

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

**Методичні рекомендації
до виконання самостійної роботи
для студентів спеціальності
051 "Економіка"
першого (бакалаврського) рівня**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2021**

УДК 331.5(07.034)
У67

Укладач О. В. Іванісов

Затверджено на засіданні кафедри економіки та соціальних наук.
Протокол № 6 від 29.12.2020 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Управління трудовим потенціалом [Електронний ресурс] : методичні рекомендації до виконання самостійної роботи для студентів спеціальності 051 "Економіка" першого (бакалаврського) рівня / уклад. О. В. Іванісов. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2021. – 118 с.

Подано за темами навчальної дисципліни основні терміни і поняття, контрольні запитання для самодіагностики, питання для самостійного опрацювання. Наведено практичні та семінарські завдання та методичні рекомендації щодо їхнього самостійного виконання студентами.

Рекомендовано для студентів освітньої програми "Управління персоналом та економіка праці" першого (бакалаврського) рівня.

УДК 331.5(07.034)

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2021

Вступ

Трудові ресурси як об'єкт управління є важливим чинником суспільного розвитку. Управління трудовим потенціалом на сучасному етапі розвитку передбачає визначення нових методів і форм регулювання процесів ефективного формування, розподілу та використання трудового потенціалу як на макрорівні, так і на рівні підприємств.

Трудові ресурси на підприємстві – це об'єкт постійної турботи з боку керівництва підприємства. Достатня забезпеченість підприємств висококваліфікованими фахівцями, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів висококонкурентної продукції, що випускається, і підвищення ефективності діяльності підприємств в умовах ринкової економіки. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їхнього використання залежать обсяг і своєчасність усіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та ряд інших економічних і трудових показників.

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

Створення ефективного механізму управління трудовим потенціалом є важливим складником структурної трансформації економіки, що зумовило актуальність розроблення та впровадження навчальної дисципліни в програму підготовки фахівців за освітньою програмою "Управління персоналом та економіка праці".

Об'єктом вивчення навчальної дисципліни є процеси формування, використання, розподілу та розвитку трудового потенціалу.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є теоретичні підходи та практичні рекомендації щодо ефективного формування, використання, розподілу та розвитку трудового потенціалу.

Метою засвоєння навчальної дисципліни є формування системи знань і навичок з теорії та практики регулювання процесів формування, використання, розподілу й розвитку трудового потенціалу.

Завдання навчальної дисципліни: проводити аналіз процесів формування та використання трудових ресурсів; системно підходити до управління трудовим потенціалом; володіти методами ефективного регулювання процесів управління трудовим потенціалом; формувати теоретичну базу використання засобів формування трудового потенціалу; визначати складники механізму управління трудовим потенціалом; визначати особливості та характер взаємозалежності показників соціально-економічного розвитку.

Самостійна робота є важливим видом навчального навантаження, що дозволяє закріпити здобуті під час аудиторних занять знання та доопрацювати питання, що не зазнали детального розгляду в аудиторії.

Цей вид навчальної роботи є важливим складником навчального процесу, що має безпосередній вплив на зміст і глибину засвоєння матеріалу студентами, й водночас основним засобом оволодіння знаннями та набуття навичок у позааудиторний час.

Метою самостійної роботи є забезпечення засвоєння навчальної дисципліни в повному обсязі шляхом поглибленого вивчення та систематизації набутих теоретичних знань.

Робочою програмою навчальної дисципліни передбачено такі види самостійної роботи: підготовка до семінарських і практичних занять, що полягає в опрацюванні лекційного матеріалу, підготовці доповідей; підготовка до поточного та підсумкового контролю знань, що полягає в опрацюванні контрольних запитань, питань для самодіагностики; самостійне опрацювання теоретичного матеріалу за зазначеною тематикою; самостійне виконання практичних завдань з урахуванням методичних рекомендацій.

Самостійна робота з навчальної дисципліни "Управління трудовим потенціалом" передбачена навчальним планом та забезпечується навчальним посібником, конспектом лекцій, періодичною та науковою літературою.

Виконання самостійної роботи в повному обсязі дає можливість набуття досвіду з проведення аналізу трудового потенціалу.

Змістовий модуль 1

Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом

Тема 1. Предмет, метод і завдання навчальної дисципліни

Зміст теми:

1.1. Необхідність вивчення навчальної дисципліни.

1.2. Місце і роль науки у навчальній дисципліні.

Основні терміни й поняття: ресурси; трудові ресурси; матеріальні блага; якість життя; робоча сила; людський капітал; трудовий потенціал; управління трудовим потенціалом.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте комплекс категорій системи управління трудовим потенціалом.
2. Обґрунтуйте історію виникнення теорії управління.
3. Визначте сутність системи процесу управління.
4. Визначте завдання і напрями реалізації управління трудовим потенціалом на державному рівні.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 1.1 (стереотипне). Загальний приріст населення за рік становив 10 000 осіб. Чисельність населення на початок року становила 250 000 осіб. Визначте коефіцієнти: приросту населення, показники зростання та приросту населення за рік. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 1.2 (діагностичне). Чисельність населення на початок періоду, що аналізується, становила 15 000 осіб, через рік – 11 000 осіб, через 2 роки – 23 000 осіб. Визначте середній коефіцієнт приросту населення, середньорічні темпи зростання та середньорічні темпи приросту населення. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 1.3 (евристичне). У регіоні прослідковується така ситуація: зменшення чисельності працездатного населення за рахунок міграції та природного вибуття населення. Регіон орієнтований на галузь сільського господарства. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо підвищення рівня привабливості регіону та збільшення питомої ваги працездатного населення у загальній структурі населення. Надайте рекомендації щодо впровадження цієї політики (підвищення рівня привабливості регіону та збільшення чисельності працездатного населення).

Запитання для самодіагностики

1. Визначте значення і роль курсу "Управління трудовим потенціалом" у процесі формування компетенцій фахівця за спеціальністю "Управління персоналом і економіка праці".
2. Що є предметом курсу "Управління трудовим потенціалом"?
3. Визначте основні завдання курсу "Управління трудовим потенціалом".
4. Визначте сутність поняття "якість життя".
5. Як визначається динаміка якості життя у світі?
6. Які показники включає індекс розвитку людського потенціалу?
7. Як розраховується індекс рівня освіти?
8. Визначте основні компоненти трудового потенціалу.
9. Які процеси характеризують компоненти трудового потенціалу?
10. Визначте взаємодію навчальної дисципліни "Управління трудовим потенціалом" з іншими науками.

Тестові завдання

1. Що є головною продуктивною силою суспільства:

- а) земля;
- б) капітал;
- в) підприємницький досвід;
- г) труд;
- д) усі відповіді правильні.

2. Визначте основні функції управління трудовим потенціалом:

- а) використання трудових ресурсів;
- б) формування трудових ресурсів;

- в) розподілу трудових ресурсів;
- г) розвитку трудових ресурсів;
- д) усі відповіді правильні.

3. *Які відносини вивчає наука управління трудовим потенціалом:*

- а) адміністративні;
- б) соціальні;
- в) соціально-економічні;
- г) соціально-психологічні;
- д) юридичні.

4. *На якому рівні навчальна дисципліна "Управління трудовим потенціалом" акцентує свою увагу:*

- а) мікрорівні;
- б) макрорівні;
- в) мезорівні;
- г) а і б – правильні відповіді;
- д) усі відповіді правильні?

5. *Визначте завдання, які не відносяться до сфери наукової дисципліни "Управління трудовим потенціалом":*

- а) удосконалення системи нормування праці;
- б) удосконалення системи організації виробництва;
- в) удосконалення системи управління трудовими ресурсами;
- г) удосконалення планування ресурсів праці;
- д) підвищення ефективності використання трудового потенціалу;
- е) а і в – правильні відповіді.

6. *Створення сприятливих умов праці й розвитку здібностей людини в процесі трудової діяльності та підвищення ефективності виробництва є:*

- а) метою управління трудовим потенціалом;
- б) завдання управління трудовим потенціалом;
- в) результатом управління трудовим потенціалом;
- г) предметом управління трудовим потенціалом;
- д) а і в – правильні відповіді.

7. *Під якістю життя розуміють:*

- а) умови людського існування;
- б) розмір заробітної плати;

- в) забезпеченість матеріальними благами;
- г) доступність медичної допомоги;
- д) усі відповіді правильні.

8. *За допомогою чого оцінюється якість життя населення:*

- а) норм;
- б) стандартів;
- в) правил;
- г) звичаїв;
- д) традицій;
- е) усі відповіді правильні?

9. *Визначте групу показників, за допомогою яких аналізується та планується якість життя населення:*

- а) економічні показники;
- б) соціальні показники;
- в) духовні показники;
- г) психологічні показники;
- д) усі відповіді правильні.

10. *Індекс розвитку людського потенціалу враховує:*

- а) споживання матеріальних благ;
- б) споживання нематеріальних благ і можливості для розвитку;
- в) можливості для розвитку;
- г) споживання матеріальних благ і можливості для розвитку;
- д) можливості для розвитку людини, які забезпечені системою охорони здоров'я й освіти;
- е) споживання матеріальних благ і можливості для розвитку людини, які забезпечені системою охорони здоров'я й освіти.

11. *За допомогою яких показників визначається індекс розвитку людського потенціалу:*

- а) очікуваної тривалості життя;
- б) рівня освіти;
- в) реального ВВП на душу населення;
- г) а і в – правильні відповіді;
- д) а і б – правильні відповіді.

12. *Визначте найбільш змістовне поняття:*

- а) робоча сила;
- б) людський потенціал;
- в) трудовий потенціал;
- г) трудові ресурси;
- д) людина.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел: [2; 4; 7; 10; 16; 21].

Практичні (стереотипні та евристичні) завдання 1.1 і 1.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 1.1:

1) розрахуйте темп зростання ($T_{зр}$) за формулою:

$$T_{зр} = \frac{Ч_i}{Ч_{i-1}} \times 100 \%, \quad (1.1)$$

де $Ч_i$ – чисельність населення у поточному періоді;

$Ч_{i-1}$ – чисельність населення у минулому періоді;

2) розрахуйте коефіцієнт зростання ($K_{зр}$) за формулою:

$$K_{зр} = \frac{Ч_i}{Ч_{i-1}}, \quad (1.2)$$

3) розрахуйте темп приросту ($T_{пр}$) за формулою:

$$T_{пр} = T_{зр} - 100 \%, \quad (1.3)$$

4) розрахуйте коефіцієнт приросту ($K_{пр}$) за формулою:

$$K_{пр} = K_{зр} - 1, \quad (1.4)$$

де $K_{зр}$ – коефіцієнт зростання;

діагностичне завдання 1.2:

1) розрахуйте середній темп зростання ($T_з$) за формулою:

$$T_з = \sqrt[n]{\frac{S_n}{S_1}}, \quad (1.5)$$

де S_n – кінцевий рівень ряду динаміки чисельності населення;
 S_1 – початковий рівень ряду;
 n – кількість рівнів ряду.

Практичне (евристичне) завдання 1.3 виконується за допомогою літературних джерел: [7; 10; 23].

Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу

Зміст теми:

- 2.1. Населення як демографічна категорія.
- 2.2. Характеристика якісного та кількісного складу населення.
- 2.3. Працездатне населення України.

Основні терміни й поняття: населення: наявне, постійне, юридичне, міське, сільське; чисельність населення; статеві структура; статеві-вікові піраміди; старіння населення; соціальна структура населення; етнічна структура населення.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте сутність категорії "населення" як суб'єкта соціально-економічних відносин.
2. Охарактеризуйте статеві-вікову структуру населення.
3. Визначте сутність категорії "працездатність".
4. Визначте сутність категорії "економічно-активне населення".

Тематика есе

1. Структура населення за критеріями.
2. Статеві-вікові піраміди.
3. Методика розрахунку середнього, медіанного та модального віку населення.
4. Показники демографічного навантаження.
5. Демографічне старіння населення.
6. Соціальна структура населення.

Запитання для самодіагностики

1. Визначте сутність категорії "населення" як природної основи формування трудового потенціалу?
2. Визначте сутність категорій "міське" та "сільське" населення.
3. Які показники, характеризують статеву структуру населення?
4. За якими шкалами здійснюється класифікація віку?
5. Визначте типи вікової структури населення за Зундбергом.
6. Як розраховується середній вік населення?
7. Назвіть основні показники демографічного навантаження.
8. За допомогою яких демографічних показників оцінюється старіння населення?
9. Як визначається рівень освіти та грамотність населення?
10. Охарактеризуйте сучасний стан розвитку населення в Україні?

