статистика населення К. Вища школа 2001 – 463с.
19. Стешенко В., Руднацький О., Хомра О., Стефановська А. Демографічні перспективи України до 2026 року. НАН України. Інститут економіки К. 1999 – 55 с.