Тестові завдання

1. *Населення – це:*

- а) сукупність людей, які природно історично склалися та безперервно відтворюються в процесі життя;
- б) сукупність людей, які історично склалися та безперервно відтворюються в процесі життя;
- в) сукупність людей, які історично склалися та відтворюються в процесі життя;
- г) сукупність людей, які безперервно відтворюються в процесі життя;
- д) економічна категорія, яка визначає кількісний і якісний склад держави.

2. *Стосовно економіки населення виступає як:*

- а) виробник матеріальних благ;
- б) споживач матеріальних благ;
- в) виробник і споживач матеріальних благ;
- г) посередник між виробниками та споживачами матеріальних благ.

3. *Під час вивчення чисельності населення застосовуються поняття:*

- а) наявне населення;
- б) фізичне населення;

- в) постійне населення;
- г) тимчасове населення;
- д) юридичне населення.

4. Населення, яке постійно, або тимчасово проживає у кожному населеному пункті, є:

- а) наявним;
- б) фізичним;
- в) постійним;
- г) тимчасовим;
- д) юридичним.

5. Населення, що постійно проживає в заданому населеному пункті, є:

- а) наявним;
- б) фізичним;
- в) постійним;
- г) тимчасовим;
- д) юридичним.

6. Чисельність населення – це:

- а) кількісно та якісно виміряна його сукупність;
- б) кількісно та якісно виміряна його сукупність, що проживає на окремій території;
- в) кількісно виміряна його сукупність, що проживає на окремій території;
- г) кількісно виміряна його сукупність, що проживає на невизначеній території;
- д) а і б – правильні відповіді.

7. Визначте місце з найвищою щільністю населення в світі:

- а) Європа;
- б) Азія;
- в) Африка;
- г) Америка;
- д) Австралія.

8. Що вважається великим населеним пунктом з розвинутою інфраструктурою, що виконує виробничі, управлінські, організаційно-господарські

та культурні функції, який одержує цей статус переважно у законодавчому порядку:

- а) село;
- б) районний центр;
- в) обласний центр;
- г) місто;
- д) селище міського типу?

9. Статистична комісія ООН рекомендує включати в міське населення тільки населення міст із чисельністю не менше:

- а) 20 тис. осіб;
- б) 10 тис. осіб;
- в) 30 тис. осіб;
- г) 50 тис. осіб;
- д) 25 тис. осіб.

10. Грамотність населення оцінюється за питомою вагою осіб, що вміють читати або писати якою-небудь мовою у віці ... років включно з загальною чисельністю населення того самого віку:

- а) від 15 до 55;
- б) від 15 до 59;
- в) від 9 до 49;
- г) від 15 до 49;
- д) від 15 до 45.

11. Найвищий показник щільності населення в Україні на:

- а) півдні;
- б) півночі;
- в) сході;
- г) заході.

12. Найнижчий показник щільності населення в Україні на:

- а) півдні;
- б) півночі;
- в) сході;
- г) заході;

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел: [3; 4; 8; 9; 10; 18].

Тема 3. Регулювання демографічних і міграційних процесів

Зміст теми:

- 3.1. Демографічна інформація.
- 3.2. Природний рух населення і його показники.
- 3.3. Механічний рух населення.
- 3.4. Відтворення населення.
- 3.5. Державна демографічна політика.

Основні терміни й поняття: перепис населення, динаміка народжуваності й смертності; природний рух населення; чинники народжуваності; фактори смертності; міграція; відтворення населення; демографічна політика.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Обґрунтуйте використання вибірових і спеціальних демографічних обстежень.
2. Визначте наслідки міграції.
3. Охарактеризуйте важелі регулювання демографічних процесів.
4. Обґрунтуйте механізм регулювання міграції.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 3.1 (стереотипне). Середньорічна чисельність населення становить 80 000 осіб, чисельність прибулих за рік – 2 000 осіб, чисельність населення, що виїхало за межі міста, – 1 500 осіб. Визначте відносні показники міграції. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 3.2 (діагностичне). Чисельність населення на початок прогнозного року становить 8 000 000 осіб, трудових ресурсів – 4 000 000 осіб.

Чисельність народжених у прогнозованому році становить 50 000 осіб, чисельність померлих – 35 000 осіб. Сальдо природного приросту протягом року згідно з прогнозами становить 15 000 осіб. Чисельність осіб, які прибудуть, буде становити 22 000 осіб, чисельність осіб, які виїдуть з населеного пункту, буде становити 20 000 осіб. Сальдо міграційного приросту протягом року згідно з прогнозами становить 2 000 осіб. Частка трудових ресурсів у загальній структурі населення прогнозується на рівні 50 %. Визначте баланс внутрішньорічного обороту та баланс чисельності трудових ресурсів у прогнозованому році. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 3.3 (евристичне). У регіоні у 2021 році прогнозується проведення регіонального перепису населення. Керівництво регіону в 2020 році надає доручення спеціальним переписним службам регіону розробити програму проведення перепису населення в регіоні. Надайте рекомендації щодо розроблення універсальної програми перепису населення та принципів її проведення.

Запитання для самодіагностики

1. Назвіть і охарактеризуйте основні види демографічної інформації.
2. Прокоментуйте програму перепису й основні групи запитань.
3. Визначте показники оцінювання природного руху населення.
4. Визначте показники укладення та припинення шлюбів.
5. Визначте показники оцінювання механічного руху населення.
6. Визначте особливості використання демографічних балансів населення.
7. Як визначається економічна ефективність міграції населення?
8. Надайте визначення категорії "відтворення населення".
9. Охарактеризуйте основні напрями державної демографічної політики.
10. Визначте основні методи державної демографічної політики.
11. Охарактеризуйте сучасний стан демографічної ситуації України.

Тестові завдання

1. До основних видів демографічної інформації відноситься:
 - а) перепис населення;
 - б) вибіркові й анамнестичні обстеження;

- в) реєстри й автоматизовані банки даних про населення;
- г) списки;
- д) усі відповіді правильні.

2. Перепис населення – науково організована статистична операція з метою одержання даних про:

- а) чисельність населення;
- б) склад населення;
- в) розміщення населення;
- г) усі відповіді правильні;
- д) немає правильної відповіді.

3. Основними принципами сучасних переписів населення є:

- а) єдність перепису;
- б) індивідуалізація відомостей перепису;
- в) самовизначення;
- г) централізація;
- д) усі відповіді правильні.

4. Природний рух населення охоплює демографічні події, що прямо або побічно впливають на зміну чисельності населення, до них відносяться:

- а) народження;
- б) смерть;
- в) мертвонародження;
- г) шлюби та їхнє припинення;
- д) усі відповіді правильні.

5. Основними критеріями класифікації міграції є:

- а) напрямок міграції;
- б) ступінь організації міграції;
- в) причини міграції;
- г) часова ознака;
- д) усі відповіді правильні.

6. Виїзд населення за кордон або в'їзд через границю в задану державу є ознакою:

- а) зовнішньої міграції;
- б) внутрішньої міграції;

- в) організованої міграції;
- г) неорганізованої міграції;
- д) індивідуальної міграції.

7. Міграційні процеси всередині країни є ознакою:

- а) зовнішньої міграції;
- б) внутрішньої міграції;
- в) організованої міграції;
- г) неорганізованої міграції;
- д) індивідуальної міграції.

8. Який вид міграції є основним видом планового територіального переміщення населення з метою найбільш раціонального розміщення трудових ресурсів:

- а) зовнішня;
- б) внутрішня;
- в) організована;
- г) неорганізована;
- д) індивідуальна?

9. За часом переміщення види міграції населення підрозділяються на:

- а) безповоротну;
- б) тимчасову;
- в) сезонну;
- г) міграцію в курортні зони;
- д) маятникову;
- е) усі відповіді правильні.

10. Визначте види демографічних балансів, які використовуються для виявлення ролі міграції у формуванні населення країни, регіону, краю, області, міста:

- а) внутрішньорічного обороту;
- б) міжпереписного внутрішньоперіодичного обороту;
- в) зовнішньорічного обороту;
- г) міжпереписного зовнішньоперіодичного обороту;
- д) зовнішньоперіодичного обороту.

11. Суб'єктом демографічної політики є:

- а) підприємство;
- б) держава;
- в) профспілки;
- г) людина;
- д) усі відповіді правильні.

12. Визначте методи демографічної політики:

- а) економічні;
- б) адміністративно-юридичні;
- в) психологічні;
- г) соціальні;
- д) ідеологічні.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел: [1; 3; 5; 12; 17; 19].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 3.1 і 3.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 3.1:

1) розрахуйте коефіцієнт прибуття (K_n) за формулою:

$$K_n = \frac{Ч_n}{Ч_{нас}} \times 1\,000\%, \quad (3.1)$$

де $Ч_n$ – чисельність осіб, які прибули протягом року;

$Ч_{нас}$ – середньорічна чисельність населення;

2) розрахуйте коефіцієнт вибуття (K_v) за формулою:

$$K_v = \frac{Ч_v}{Ч_{нас}} \times 1\,000\%, \quad (3.2)$$

де $Ч_v$ – чисельність осіб, які вибули протягом року;

3) розрахуйте коефіцієнт міграційного приросту (K_m) за формулою:

$$K_m = K_n - K_v; \quad (3.3)$$

4) розрахуйте коефіцієнт міграційного обороту (K_M) за формулою:

$$K_M = K_n + K_v; \quad (3.4)$$

діагностичне завдання 3.2:

1) розрахуйте баланс внутрішньорічного обороту населення (B_{BO}) за формулою:

$$B_{BO} = Ч_{н.кін} - Ч_{н.поч}, \quad (3.5)$$

де $Ч_{н.кін}$ – чисельність населення на кінець прогнозного періоду;

$Ч_{н.поч}$ – чисельність населення на початок прогнозного періоду.

2) розрахуйте баланс чисельності трудових ресурсів (B_{TR}) за формулою:

$$B_{TR} = Ч_{тр.кін} - Ч_{тр.поч}, \quad (3.6)$$

де $Ч_{тр.кін}$ – чисельність трудових ресурсів на кінець прогнозного періоду;

$Ч_{тр.поч}$ – чисельність трудових ресурсів на початок прогнозного періоду.

Практичне (евристичне) завдання 3.4 виконується за допомогою літературних джерел [3; 16; 18; 24].

Тема 4. Трудовий потенціал суспільства

Зміст теми:

4.1. Основні показники оцінювання трудового потенціалу суспільства.

4.2. Трудовий потенціал суспільства як соціально-економічна категорія.

Основні терміни й поняття: трудові ресурси; населення; чисельність населення; якість населення; населення працездатного віку; відтворення населення; природний приріст населення; рух населення; міграційний рух; працездатний вік; пенсійний вік; економічно активне населення; економічно пасивне населення; трудовий потенціал.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте соціально-економічний і обліково-статистичний зміст трудових ресурсів.

2. Охарактеризуйте структуру трудових ресурсів.

3. Надайте характеристику та структуру трудових ресурсів України.
4. Охарактеризуйте тенденції розвитку балансу трудових ресурсів України.
5. Обґрунтуйте процес прогнозування трудових ресурсів України.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 4.1 (стереотипне). Чисельність працездатного населення становить 50 000 осіб, чисельність дітей – 15 000 осіб, чисельність осіб старшого віку – 10 000 осіб, чисельність інвалідів першої групи – 3 000 осіб, чисельність інвалідів другої групи – 2 000 осіб, чисельність інвалідів третьої групи – 5 000 осіб. Визначте питому вагу кожної групи у загальній структурі населення. Визначте показники демографічного навантаження. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 4.2 (діагностичне). Встановіть рівень забезпечення робочою силою економіки країни на основі розрахунків додаткової потреби в робочій силі у зв'язку з вибуттям з різних причин і її покриття за рахунок усіх джерел. Зробіть висновки.

Вихідні дані:

1. На кінець базисного року чисельність працівників буде становити складе 8 210 тис. осіб.

2. Необхідна на плановий рік середньорічна чисельність працівників за наміченими темпами зростання обсягів виробництва і робіт буде становити 8 450 тис. осіб.

3. У плановому році природний спад працівників буде становити 2,5 %, вихід на пенсію – 1,7 %, на навчання, призив в ряди армії та з інших причин – 4,1 % від чисельності на кінець базисного року.

4. Випуск з професійно-технічних училищ буде становити 405,4 тис. осіб, з вищих і середніх спеціальних навчальних закладів – 95,4 % від випускників ПТУ.

5. Середню загальноосвітню школу закінчать 709 тис. осіб, 52 % яких продовжать навчання з відривом від виробництва.

6. За рахунок інших джерел (набір робітників із складу місцевого населення, прийом на роботу демобілізації з армії тощо) можливе залучення робочої сили буде становити 172,4 тис. осіб.

7. З урахуванням даних минулих років сальдо механічного переміщення робочої сили досягне 95,1 тис. осіб.

Завдання 4.3 (евристичне). Регіон орієнтований на виробництво продукції у галузі важкої промисловості. На цей вид продукції спостерігається високий попит, але існує проблема, а саме: технічний і трудовий потенціал підприємств не спроможний задовольнити наявний попит. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо вирішення цієї проблеми шляхом підвищення рівня технічного та трудового потенціалу підприємств у галузі важкої промисловості. Надайте рекомендації щодо вирішення цієї проблеми в регіоні.

Запитання для самодіагностики

1. Охарактеризуйте поняття "трудові ресурси" і "трудовий потенціал" як соціально-економічні категорії.
2. Дайте визначення поняттям "населення", "людські ресурси" і "трудові ресурси".
3. Визначте основні чинники відтворення населення.
4. Охарактеризуйте види руху населення.
5. Визначте джерела формування трудових ресурсів.
6. Визначте перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні.
7. Охарактеризуйте якість життя населення України.
8. У чому різниця між трудовими ресурсами та населенням працездатного віку?
9. Якими шляхами відбувається процес приросту трудових ресурсів?
10. Визначте екстенсивні й інтенсивні чинники, що впливають на кількісне та якісне визначення трудового потенціалу.

Тестові завдання

1. Найбільш суттєвий вплив на розвиток економіки мають:

- а) статеві-вікова структура населення;
- б) освітня структура населення;
- в) професійно-кваліфікаційна структури населення;
- г) розміщення населення на території країни;
- д) усі відповіді правильні.

2. Існують такі типи відтворення населення:

- а) розширене;
- б) складне;

- в) просте;
- г) звужене;
- д) тимчасове.

3. Переважання народжуваності над смертністю, тобто природний приріст населення характеризує:

- а) розширене відтворення;
- б) складне відтворення;
- в) просте відтворення;
- г) звужене відтворення;
- д) тимчасове відтворення.

4. Яке відтворення означає постійну кількість населення у результаті приблизно однакової народжуваності та смертності:

- а) розширене;
- б) складне;
- в) просте;
- г) звужене;
- д) тимчасове?

5. Які існують види руху населення:

- а) природний;
- б) соціальний;
- в) психологічний;
- г) політичний;
- д) економічний?

6. Який рух населення є результатом процесів народження та смерті людей:

- а) природний;
- б) соціальний;
- в) психологічний;
- г) політичний;
- д) економічний?

7. Який рух населення виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення:

- а) природний;
- б) соціальний;

- в) психологічний;
- г) політичний;
- д) економічний?

8. На процес відтворення населення впливають такі фактори:

- а) рівень життя;
- б) якість охорони здоров'я;
- в) стан природного довкілля;
- г) санітарна культура населення;
- д) усі відповіді правильні.

9. Межею працездатного віку в Україні є така характеристика:

- а) чоловіки – 18 – 60 років; жінки – 18 – 60 років;
- б) чоловіки – 16 – 60 років; жінки – 16 – 60 років;
- в) чоловіки – 16 – 59 років; жінки – 16 – 54 років;
- г) чоловіки – 18 – 59 років; жінки – 18 – 54 років;
- д) чоловіки – 16 – 55 років; жінки – 16 – 54 років.

10. Різниця між чисельністю населення, яке вступає в працездатний вік, і чисельністю, яка переходить до пенсійного віку – це приріст:

- а) працездатного населення;
- б) непрацездатного населення;
- в) економічно активного населення;
- г) економічно неактивного населення;
- д) трудових ресурсів.

11. Трудовий потенціал характеризується чинниками:

- а) екстенсивними;
- б) інтенсивними;
- в) кількісними;
- г) якісними;
- д) усі відповіді правильні.

12. Визначте демографічні чинники трудового потенціалу:

- а) населення у працездатному віці;
- б) працездатне населення за статтю;
- в) фізичний стан працездатного населення;
- г) міжрегіональна міграція;
- д) усі відповіді правильні.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел: [2; 8; 12; 16; 19; 23; 24].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 4.1 і 4.2 виконують за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 4.1:

1) розрахуйте коефіцієнт навантаження дітьми ($K_{нд}$) за формулою:

$$K_{нд} = \frac{Ч_{д}}{Ч_{пр. нас}} \times 1000 \%, \quad (4.1)$$

де $Ч_{д}$ – чисельність дітей;

$Ч_{пр. нас.}$ – чисельність працездатного населення;

2) розрахуйте коефіцієнт навантаження особами літнього віку ($K_{нп}$) за формулою:

$$K_{нп} = \frac{Ч_{л}}{Ч_{пр. нас}} \times 1000 \%, \quad (4.2)$$

де $Ч_{л}$ – чисельність осіб літнього віку;

3) розрахуйте коефіцієнт навантаження інвалідами ($K_{ні}$) за формулою:

$$K_{ні} = \frac{Ч_{і}}{Ч_{пр. нас}} \times 1000 \%, \quad (4.3)$$

де $Ч_{і}$ – чисельність інвалідів;

4) розрахуйте коефіцієнт загального навантаження ($K_{зн}$):

$$K_{зн} = \frac{Ч_{д} + Ч_{л} + Ч_{і}}{Ч_{пр. нас}} \times 1000 \%, \quad (4.4)$$

діагностичне завдання 4.2:

визначення природного зменшення населення;

визначення кількості випущених трудових ресурсів із ПТУ та середніх спеціальних навчальних закладів;

визначення кількості трудових ресурсів, які продовжать навчання;

визначення кількості трудових ресурсів, які вийдуть на ринок праці;
розрахунок кількості працівників на кінець планового року;
визначення рівня забезпеченості економіки країни робочою силою.

Практичне (евристичне) завдання 4.3 виконується за допомогою літературних джерел: [4; 15; 18; 24].

Тема 5. Система управління трудовим потенціалом

Зміст теми:

5.1. Теоретичні основи управління трудовим потенціалом як системи.

5.2. Елементи державної системи управління трудовим потенціалом.

5.3. Структура системи управління трудовим потенціалом.

Основні терміни й поняття: система; підсистема; система управління трудовим потенціалом; системний підхід; керівна система; керована система; трудовий потенціал.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте сутність системи управління Анрі Файоля.
2. Обґрунтуйте організаційний і функціональний аспект державної системи управління трудовим потенціалом.
3. Визначте структуру державних, регіональних і галузевих органів управління трудовим потенціалом.
4. Визначте роль науково-дослідних установ в інформаційному і нормативно-правовому забезпеченні управління трудовим потенціалом.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 5.1 (стереотипне). Розрахуйте індекс людського розвитку країни. Визначте її місце в рейтингу. Цільові орієнтири та фактичні значення показників для розрахунку індексу людського розвитку наведено в табл. 5.1.

Завдання 5.2 (діагностичне). Визначте показники руху робочої сили підприємства, проаналізуйте їхню динаміку шляхом розрахунку абсолютних відхилень. Зробіть висновки про причини такої динаміки показників. Вихідні дані наведено в табл. 5.2.

Таблиця 5.1

**Цільові орієнтири та фактичні значення показників
для розрахунку індексу людського розвитку**

Назва показника	Цільові орієнтири		Фактичні значення по Норвегії
	Макс. значення	Мінім. значення	
Очікувана тривалість життя за народження	85	20	81,5
Середня тривалість навчання	15	0	12,6
Очікувана тривалість навчання	18	0	17,6
ВНД на душу населення (за ПКС у дол. США)	75 000	100	63 909

Примітка: $\ln(75\ 000) = 11,225$; $\ln(100) = 4,605$; $\ln(1\ 904) = 7,552$; $\ln(11\ 477) = 9,348$; $\ln(13\ 364) = 9,5$; $\ln(63\ 909) = 11,062$. $\sqrt[3]{0,8412} = 0,944$; $\sqrt[3]{0,1025} = 0,468$; $\sqrt[3]{0,3717} = 0,719$; $\sqrt[3]{0,3764} = 0,722$.

Таблиця 5.2

Дані для аналізу руху персоналу

Показник	Минулий рік	Звітний рік
1. Прийнято на роботу, осіб	150	163
2. Звільнено, осіб,	45	47
зокрема		
на навчання	5	6
на строкову військову службу	22	18
на пенсію та з інших причин, передбачених законом	20	30
за власним бажанням	215	260
за порушення трудової дисципліни	13	44
3. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	1 700	1 758

Завдання 5.3 (евристичне). У регіоні спостерігається така демографічна ситуація: питома вага дітей становить 25 %; питома вага літніх осіб – 20 %; питома вага інвалідів – 15 %; питома вага осіб у працездатному віці – 40 %, як наслідок демографічна ситуація є негативною. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо зміни наявної структури населення, а саме збільшення частки населення у працездатному віці. Надайте практичні рекомендації щодо впровадження цієї політики в регіоні.

Запитання для самодіагностики

1. Які ви знаєте основні компоненти системи управління?
2. Що є об'єктом управління трудовим потенціалом?
3. Що є суб'єктом управління трудовим потенціалом?
4. Визначте сутність підсистеми управління, які її головні завдання.
5. Якими є значення й особливості управління трудовим потенціалом у загальному процесі економічного регулювання господарства та становлення ринкових відносин в Україні?
6. Які ви знаєте елементи державної системи управління трудовим потенціалом?
7. Охарактеризуйте сутність підсистеми формування робочої сили, визначте її складові елементи.
8. Охарактеризуйте сутність підсистеми управління процесом розподілу трудових ресурсів, визначте її складові елементи.
9. Охарактеризуйте сутність підсистеми управління використанням робочої сили, визначте її складові елементи.
10. Визначте мету управління трудовим потенціалом.
11. Як здійснюється правове регулювання суспільно-трудова відносин?
12. Які елементи соціальної структури суспільства безпосередньо впливають на об'єкт управління трудовим потенціалом?

Тестові завдання

1. *Функції управління трудовим потенціалом здійснюють:*
 - а) державні органи;
 - б) профспілки;
 - в) підприємницькі структури;
 - г) трудові колективи;
 - д) усі відповіді правильні.
2. *За допомогою якого органу формується керівна система управління трудовим потенціалом:*
 - а) профспілками;
 - б) трудовими колективами;
 - в) державними органами управління;

- г) підприємницькими структурами;
- д) усі відповіді правильні?

3. Що є системою соціально-економічних відносин формування, відтворення, розподілу, перерозподілу та використання трудових ресурсів на різних рівнях управління:

- а) об'єкт управління;
- б) предмет управління;
- в) суб'єкт управління;
- г) мета управління;
- д) структура управління?

4. Управління трудовим потенціалом у загальній системі управління пов'язане з:

- а) виробничо-технологічною структурою господарства;
- б) інституціональною структурою економіки;
- в) соціальною структурою суспільства;
- г) психологічною структурою;
- д) етнічною структурою.

5. Визначте склад підсистеми формування трудового потенціалу:

- а) управління процесом відтворення населення;
- б) управління відтворенням робочої сили;
- в) управління процесами підготовки робочої сили;
- г) управління економікою праці;
- д) управління технічним процесом.

6. Визначте склад підсистеми управління зайнятістю населення:

- а) управління процесами утворення вільних робочих місць;
- б) управління покращенням умов життя жінки та дитини;
- в) управління піклуванням про здоров'я людини;
- г) управління розподілом робочої сили;
- д) управління оплатою праці.

7. Визначте склад підсистеми управління процесом використання трудових ресурсів:

- а) управління процесом відтворення населення;
- б) управління відтворенням робочої сили;

- в) управління процесами підготовки робочої сили;
- г) управління економікою праці;
- д) управління технічним процесом.

8. Суб'єктом управління людськими ресурсами є:

- а) людина;
- б) держава;
- в) профспілки;
- г) трудові колективи;
- д) підприємницькі структури.

9. Сукупність органів управління, засобів, методів, направлених на реалізацію соціально-економічної політики держави у сфері забезпечення ефективного відтворення людських ресурсів формує:

- а) систему управління трудовим потенціалом;
- б) структуру системи управління трудовим потенціалом;
- в) підсистему управління трудовим потенціалом;
- г) механізм управління трудовим потенціалом;
- д) методичку управління трудовим потенціалом.

10. Визначте склад органів державної компетенції:

- а) органи загальної компетенції;
- б) органи місцевої компетенції;
- в) органи спеціальної компетенції;
- г) органи галузевої компетенції;
- д) органи державної компетенції.

11. Міністерства, відомства, комітети, які забезпечують міжгалузеву координацію зі спеціальних питань, що мають загальний для всіх галузей характер відносяться до органів:

- а) загальної компетенції;
- б) місцевої компетенції;
- в) спеціальної компетенції;
- г) галузевої компетенції;
- д) державної компетенції.

12. Які органи, представлені галузевими міністерствами та підпорядкованими їм об'єднаннями, підприємствами вирішують спеціальні питання галузей:

- а) загальної компетенції;
- б) місцевої компетенції;
- в) спеціальної компетенції;
- г) галузевої компетенції;
- д) державної компетенції.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел: [1; 2; 11; 17; 19; 25 – 28].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 5.1 і 5.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 5.1:

- 1) розрахунок індексу людського розвитку (ІЛР) за формулою:

$$ІЛР = (I_{ж} \times I_{о} \times I_{д})^{1/3}, \quad (5.1)$$

де $I_{ж}$ – субіндекс очікуваної тривалості життя;

$I_{о}$ – субіндекс освіти;

$I_{д}$ – субіндекс доходу.

- 2) розрахунок будь-якого з субіндексів здійснюється за формулою:

$$I = \frac{Z_{\text{макс}} - Z_{\text{факт}}}{Z_{\text{макс}} - Z_{\text{мін}}}, \quad (5.2)$$

де $Z_{\text{макс}}$ – максимальне значення показника, що формує субіндекс;

$Z_{\text{мін}}$ – мінімальне значення показника, що формує субіндекс;

$Z_{\text{факт}}$ – фактичне значення показника, що формує субіндекс.

- 3) розрахунок субіндексу освіти ($I_{о}$):

$$I_{о} = \frac{I_{от} + I_{ст}}{2}, \quad (5.3)$$

де $I_{от}$ – субіндекс очікуваної тривалості навчання;

$I_{ст}$ – субіндекс середньої тривалості навчання;

діагностичне завдання 5.2:

1) коефіцієнт прийому ($K_{пр}$):

$$K_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{сер}} \times 100 \%;$$
 (5.4)

де $Ч_{пр}$ – чисельність прийнятих, осіб;

$Ч_{сер}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб;

2) коефіцієнт вибуття ($K_{в}$):

$$K_{в} = \frac{Ч_{в}}{Ч_{сер}} \times 100 \%;$$
 (5.5)

де $Ч_{в}$ – чисельність вибулих, осіб.

3) коефіцієнт плинності кадрів ($K_{т}$):

$$K_{т} = \frac{Ч_{всж} + Ч_{уптд}}{Ч_{сер}} \times 100 \%;$$
 (5.6)

де $Ч_{всж}$ – чисельність працівників, що вибули за власним бажанням;

$Ч_{уптд}$ – чисельність працівників, звільнених за прогули й інші порушення трудової дисципліни;

4) загальний коефіцієнт обороту:

$$K_{о} = \frac{Ч_{пр} + Ч_{в}}{Ч_{сер}} \times 100 \%.$$
 (5.7)

Практичне (евристичне) завдання 5.3 виконується за допомогою літературних джерел: [10; 13; 16; 24].

Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом

Зміст теми:

6.1. Нормативно-правова база управління трудовим потенціалом, порядок її розробки, затвердження та перегляду.

6.2. Система нормативно-правових актів, що регулюють управління трудовим потенціалом. Основні законодавчі акти у сфері праці.

Основні терміни й поняття: нормативно-правова база управління трудовим потенціалом; норми права; імперативні нормативні акти; диспозитивні нормативні акти; кадрове забезпечення; фінансове забезпечення; інформаційне забезпечення використання трудових ресурсів.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Обґрунтуйте використання імперативних та диспозитивних нормативно-правових актів.
2. Визначте роль правового забезпечення системи управління трудовим потенціалом.
3. Охарактеризуйте науково-методичне обслуговування процесів управління та використання трудового потенціалу.
4. Обґрунтуйте нормативно-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом.
5. Обґрунтуйте використання документів організаційно-методичного та методичного характеру.

Тематика есе

1. Основні положення Конституції України.
2. Основні положення Кодексу законів про працю.
3. Основні положення Закону України "Про зайнятість населення".
4. Основні положення Закону України "Про колективні договори та угоди".
5. Основні положення Закону України "Про відпустки".
6. Основні положення Закону України "Про охорону праці".
7. Основні положення Закону України "Про заробітну плату".

Запитання для самодіагностики

1. Охарактеризуйте сучасну нормативно-правову базу управління трудовими ресурсами.
2. Обґрунтуйте сутність системи нормативно-трудова актів, які регулюють управління трудовими ресурсами.
3. Визначте рівень науково-методичного забезпечення процесів управління та використання трудових ресурсів.

4. Які статті Конституції України регулюють питання управління трудовими ресурсами.
5. Надайте характеристику Кодексу законів України про працю.
6. Надайте характеристику Закону України "Про зайнятість населення".

Тестові завдання

1. Нормативно-правова база управління трудовим потенціалом в Україні:

- а) сформована;
- б) сформована, але неефективно функціонує;
- в) несформована;
- г) сформована та ефективно функціонує.

2. Нормативно-правова база управління трудовим потенціалом функціонує на основі:

- а) норм права;
- б) законів права;
- в) принципів права;
- г) функцій права;
- д) усі відповіді правильні.

3. Визначте нормативно-правові акти, які є обов'язковими для виконання:

- а) диспозитивні;
- б) імперативні;
- в) основні;
- г) допоміжні;
- д) а і в – правильні відповіді.

4. Визначте нормативно-правові акти, які є необов'язковими для їхнього виконання:

- а) диспозитивні;
- б) імперативні;
- в) основні;
- г) допоміжні;
- д) б і г – правильні відповіді.

5. Який нормативно-правовий акт є основним в системі управління трудовим потенціалом:

- а) Закон "Про зайнятість населення";
- б) Кодекс законів про працю;
- в) Закон "Про оплату праці";
- г) Конституція України;
- д) Закон "Про охорону здоров'я"?

6. У якому нормативно-правовому акті регламентується право на працю та підприємницьку діяльність:

- а) Закон "Про зайнятість населення";
- б) Кодекс законів про працю;
- в) Закон "Про оплату праці";
- г) Конституція України;
- д) Закон "Про охорону здоров'я"?

7. Кодекс законів про працю:

- а) регулює трудові відносини всіх працівників;
- б) сприяє зростанню продуктивності праці та поліпшує якість роботи;
- в) підвищує ефективність суспільного виробництва;
- г) зміцнює трудову дисципліну;
- д) усі відповіді правильні.

8. Вирішальну роль у захисті прав людини відіграє:

- а) виконавча влада;
- б) законодавча влада;
- в) судова влада;
- г) недержавні органи;
- д) усі відповіді правильні.

9. Основні норми, які стосуються захисту прав і свобод громадян, визначаються в нормативно-правовому акті:

- а) Закон "Про зайнятість населення";
- б) Кодекс законів про працю;
- в) Закон "Про оплату праці";
- г) Конституція України;
- д) Закон "Про охорону здоров'я"?

10. У якому році була введена в дію Конституція України:

- а) 1996 році;
- б) 1997 році;
- в) 1991 році;
- г) 1992 році;
- д) 1994 році?

11. Система трудового законодавства характеризується:

- а) складом джерел трудового права;
- б) співвідношенням джерел трудового права;
- в) внутрішньою будовою джерел трудового права;
- г) зовнішньою будовою джерел трудового права;
- д) усі відповіді правильні.

12. Інструментами системи трудового законодавства виступають:

- а) закони;
- б) укази;
- в) постанови;
- г) розпорядження;
- д) усі відповіді правильні.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел: [1; 3; 11; 16; 25 – 28].

Тема 7. Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом

Зміст теми:

7.1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки: особливості та відмінності від інших ринків.

7.2. Регулятори ринку праці.

7.3. Складові частини ринку праці.

Основні терміни й поняття: ринок; ринок праці; регулятори ринку праці; механізм саморегулювання ринку праці; державне регулювання ринку праці; профспілки; конвенції міжнародної організації праці (МОП).

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте специфічність ринку праці.
2. Обґрунтуйте роль ринку праці як інструменту включення робочої сили в суспільне виробництво.
3. Охарактеризуйте ринок праці України.
4. Визначте умови ефективного функціонування і тенденції розвитку ринку праці.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 7.1 (стереотипне). Визначте рівень соціально-економічного розвитку регіону на основі визначення індексу якості життя та індексу людських ресурсів, якщо згідно з аналізом індекс природних ресурсів становив 5,0; індекс фінансових ресурсів – 1,5; індекс духовно-інформаційних ресурсів – 1,0; індекс систем управління суспільством і підприємствами – 2,0. Крім цього, визначено, що індекс здоров'я – 1,5; індекс моральності – 2,5; індекс творчого потенціалу – 2,0; індекс освіти – 3,0; індекс професіоналізму – 1,5. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 7.2 (діагностичне). Складіть плановий баланс трудових ресурсів. Зробіть висновки про зміни в структурі трудових ресурсів. Чисельність зайнятих у планованому році за галузями матеріального виробництва наступна, тис. осіб: у промисловості – 16 100; у сільському господарстві – 2 600; у будівництві – 3 450. В інших галузях чисельність зайнятих збільшиться на 20 тис. осіб. Чисельність зайнятих у невиробничих галузях у плановому році порівняно з базисним зменшиться на 5 %. Середньорічна чисельність учнів 16 років і старше, що навчаються з відривом від виробництва в училищах, технікумах, вузах буде становити в плановому році 7 000 тис. осіб. Приріст чисельності зайнятих у домашньому й особистому підсобному господарстві очікується у розмірі 2 %. Чисельність осіб старше і молодше за працездатний вік, зайнятих у народному господарстві, зменшиться в плановому році на 202 тис. осіб. Вихідні дані для розрахунку балансу трудових ресурсів приведені в табл. 7.1.

Баланс трудових ресурсів

Трудові ресурси	Середньорічна чисельність, тис. осіб	Планова чисельність, тис. осіб
1. Усього	36 665	
зокрема за категоріями:		
1.1. Населення в працездатному віці	33 895	
1.2. Працівники старше і молодше за працездатний вік	2 770	
2. Розподіл трудових ресурсів за видами зайнятості	36 665	
2.1. Зайняті в суспільному господарстві	26 267	
2.2. Учні 16 років і старше, що навчаються з відривом від виробництва	4 920	
2.3. Зайняті в домашньому й особистому підсобному господарстві	5 478	
3. Розподіл зайнятих за сферами та галузями народного господарства	21 847	
зокрема		
3.1. Промисловість	15 400	
3.2. Сільське господарство	2 447	
3.3. Будівництво	3 500	
3.4. Інші галузі	500	
4. Невиробничі галузі	4 420	

Завдання 7.3 (евристичне). У регіоні на ринку праці спостерігається така ситуація: збільшення частки працездатного населення (з 60 до 80 %), орієнтованого на виробництво товарів у сфері матеріального виробництва, та зменшення частки працездатного населення (з 40 до 20 %), орієнтованого на виробництво послуг у сфері нематеріального виробництва. Як результат, у регіоні виникає дисбаланс щодо розподілу зайнятих за сферами виробництва. Регіон орієнтований на розподіл зайнятих за пропорцією 60 % у сфері матеріального виробництва та 40 % у сфері нематеріального виробництва. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо збалансування зайнятості у сферах економіки за схемою 60 % у сфері матеріального виробництва та 40 % у сфері нематеріального виробництва. Надайте рекомендації щодо реалізації цієї політики.

Запитання для самодіагностики

1. Визначте особливості функціонування ринку праці як підсистеми ринкової економіки.
2. Визначте функції та види ринку праці.
3. Визначте роль ринку праці як інструменту включення робочої сили в суспільне виробництво.
4. Визначте регулятори ринку праці.
5. У чому полягає сутність державного регулювання ринку праці.
6. Визначте особливості функціонування ринку праці України.
7. Визначте напрями розвитку ринку праці в Україні.

Тестові завдання

1. *Ринок праці – це місце, де:*
 - а) підприємці купують працю;
 - б) наймані робітники продають працю;
 - в) підприємці та наймані робітники зустрічаються з метою купівлі-продажу праці;
 - г) підприємці та наймані робітники досягають взаємних інтересів та бажаної вигоди;
 - д) усі відповіді правильні.
2. *До основних економічних показників ринку праці відносяться:*
 - а) стан здоров'я населення;
 - б) медичне обслуговування;
 - в) рівень освіти;
 - г) рівень виробничого травматизму;
 - д) розміри безробіття;
 - е) продуктивність праці.
3. *До основних соціальних показників ринку праці відносяться:*
 - а) рівень зайнятості;
 - б) масштаби злочинності;
 - в) ефективність правоохоронних установ;
 - г) рівень культури праці;
 - д) смертність у дитячому та працездатному віці.

4. Під регулюванням ринку праці розуміється:

- а) підтримка існування ринку праці;
- б) удосконалення ринку праці;
- в) спроможність виживання в різних умовах;
- г) підтримка рівноваги складових частин ринку праці;
- д) усі відповіді правильні.

5. Високий рівень заробітної плати:

- а) зменшує пропозицію праці;
- б) збільшує пропозицію праці;
- в) зменшує попит на працю;
- г) збільшує попит на працю;
- д) розширює потенційний ринок праці.

6. Низький рівень заробітної плати:

- а) зменшує пропозицію праці;
- б) збільшує пропозицію праці;
- в) зменшує попит на працю;
- г) збільшує попит на працю;
- д) розширює потенційний ринок праці.

7. Регулювальною силою, що підвищує або знижує ціну праці та визначальний рух ринку праці є:

- а) прибуток;
- б) конкуренція;
- в) державні органи влади;
- г) монополія;
- д) соціальні гарантії.

8. У якій державі вперше з'явилися профспілки:

- а) Франції;
- б) Іспанії;
- в) Німеччині;
- г) Росії;
- д) Англії?

9. Інтереси яких сторін відстоюють профспілки:

- а) найманих працівників;
- б) підприємців;

- в) держави;
- г) підприємців і найманих працівників;
- д) в і г – правильні відповіді?

10. За допомогою яких документів здійснюється регулювання ринку праці у світі:

- а) конвенцій;
- б) угод;
- в) договорів;
- г) рекомендацій;
- д) усі відповіді правильні?

11. Визначте регіон України з найбільшим рівнем безробіття:

- а) Харківська область;
- б) Київська область;
- в) Вінницька область;
- г) Сумська область;
- д) Дніпропетровська область.

12. Визначте функції ринку праці:

- а) інформаційна;
- б) оздоровча;
- в) психологічна;
- г) відтворювальна;
- д) соціальна;
- е) усі відповіді правильні.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [3; 4; 9; 11; 13; 24].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 7.1 і 7.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 7.1:

1) розрахуйте індекс якості життя населення ($I_{\text{яжт}}$) за формулою:

$$I_{\text{яжт}} = I_{\text{ф.р}} + I_{\text{дір}} + I_{\text{з}} + I_{\text{м}} + I_{\text{тп}} + I_{\text{о}} + I_{\text{п}}, \quad (7.1)$$

де $I_{\text{фр}}$ – індекс фінансових ресурсів;

$I_{\text{дір}}$ – індекс духовно-інформаційних ресурсів;

I_z – індекс здоров'я;
 I_m – індекс моральності;
 $I_{тп}$ – індекс творчого потенціалу;
 I_o – індекс освіти;
 I_p – індекс професіоналізму;

2) розрахуйте індекс якості життя населення ($I_{яжн}$) за формулою:

$$I_{яжн} = I_{пр} + I_{су} \quad (7.2)$$

де $I_{пр}$ – індекс природних ресурсів;

$I_{су}$ – індекс систем управління суспільством і підприємствами;

діагностичне завдання 7.2:

порядок визначення показників чисельності населення:

1) загальна чисельність населення дорівнює сумарній кількості населення в працездатному віці та населення старше і молодшого віку;

2) чисельність трудових ресурсів за видами зайнятості дорівнює сумі кількості зайнятих у суспільному господарстві трудових ресурсів, кількості учнів 16 років і старше, що навчаються з відривом від виробництва та зайнятих у підсобному і домашньому господарстві;

3) кількість населення, зайнятого в сферах і галузях народного господарства дорівнює сумарній кількості зайнятих у промисловості, сільському господарстві, будівництві й інших галузях.

Практичне (евристичне) завдання 7.3 виконується за допомогою літературних джерел: [7; 10; 16; 18].

Тема 8. Планування і прогнозування трудових ресурсів

Зміст теми:

8.1. Сутність і значення планування та прогнозування трудових ресурсів для поступального розвитку суспільства.

8.2. Система балансів трудових ресурсів.

8.3. Етапи та методика планування й прогнозування трудових ресурсів.

Основні терміни й поняття: планування; прогнозування; система балансів; схема балансів; баланс ринку праці; міжгалузевий баланс затрат суспільної праці; зведений баланс трудових ресурсів; демографічний прогноз.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте етапи планування трудових ресурсів.
2. Визначте сутність балансу трудових ресурсів.
3. У який спосіб відбувається оптимізація пропорцій розподілу трудових ресурсів за галузями народного господарства?
4. Охарактеризуйте світовий досвід планування та прогнозування трудових ресурсів.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 8.1 (стереотипне). Чисельність жінок у працездатному віці – 100 000 осіб, чисельність чоловіків у працездатному віці – 120 000 осіб, чисельність дітей – 38 000 осіб, чисельність осіб старшого віку – 25 000 осіб, чисельність інвалідів – 15 000 осіб. Визначте питому вагу кожної групи у загальній структурі населення. Визначте показники демографічного навантаження. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 8.2 (діагностичне). Питома вага зайнятих у галузі матеріального виробництва у загальній чисельності зайнятих у господарстві становить 93 %, чисельність зайнятих у галузях невиробничої сфери – 80 000 осіб, чисельність осіб від 16 та старше, які навчаються з відривом від виробництва, – 24 000 осіб, чисельність зайнятих у домашньому та приватному господарстві – 12 000 осіб. Визначте чисельність трудових ресурсів та їхній розподіл за видами діяльності у структурі балансу трудових ресурсів. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 8.3 (евристичне). У регіоні спостерігається така демографічна ситуація: питома вага дітей – 25 %; питома вага літніх осіб – 45 %; питома вага осіб у працездатному віці – 30 %, як наслідок, демографічна ситуація є негативною. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо зміни наявної структури населення, а саме збільшення частки населення у працездатному віці. Надайте практичні рекомендації щодо впровадження цієї політики.

Запитання для самодіагностики

1. Визначте основні завдання планування трудових ресурсів в умовах становлення ринкової економіки в Україні.

2. Як здійснюється планування зайнятості працездатного населення та забезпечення потреб господарства в робочій силі?

3. Як можна оптимізувати пропорції розподілу трудових ресурсів за галузями господарства, територіями, основними видами діяльності?

4. Які особливості застосування світового досвіду планування та прогнозування трудових ресурсів.

5. Як впливають структурні зрушення в економіці на перерозподіл трудових ресурсів між галузями та видами економічної діяльності?

6. Як проводиться планування трудових ресурсів в умовах становлення ринкової економіки?

Тестові завдання

1. До методу простого прогнозування людських ресурсів відносяться:

- а) дельфійський метод;
- б) лінійне програмування;
- в) марковський аналіз;
- г) комплексне експертне оцінювання;
- д) динамічне програмування.

2. До методу організаційних відносяться:

- а) дельфійський метод;
- б) лінійне програмування;
- в) марковський аналіз;
- г) комплексне експертне оцінювання;
- д) динамічне програмування.

3. До методу оптимізації відносяться:

- а) дельфійський метод;
- б) лінійне програмування;
- в) марковський аналіз;
- г) комплексне експертне оцінювання;
- д) динамічне програмування.

4. До методу комплексного моделювання відносяться:

- а) дельфійський метод;
- б) лінійне програмування;
- в) марковський аналіз;

- г) комплексне експертне оцінювання;
- д) динамічне програмування.

5. Найважливішими завданнями планування трудових показників підприємств є:

- а) забезпечення повної зайнятості працівників;
- б) забезпечення високої продуктивності праці;
- в) створення нормальних умов для роботи персоналу;
- г) підвищення рівня оплати праці;
- д) досягнення належного рівня якості життя працівників;
- е) усі відповіді правильні.

6. Балансовий метод трудових ресурсів використовується з метою:

- а) планування трудових ресурсів;
- б) формування трудових ресурсів;
- в) розподілу трудових ресурсів;
- г) прогнозування трудових ресурсів;
- д) усі відповіді правильні.

7. За допомогою якого балансу розробляються прогнози забезпечення потреб господарства у робочій силі:

- а) міжгалузевого балансу затрат суспільної праці;
- б) часткового балансу трудових ресурсів;
- в) зведеного балансу трудових ресурсів;
- г) балансу ринку праці;
- д) балансу праці?

8. У практиці внутрішньофірмового планування застосовуються такі методи планування продуктивності праці:

- а) корегування базисної продуктивності праці з урахуванням її зміни в плановому періоді за рахунок техніко-економічних чинників;
- б) метод прямого розрахунку;
- в) метод не прямого розрахунку;
- г) укрупнені методи;
- д) усі відповіді правильні.

9. Для визначення планового фонду оплати праці можуть застосовуватися такі методи:

- а) за досягнутого рівня базового фонду оплати праці;
- б) на основі середньої заробітної плати;

- в) нормативний;
- г) поелементний (прямого розрахунку);
- д) фактичний;
- е) усі відповіді правильні.

10. Під час застосування якого методу визначення фонду оплати праці здійснюється на основі планового обсягу товарної продукції та планового нормативу заробітної плати на одну гривню обсягу продукції?

- а) за досягнутого рівня базового фонду оплати праці;
- б) на основі середньої заробітної плати;
- в) нормативного;
- г) поелементного (прямого розрахунку).

11. Структура плану соціального розвитку трудового колективу складається з... розділів:

- а) 3;
- б) 4;
- в) 5;
- г) 6.

12. Скільки існує груп показників оцінювання соціального розвитку трудового колективу:

- а) 3;
- б) 4;
- в) 5;
- г) 6?

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел: [1; 3; 10; 19; 23; 24].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 8.1 і 8.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 8.1:

1) розрахуйте чисельність зайнятих у сфері матеріального виробництва ($ПВ_{з.м.в.}$) за формулою:

$$Ч_{з.м.в.} = \frac{ПВ_{з.м.в.} \times Ч_{з.немв.}}{ПВ_{з.немв.}}, \quad (8.1)$$

де $PВ_{з.м.в.}$ – питома вага зайнятих у сфері матеріального виробництва;
 $Ч_{з.немв.}$ – чисельність зайнятих у сфері нематеріального виробництва;
 $PВ_{знв}$ – питома вага зайнятих у сфері нематеріального виробництва;

2) розрахуйте питому вагу дітей ($PВ_{16+}$) за формулою:

$$PВ_{16+} = \frac{Ч_{д16+}}{Ч_{тр}} \times 100 \%, \quad (8.2)$$

де $Ч_{д16+}$ – чисельність дітей;

$Ч_{тр}$ – чисельність трудових ресурсів.

Практичне (евристичне) завдання 8.3 виконується за допомогою літературних джерел: [2; 6; 12; 22].

Тема 9. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів

Зміст теми:

9.1. Основні напрями регулювання зайнятості трудових ресурсів.

9.2. Державне регулювання зайнятості в Україні.

Основні терміни й поняття: ринок праці; державні контракти; зайнятність; категорії зайнятості; само зайнятність.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Обґрунтуйте поняття "ефективної зайнятості".
2. Визначте суб'єктивні та об'єктивні чинники зайнятості.
3. Визначте структуру, зміст державної та регіональної програми зайнятості.
4. Обґрунтуйте зарубіжний досвід реалізації державної політики зайнятості.
5. За якими критеріями оцінюється ефективність політики зайнятості в Україні?

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 9.1 (стереотипне). Чисельність трудових ресурсів на початок року становить 500 000 осіб. Протягом року у працездатний вік увійде

7 800 осіб, кількість населення, яке вийде за межі працездатного віку, – 5 500 осіб; природне вибуття робітників буде становити 800 осіб, чисельність населення у працездатному віці, які прибудуть з інших областей, – 650 осіб; чисельність населення у працездатному віці, які виїдуть у інші регіони, – 400 осіб. Чисельність підлітків і осіб старшого віку, які зайняті в економіці, збільшиться на 200 осіб. Визначте приріст чисельності населення у працездатному віці, чисельність трудових ресурсів у плановому році, середньорічну чисельність трудових ресурсів. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 9.2 (діагностичне). Середньорічна чисельність населення становить 800 000 осіб, протягом року буде зареєстровано 16 000 шлюбів і 11 800 розлучень. Визначте коефіцієнт шлюбності та коефіцієнт розлучення.

Завдання 9.3 (евристичне). У регіоні спостерігається така демографічна ситуація: питома вага дітей становить 11 %; питома вага літніх осіб – 39 %; питома вага інвалідів – 12 %; питома вага осіб у працездатному віці – 38 %, як наслідок, демографічна ситуація є негативною. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо зміни наявної структури населення, а саме збільшення частки населення у працездатному віці. Надайте практичні рекомендації щодо впровадження цієї політики в регіоні.

Запитання для самодіагностики

1. Дайте визначення поняття "ринок праці".
2. Визначте суб'єктів регулювання ринку праці.
3. Обґрунтуйте способи здійснення державного регулювання ринку праці в Україні.
4. Визначте особливості застосування державних контрактів як напряму впливу держави на ринок праці.
5. Які нормативні акти, регулюють ринок праці в Україні?
6. Визначте основні статті зведеного балансу трудових ресурсів.
7. Визначте сутність категорії "зайнятість" як макроекономічного показника.
8. Які показники характеризують ефективність зайнятості?
9. Визначте основні принципи державної політики України в галузі сприяння зайнятості.
10. Визначте особливості застосування активного та пасивного варіантів реалізації політики зайнятості.

Тестові завдання

1. *Визначте показники, які характеризують ефективність зайнятості:*

- а) пропорції розподілу ресурсів праці;
- б) рівень зайнятості непрацездатного населення в суспільному господарстві;
- в) рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві;
- г) структура розподілу працівників за галузями народного господарства;
- д) усі відповіді правильні.

2. *Визначте основні соціальні аспекти зайнятості:*

- а) реалізація конституційного права на працю;
- б) визначальна роль зайнятості у формуванні рівня життя;
- в) формування мотивації до високоефективної праці;
- г) визначення професійних можливостей і розвитку особистості;
- д) усі відповіді правильні.

3. *Основними завданнями у сфері зайнятості на сучасному етапі розвитку є:*

- а) досягнення повної та продуктивної зайнятості населення;
- б) досягнення високого рівня продуктивності праці;
- в) формування прогресивної галузевої структури зайнятості;
- г) покращення соціально-професійних характеристик трудових ресурсів;
- д) усі відповіді правильні.

4. *Визначте основні причини безробіття:*

- а) структурні зміни в економіці;
- б) економічний спад;
- в) політика оплати праці;
- г) сезонні зміни;
- д) зміни демографічної структури населення;
- е) усі відповіді правильні.

5. *Визначте основні види безробіття:*

- а) фрикційне;
- б) структурне;
- в) циклічне;
- г) сезонне;
- д) усі відповіді правильні.

6. *Основними принципами державної політики України в галузі сприяння зайнятості є:*

- а) забезпечення рівних можливостей усім громадянам;
- б) сприяння забезпеченню ефективної зайнятості;
- в) міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення;
- г) б і в – правильні відповіді;
- д) усі відповіді правильні.

7. *Політика зайнятості має кілька рівнів:*

- а) мезарівень;
- б) загальнодержавний рівень;
- в) регіональний рівень;
- г) локальний;
- д) усі відповіді правильні.

8. *Економічні можливості зайнятості визначаються в рамках реалізації державою:*

- а) антиінфляційної політики;
- б) податкової політики;
- в) підтримки інвестиційної активності;
- г) адаптація персоналу на підприємстві;
- д) усі відповіді правильні.

9. *Нові підходи в політиці зайнятості спрямовані на:*

- а) підвищення гнучкості ринку праці;
- б) зменшення витрат на робочу силу;
- в) згортання соціальних програм за умови одночасного розширення витрат на підготовку та перепідготовку кадрів;
- г) жорсткості умов видачі допомоги;
- д) усі відповіді правильні.

10. *Визначте основні варіанти вибору засобів політики зайнятості:*

- а) активний;
- б) пасивний;
- в) нормативний;
- г) вибірковий;
- д) експертний.

11. *За допомогою якого варіанта відбувається професійна орієнтація населення та професійне навчання незайнятих:*

- а) активний;
- б) пасивний;
- в) нормативний;
- г) вибірковий;
- д) експертний?

12. *За допомогою якого варіанта відбувається надання безробітним та їхнім сім'ям соціальних послуг і матеріального забезпечення:*

- а) активний;
- б) пасивний;
- в) нормативний;
- г) вибірковий;
- д) експертний?

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел: [1; 3; 6; 8; 10; 19].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 9.1 і 9.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 9.1:

розрахуйте показник приросту населення ($\Pi_{\text{пн}}$) за формулою:

$$\Pi_{\text{пн}} = \text{Ч}_{\text{н}} - \text{Ч}_{\text{см}} + \text{Ч}_{\text{п}} - \text{Ч}_{\text{в}}, \quad (9.1)$$

де $\text{Ч}_{\text{н}}$ – чисельність народжених протягом року;

$\text{Ч}_{\text{см}}$ – чисельність померлих протягом року;

$\text{Ч}_{\text{п}}$ – чисельність осіб, які прибудуть протягом року;

$\text{Ч}_{\text{в}}$ – чисельність осіб, які виїдуть протягом року;

діагностичне завдання 9.2:

1) розрахуйте коефіцієнт шлюбності (Ш) за формулою:

$$\text{Ш} = \frac{\text{ш} \times 1000}{\text{Ч}_\text{н}}, \quad (9.2)$$

де ш – чисельність осіб, які вступили у шлюб;

2) розрахуйте коефіцієнт розлучення (Р) за формулою:

$$\text{Р} = \frac{\text{р} \times 1000}{\text{Ч}_\text{н}}, \quad (9.3)$$

де р – чисельність осіб, які розлучилися.

Практичне (евристичне) завдання 9.3 виконується за допомогою літературних джерел: [6; 14; 17; 23].

Тема 10. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу

Зміст теми:

10.1. Завдання управління з формування загальноосвітнього та професійного рівнів трудового потенціалу.

10.2. Система професійної підготовки трудових ресурсів в Україні.

10.3. Організація підготовки та підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій.

10.4. Зарубіжний досвід формування професійного рівня трудового потенціалу.

Основні терміни й поняття: рівень освіти; підвищення кваліфікації; система освіти; професійна освіта.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте напрями вдосконалення якості трудового потенціалу.
2. Визначте чинники мобільності.
3. Обґрунтуйте роль навчальних закладів альтернативних форм власності.
4. Визначте сутність системи підвищення кваліфікації.
5. Обґрунтуйте роль індивідуального навчання.

Тематика есе

1. Основні риси кваліфікації конкурентоспроможної робочої сили.
2. Система професійної підготовки трудових ресурсів в Україні.
3. Закон України "Про освіту".
4. Професійна підготовка кадрів робітничих професій за кордоном.
5. Моделі професійного підготовки кадрів.

Запитання для самодіагностики

1. Які існують основні риси кваліфікації конкурентоспроможної робочої сили?
2. На досягнення яких цілей спрямована освіта?
3. Які елементи входять до єдиної системи освіти України?
4. Які існують рівні кваліфікації випускників закладів вищої освіти?
5. За якими освітньо-кваліфікаційними рівнями здійснюється підготовка кваліфікованих кадрів згідно з Законом України "Про освіту"?
6. Які чинники впливають на успіх у підвищенні кваліфікації робітника?
7. Яка основна мета інституту підвищення кваліфікації?
8. Якими шляхами може здійснюватися підвищення кваліфікації?
9. За якими напрямками організовується безперервне навчання робітничих професій в умовах виробництва?

Тестові завдання

1. *Визначте пріоритетні завдання управління з формування якісного рівня трудових ресурсів:*
 - а) визначення стратегії та пріоритетних напрямів розвитку професійної освіти;
 - б) підготовка працівників за старими професіями;
 - в) розроблення нових державних навчальних стандартів;
 - г) виховання робітників нового типу, конкурентоспроможних, активних у своїй діяльності;
 - д) усі відповіді правильні.

2. *Визначте основні риси кваліфікації конкурентоспроможної робочої сили:*

- а) багатoproфільність;
- б) високий рівень загальної культури;
- в) низький рівень технічної культури
- г) динамізм;
- д) усі відповіді правильні.

3. *Професійну освіту слід розглядати як необхідність підвищення:*

- а) загального рівня трудового потенціалу;
- б) технічного рівня трудового потенціалу;
- в) професійного рівня трудового потенціалу;
- г) соціального захисту працівників;
- д) усі відповіді правильні.

4. *Кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув загальнокультурну підготовку, спеціальні вміння та знання, і має певний досвід їхнього застосування для вирішення типових професійних завдань, що передбачені для відповідних посад у певній галузі народного господарства, – це:*

- а) кваліфікований робітник;
- б) молодший спеціаліст;
- в) бакалавр;
- г) спеціаліст;
- д) магістр.

5. *Освітньо-кваліфікаційний рівень робітника, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув спеціальні вміння та знання, і має відповідний досвід їхнього застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі народного господарства, – це:*

- а) кваліфікований робітник;
- б) молодший спеціаліст;
- в) бакалавр;
- г) спеціаліст;
- д) магістр.

6. Підвищення кваліфікації може здійснюватися:

- а) на виробничо-економічних курсах;
- б) в школах господарювання;
- в) на курсах цільового призначення;
- г) а і б – правильні відповіді;
- д) а і в – правильні відповіді.

7. Форму навчання працівників, за допомогою якої рівень кваліфікації робітників набуває якості відповідно до технологічної складності виконуваних ними робіт називають:

- а) виробничо-економічні курси;
- б) школи господарювання;
- в) курси цільового призначення;
- г) а і б – правильні відповіді;
- д) а і в – правильні відповіді.

8. Яка модель професійної підготовки кадрів робітничих професій поєднує загальне навчання і професійну підготовку в завершальний період середнього навчання тривалістю 3 – 4 роки:

- а) модель 1 (Швеція);
- б) модель 2 (більшість європейських країн);
- в) модель 3 (Японія);
- г) модель 4 (Німеччина);
- д) модель 5 (Великобританія)?

9. Яка модель професійної підготовки кадрів робітничих професій концентрує все профнавчання в спеціальних закладах (ПТУ) з малою кількістю загальноосвітніх дисциплін або їх відсутністю:

- а) модель 1 (Швеція);
- б) модель 2 (більшість європейських країн);
- в) модель 3 (Японія);
- г) модель 4 (Німеччина);
- д) модель 5 (Великобританія)?

10. Яка модель професійної підготовки кадрів робітничих професій базується на принципі освоєння професії та здобуття інформації необхідної для роботи на робочому місці:

- а) модель 1 (Швеція);

- б) модель 2 (більшість європейських країн);
- в) модель 3 (Японія);
- г) модель 4 (Німеччина);
- д) модель 5 (Великобританія)?

11. Визначте перелік форм навчальних курсів для безробітної молоді:

- а) курси профорієнтації з визначенням відповідності вимогам окремих професій за допомогою тестів;
- б) практичне навчання на підприємстві, яке полегшує влаштування на роботу;
- в) курси з навчання найнеобхіднішим професіям для електронної та харчової галузей промисловості;
- г) курси з навчання найнеобхіднішим професіям для сільського господарства та бізнесу;
- д) усі відповіді правильні.

12. Визначте держави ЄС, які впроваджують альтернативне навчання в сфері професійної освіти:

- а) Італія;
- б) Іспанія;
- в) Німеччина;
- г) Франція;
- д) Англія.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел: [3; 6; 12; 16; 18; 22].

Змістовий модуль 2

Основні напрями управління трудовим потенціалом

Тема 11. Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства

Зміст теми:

11.1. Сутність людського капіталу.

11.2. Людський капітал як складник інтелектуального капіталу.

11.3. Ефективність використання людського капіталу.

Основні терміни й поняття: людський капітал; теорія людського капіталу; інвестиції в людський капітал; інтелектуальний капітал; структурний капітал; споживчий капітал; індивід; особистість; інтелектуальні ресурси.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте особливості концепції людського капіталу.
2. Визначте основні складові людського капіталу.
3. Обґрунтуйте ефективність управління людським капіталом.
4. Визначте особливості розрахунку вартості людського капіталу.
5. Визначте сутність виробничої функції Кобба – Дугласа.
6. Визначте основні критерії ефективності людського капіталу.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 11.1 (стереотипне). Чисельність працездатного населення становить 50 000 осіб, чисельність дітей – 18 000 осіб, чисельність осіб старшого віку – 11 000 осіб, чисельність інвалідів – 8 000 осіб. Визначте питому вагу кожної групи у загальній структурі населення. Визначте показники демографічного навантаження. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 11.2 (діагностичне). Визначте показники природного руху населення, якщо чисельність населення на початок року становить 350 000 осіб, чисельність народжених – 32 000 осіб, чисельність померлих –

25 000 осіб, сальдо природного руху населення складає 7 000 осіб. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 11.3 (евристичне). У регіоні на ринку праці спостерігається така ситуація: зменшення частки працездатного населення (з 60 до 45 %), орієнтованого на виробництво товарів у сфері нематеріального виробництва, та збільшення частки працездатного населення (з 40 до 55 %), орієнтованого на виробництво послуг у сфері матеріального виробництва. Як результат, у регіоні виникає дисбаланс щодо розподілу зайнятих за сферами виробництва. Регіон орієнтований на розподіл зайнятих за пропорцією 70 % у сфері матеріального виробництва та 30 % у сфері нематеріального виробництва. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо збалансування зайнятості у сферах економіки за схемою 70 % у сфері матеріального виробництва та 30 % у сфері нематеріального виробництва. Надайте рекомендації щодо реалізації цієї політики.

Запитання для самодіагностики

1. Охарактеризуйте категорію "людський капітал".
2. Як змінювалася структура сукупного капіталу в країнах заходу за остання два сторіччя?
3. Визначте сутність особистісного, мікро- та макроекономічного рівнів людського капіталу.
4. Розкрийте сутність теорії людського капіталу.
5. Проаналізуйте структуру інтелектуального капіталу.
6. Які методи використовуються для оцінювання людського капіталу?
7. Надайте характеристику критеріїв ефективності людського капіталу.
8. Обґрунтуйте інтелектуальні здібності особистості та визначте їхній зміст.

Тестові завдання

1. *Розташуйте у вірній послідовності такі процеси:*
 - а) інвестиції в людський капітал;
 - б) формування людського капіталу;
 - в) заробітна плата;
 - г) результат розумової чи трудової діяльності.

2. Результат інвестицій і накопичень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей у різних сферах діяльності, що реалізується через інтелектуальну працю, – це:

- а) інтелектуальний капітал;
- б) людський капітал;
- в) структурний капітал;
- г) споживчий капітал.

3. Яка з наведених категорій не є складовою частиною інтелектуального капіталу:

- а) людський капітал;
- б) структурний капітал;
- в) освітній капітал;
- г) споживчий капітал?

4. Для людини критеріями ефективності людського капіталу є:

- а) рівень формальної освіти;
- б) знання та інтелект;
- в) наукові результати і статус;
- г) освітня ємність виробництва.

5. Який вчений вперше визначив сутність поняття "людський капітал":

- а) К. Маркс;
- б) В. Петті;
- в) А. Маршал;
- г) Дж. Кейнс;
- д) А. Сміт?

6. Людський капітал – це:

- а) результат інвестицій і накопичень у вигляді здоров'я у різних сферах діяльності тощо;
- б) результат інвестицій і накопичень у вигляді знань, у різних сферах діяльності тощо;
- в) результат інвестицій і накопичень у вигляді навичок у різних сферах діяльності тощо;
- г) результат інвестицій і накопичень у вигляді здібностей у різних сферах діяльності тощо;
- д) усі відповіді правильні.

7. *Визначте особливості концепції людського капіталу:*

- а) застосування економічних критеріїв для оцінювання ролі людського чинника у виробництві;
- б) внутрішньоорганізаційне управління;
- в) зовнішньоорганізаційне управління;
- г) перебудова всієї кадрової політики;
- д) усі відповіді правильні.

8. *Визначте основні складники інтелектуального капіталу:*

- а) людський капітал;
- б) структурний капітал;
- в) споживчий капітал;
- г) основний капітал;
- д) усі відповіді правильні.

9. *Визначте основні методи оцінювання людського капіталу:*

- а) оцінювання створених людським капіталом (індивідуумом) доходів;
- б) кількісне оцінювання набутих людиною запасу знань, навичок, і здібностей;
- в) спеціальні навички;
- г) інтегральне оцінювання людського капіталу, що включає як натуральні, так і вартісні показники оцінювання людського капіталу;
- д) усі відповіді правильні.

10. *До якого критерію ефективності людського капіталу відноситься спадковість, спосіб життя, екологічні умови, ефективність системи охорони здоров'я:*

- а) освіта;
- б) здоров'я;
- в) виробничу підготовка;
- г) міграція;
- д) культура?

11. *До якого критерію ефективності людського капіталу відноситься особиста мобільність і середній стаж роботи на одному місці:*

- а) освіта;
- б) здоров'я;
- в) виробничу підготовка;

- г) міграція;
- д) культура?

12. *Визначте основні властивості інтелектуальних ресурсів особистості:*

- а) людський капітал не відчужуваний і відповідно неліквідний;
- б) людський капітал не зберігаємий;
- в) інтелектуальні ресурси є ресурсами подвійного призначення;
- г) інтелектуальні ресурси особистості двоєдині з погляду їхньої ринкової вартості;
- д) усі відповіді правильні.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел: [1; 3; 6; 12; 14; 21].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 11.1 і 11.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 11.1:

- 1) розрахуйте коефіцієнт навантаження дітьми ($K_{нд}$) за формулою:

$$K_{нд} = \frac{Ч_{д}}{Ч_{пр.нас}} \times 1000 \%, \quad (11.1)$$

де $Ч_{д}$ – чисельність дітей;

$Ч_{пр.нас}$ – чисельність працездатного населення;

- 2) розрахуйте коефіцієнт навантаження особами літнього віку ($K_{нл}$) за формулою:

$$K_{нл} = \frac{Ч_{л}}{Ч_{пр.нас}} \times 1000 \%, \quad (11.2)$$

де $Ч_{л}$ – чисельність осіб літнього віку;

- 3) розрахуйте коефіцієнт навантаження інвалідами ($K_{ні}$) за формулою:

$$K_{ні} = \frac{Ч_{і}}{Ч_{пр.нас}} \times 1000 \%, \quad (11.3)$$

де $Ч_{і}$ – чисельність інвалідів;

4) розрахуйте коефіцієнт загального навантаження ($K_{\text{зн}}$) за формулою:

$$K_{\text{зн}} = \frac{Ч_{\text{д}} + Ч_{\text{л}} + Ч_{\text{i}}}{Ч_{\text{пр.нас}}} \times 1\,000 \%, \quad (11.4)$$

діагностичне завдання 11.2:

1) розрахуйте коефіцієнт народження ($K_{\text{н}}$) за формулою:

$$K_{\text{н}} = \frac{Ч_{\text{н}}}{Ч_{\text{нас}}} \times 1\,000 \%, \quad (11.5)$$

де $Ч_{\text{н}}$ – чисельність осіб, які народилися протягом року;

$Ч_{\text{нас}}$ – середньорічна чисельність населення;

2) розрахуйте коефіцієнт смертності ($K_{\text{с}}$) за формулою:

$$K_{\text{с}} = \frac{Ч_{\text{п}}}{Ч_{\text{нас}}} \times 1\,000 \%, \quad (11.6)$$

де $Ч_{\text{п}}$ – чисельність осіб, які померли протягом року;

3) розрахуйте коефіцієнт природного приросту ($K_{\text{пп}}$) за формулою:

$$K_{\text{пп}} = K_{\text{н}} - K_{\text{с}}. \quad (11.7)$$

Практичне (евристичне) завдання 11.3 виконується за допомогою літературних джерел: [6; 8; 12; 18].

Тема 12. Людський розвиток

Зміст теми:

12.1. Концепція людського розвитку.

12.2. Умови формування людського розвитку.

12.3. Основні напрями людського розвитку на сучасному етапі.

12.4. Стан людського розвитку в Україні.

Основні терміни й поняття: людина; людський розвиток; знання; співробітництво; справедливість; сталість; безпека; свобода; рівність; солідарність.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте особливості формування концепції людського розвитку.
2. Визначте базові аспекти концепції людського розвитку.
3. Визначте особливості розрахунку індексу людського розвитку.
4. Обґрунтуйте методику розрахунку індексу людського розвитку України та закордонних країн.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 12.1 (стереотипне). На початок року віковий склад населення регіону характеризується даними табл. 12.1.

Таблиця 12.1

Віковий склад населення

Вік, років	Усього населення	Зокрема				На 100 чоловіків припадає жінок
		чоловіків		жінок		
		осіб	%	осіб	%	
0 – 4	3 040	1 560				
5 – 9	3 564	1 795				
10 – 14	2 169	1 083				
15 – 17	3 579	1 780				
18 – 24	2 117	909				
25 – 29	2 470	1 130				
30 – 39	3 452	1 685				
40 – 49	4 560	1 680				
50 – 54	1 780	686				
55 – 59	1 744	670				
60 та більше	3 935	1 400				

Відома також інформація, що працездатний вік населення становить для жінок від 16 до 55 років, для чоловіків – від 16 до 60 років; вік, у якому жінка здатна виконувати репродуктивну функцію, називається фертильним. Він становить від 15 до 49 років.

Визначте чисельність і питому вагу населення працездатного віку в загальній чисельності населення (окремо чоловіків і жінок); питому вагу жінок фертильного віку; абсолютну різницю між чисельністю жінок та чоловіків. Зробіть висновки.

Завдання 12.2 (стереотипне). Чисельність населення на початок року становить 400 000 осіб, кількість народжених протягом року – 12 000 осіб, чисельність померлих – 8 000 осіб, протягом року прибуло 15 000 осіб, вибуло до інших областей – 13 000 осіб, кількість шлюбів – 4 000 од., кількість розлучень – 2 000 од., питома вага жінок у віці 15 – 49 років у загальній чисельності населення – 78 %. Визначте: чисельність населення на кінець року; абсолютний приріст населення; середньорічну чисельність населення за рік; коефіцієнт народження; коефіцієнт смертності; коефіцієнт шлюбності; коефіцієнт розлучення; коефіцієнт прибуття; коефіцієнт вибуття; коефіцієнт природного приросту; коефіцієнт міграції; коефіцієнт загального приросту населення за рік; спеціальний коефіцієнт народжуваності. Дайте відповідь та обґрунтуйте рішення.

Завдання 12.3 (евристичне). У регіоні спостерігається така ситуація: питома вага дітей становить 28 %; питома вага літніх осіб – 14 %; питома вага інвалідів першої групи – 8 %; питома вага інвалідів другої групи – 6 %; питома вага інвалідів третьої групи – 15 %; питома вага осіб у працездатному віці – 29 %, як наслідок, демографічна ситуація є негативною. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо зміни наявної структури населення, а саме збільшення частки населення у працездатному віці. Надайте практичні рекомендації щодо впровадження цієї політики в регіоні.

Запитання для самодіагностики

1. Визначте основні особливості концепції людського розвитку.
2. Визначте елементи концепції людського розвитку.
3. Надайте характеристику концепції людського розвитку в Декларації Тисячоліття Організації Об'єднаних націй.
4. Визначте показник індексу людського розвитку (HDI).
5. Які напрями людського розвитку мають місце в Україні?
6. Визначте пріоритетні напрями освітньої політики в Україні.
7. Визначте місце України в аспекті людського розвитку.
8. Які показники сприяють зростанню індексу людського розвитку.

Тестові завдання

1. Основними елементами концепції людського розвитку у глобальному масштабі є:
 - а) інтелектуальний капітал, людський капітал, розвиток;
 - б) здоров'я, знання, доступ до ресурсів;

- в) реалізація базових можливостей, співробітництво, справедливість, сталість, безпека;
- г) знання, співробітництво, безпека.

2. *Оцінювання рівня людського розвитку проводять за допомогою:*

- а) критерію людського розвитку;
- б) індексу людського розвитку;
- в) рівня освіти;
- г) рівня життя.

3. *Якщо рівень коефіцієнту HDI становить 0,91, то досліджувана країна належить до країн з ... рівнем людського розвитку:*

- а) високим;
- б) середнім;
- в) низьким;
- г) за цим показником рівень країни визначити неможливо.

4. *Визначте основні принципові особливості концепції людського розвитку:*

- а) акцентування уваги на активності людей як суб'єктів процесу власного розвитку;
- б) увага не лише до реальних або потенційних працівників, а до всіх людей загалом, включно з непрацездатними та економічно не активними;
- в) постійний моніторинг і аналіз реалізації можливостей людського розвитку, широкий горизонт аналізу;
- г) визнання високої значущості невиробничої діяльності жінок, підтримання рівноправності жінок у суспільстві та підвищення їхнього статусу;
- д) надання пріоритетності тим секторам, що сприяють підвищенню якості життя;
- е) усі відповіді правильні.

5. *Концептуальний підхід до людського розвитку, розроблений на основі наукових теорій групою експертів:*

- а) ООН;
- б) НАТО;
- в) ПРООН;
- г) ЄС;
- д) ЮНЕСКО.

6. *Визначте основні групи цінностей людини:*

- а) довге життя;
- б) здорове життя;
- в) знання;
- г) доступ до ресурсів, необхідних для гідного рівня життя;
- д) усі відповіді правильні.

7. *Визначте основні елементи концепція людського розвитку:*

- а) реалізація базових можливостей;
- б) співробітництво;
- в) справедливість;
- г) сталість;
- д) безпека;
- е) усі відповіді правильні.

8. *Основним інтегральним показником оцінювання людського розвитку є ... людського розвитку:*

- а) індекс;
- б) критерій;
- в) значення;
- г) коефіцієнт;
- д) усі відповіді правильні.

9. *Матеріальний рівень життя населення характеризується величиною:*

- а) ВВП;
- б) ВНП;
- в) НД;
- г) ВД;
- д) усі відповіді правильні.

10. *Для побудови показника людського розвитку було застосовано значення тривалості майбутнього життя при народженні:*

- а) 25 і 85 років;
- б) 15 і 60 років;
- в) 20 і 80 років;
- г) 40 і 85 років;
- д) 30 і 85 років.

11. Загальна схема зміни державного підходу до управління соціальною сферою містить:

- а) формування цілей і пріоритетів розвитку, орієнтованих не на процес надання тих або інших послуг, а на отримання конкретних результатів;
- б) створення концепції розвитку сфери загалом і кожної окремої її галузі;
- в) розроблення механізму функціонування соціальних галузей, який забезпечить досягнення визначених цілей;
- г) розроблення системи критеріїв та індикаторів досягнення визначених цілей;
- д) усі відповіді правильні.

12. Найвища тривалість життя в світі зафіксовано в:

- а) Іспанії;
- б) Росії;
- в) Японії;
- г) Італії;
- д) Норвегії.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел: [5; 6; 10; 14; 19].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 12.1 і 12.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 12.1:

завдання виконується за допомогою використання формул: 1.1 – 1.4, 5.1 і 5.3;

діагностичне завдання 12.2:

1) розрахуйте середньорічну чисельність населення ($Ч_{\text{сер. нас.}}$) за формулою:

$$Ч_{\text{сер. нас.}} = Ч_{\text{нас.}} \pm \frac{П_{\text{р.н.}}}{2}, \quad (12.1)$$

де $Ч_{\text{нас.}}$ – чисельність населення на початок року;

$П_{\text{рн}}$ – приріст населення за рік;

2) розрахуйте спеціальний коефіцієнт народжуваності (F) за формулою:

$$F = \frac{(N \times 1000)}{W_{15-49}}, \quad (12.2)$$

де N – чисельність живонароджених за рік;

W_{15-49} – середньорічна чисельність жінок віком від 15 до 49 років.

Практичне (евристичне) завдання 12.3 виконується за допомогою літературних джерел: [6; 9; 17; 23].

Тема 13. Мотивація економічної активності населення

Зміст теми:

13.1. Поняття мотивації.

13.2. Мотивація економічної активності населення як складова системи управління трудовим потенціалом.

13.3. Форми та методи матеріальної і нематеріальної мотивації економічної активності працівників.

Основні терміни й поняття: мотивація; трудова активність; економічна активність; теорії мотивації; мотиви; потреби; стимули; стимулювання праці; методи мотивації економічної активності; змістовні теорії мотивації; процесуальні теорії мотивації.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Як вимірюється рівень економічної активності населення?
2. Обґрунтуйте сутність поняття "мотивація економічної активності населення".
3. Визначте особливості теорії Фредеріка Тейлора.
4. Визначте сутність та специфіку застосування теорій мотивації.
5. За якими теоріями класифікуються мотиви?
6. Визначте основні напрями управління мотивацією економічної активності населення.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 13.1 (стереотипне). За даними табл. 13.1 визначте: чисельність наявного населення на початок і на кінець року; чисельність

постійного населення на початок та на кінець року; коефіцієнти природного руху населення; коефіцієнт фертильності; коефіцієнт дитячої смертності; коефіцієнт шлюбності; приріст населення за рахунок природного та механічного руху.

Таблиця 13.1

Чисельність населення

Показники	Значення
1. Чисельність населення на початок року, тис. осіб, зокрема	420
які тимчасово проживають	25
тимчасово відсутні	20
2. Протягом року:	
народилося, тис. осіб	11,3
померло, тис. осіб	3,4
3. Прибуло на постійне проживання, тис. осіб	11,5
4. Повернулося тимчасово відсутніх, тис. осіб	8,3
5. Вибуло до інших міст, тис. осіб	2,5
6. Зареєстровано шлюбів, тис. од.	5,5
7. Питома вага жінок у віці 15 – 49 років, %	32
8. Померло дітей у віці до 1 року, осіб	280

Завдання 13.2 (діагностичне). У процесі проведення перепису населення було встановлено, що на критичний момент перепису, тобто опівночі з 22 на 23 січня, в селі Олешки, окрім 950 жителів, що постійно тут мешкають, знаходилися такі особи: родина Кузьменко у складі 5 осіб, що прибула до родичів на свята 20 січня на 10 днів; геологічна експедиція, яка прибула у відрядження 17 січня у складі 12 осіб для дослідження оповзнів у селі. Крім того, на критичний момент перепису населення, що постійно проживають у селі Олешки, були відсутні: 2 брати Є. Молодан та О. Молодан, які були затримані на 15 діб за хуліганство на Різдво, З. Петушков, який потрапив у лікарню 21 січня та помер 22 січня о 07:30, та Л. Сумарокова, яка знаходилася в пологовому будинку та народила дитину 22 січня о 10:30.

Визначте чисельність постійного та наявного населення, чисельність тимчасово відсутніх і тимчасово присутніх.

Завдання 13.3 (евристичне). У регіоні прослідковується така ситуація: зменшення чисельності працездатного населення за рахунок міграції

та природного вибуття населення. Регіон орієнтований на галузь автомобелобудування та тракторобудування. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо підвищення рівня привабливості регіону та збільшення питомої ваги працездатного населення у загальній структурі населення. Надайте рекомендації щодо впровадження цієї політики (підвищення рівня привабливості регіону та збільшення чисельності працездатного населення).

Запитання для самодіагностики

1. Розкрийте сутність поняття "мотивація".
2. Що характеризує економічна активність населення?
3. Поясніть, у чому проявляється схожість і відмінність поняття "трудова активність" і "економічна активність". Які види активності вам ще відомі?
4. Що розуміється під мотивацією економічної активності населення?
5. Дайте пояснення, які причини стали підґрунтям розвитку теорій мотивації.
6. Перерахуйте основні принципи, які покладені в основу системи розробленої Фредеріком Тейлором.
7. У чому складається сутність змістовних і процесуальних теорій мотивації?
8. Надайте варіанти класифікації мотивів.
9. Поясніть сутність поняття "потреби".
10. Поясніть об'єктивну необхідність формування механізму мотивації економічної активності населення.
11. Що є інструментом, який викликає дію певних мотивів?

Тестові завдання

1. Мотивація – це:

а) сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, що спонукають людину до свідомого вибору будь-якого типу дій, обумовлюють рамки і форми діяльності та надають їй чітку орієнтацію для досягнення поставлених цілей;

б) сукупність внутрішніх рушійних сил, які обумовлюють рамки і форми діяльності та надають їй чітку орієнтацію;

в) сукупність зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють рамки і форми діяльності та надають їй чітку орієнтацію;

г) сукупність внутрішніх рушійних сил, що спонукають людину до свідомого вибору будь-якого типу дій, обумовлюють рамки і форми діяльності та надають їй чітку орієнтацію для досягнення цілей;

д) сукупність зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до свідомого вибору будь-якого типу дій, зумовлюють рамки і форми діяльності та надають їй чітку орієнтацію для досягнення цілей.

2. Економічна активність:

а) характеризує використання ресурсів праці;

б) визначається як міра економічної діяльності;

в) спрямована на реалізацію внутрішнього і зовнішнього потенціалу людини;

г) спрямована на досягнення економічних результатів та задоволення суспільних і власних потреб;

д) усі відповіді правильні.

3. Окрім економічної активності у житті людини є значна кількість інших видів активності, а саме:

а) суспільна;

б) творча;

в) політична;

г) фізична;

д) усі відповіді правильні.

4. Узагальнювальним чинником трудової й економічної активності є:

а) соціально-економічні умови життя;

б) зростання власності;

в) зміна ціннісних орієнтацій;

г) прагнення до нарощування знань;

д) усі відповіді правильні.

5. Визначте основні групи теорій мотивації:

а) змістовні;

б) типові;

в) процесуальні;

г) складні;

д) обмежені.

6. До якої групи теорій мотивації відносяться теорія ієрархії потреб Маслоу, теорія двох чинників Герцберга, мотиваційна система Мадсена, теорія придбаних потреб Макклелланд:

- а) змістовні;
- б) типові;
- в) процесуальні;
- г) складні;
- д) обмежені?

7. Мотивація за основними групами потреб поділяється на:

- а) матеріальну;
- б) нематеріальну;
- в) трудову;
- г) статусну;
- д) основну.

8. Мотивація за способами та методами використання поділяється на:

- а) основну;
- б) додаткову;
- в) безпосередню;
- г) опосередковану;
- д) матеріальну.

9. Мотивація за джерелами виникнення поділяється на:

- а) основну;
- б) додаткову;
- в) внутрішню;
- г) зовнішню;
- д) матеріальну.

10. Мотивація за спрямованістю на досягнення цілей поділяється на:

- а) внутрішню;
- б) зовнішню;
- в) позитивну;
- г) негативну;
- д) статусну.

11. Залежно від суб'єкта відокремлюють мотиви:

- а) особисті;
- б) групові;
- в) суспільні;
- г) духовні;
- д) психологічні.

12. За об'єктом насичення потреб мотиви можна класифікувати на:

- а) матеріальні;
- б) нематеріальні;
- в) соціальні;
- г) духовні;
- д) психологічні.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел: [2; 4; 6; 9; 22].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 13.1 і 13.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 13.1:

1) розрахуйте коефіцієнт живучості ($K_{ж}$) або індекс Покровського – Пірля за формулою:

$$K_{ж} = \frac{Ч_{п}}{Ч_{н}}, \quad (13.1)$$

де $Ч_{н}$ – кількість народжених;

$Ч_{п}$ – кількість померлих;

діагностичне завдання 13.2:

1) розрахуйте чисельність постійного населення (ПН) за формулою:

$$ПН = НН - ТП + ТВ, \quad (13.2)$$

де НН – наявне населення;

ТП – тимчасово присутнє населення;

ТВ – тимчасово відсутнє населення;

2) розрахуйте чисельність наявного населення (НН) за формулою:

$$НН = ПН + ТП - ТВ. \quad (13.3)$$

Практичне (евристичне) завдання 13.3 виконується за допомогою літературних джерел: [6; 12; 18; 21].

Тема 14. Доходи населення і рівень життя

Зміст теми:

14.1. Теоретичні аспекти регулювання трудового потенціалу в умовах ринкової економіки.

14.2. Соціально-економічні аспекти праці.

Основні терміни й поняття: праця; мотивація праці; заробітна плата; ціна робочої сили; ринок праці; зайнятість; безробіття; принцип соціальної справедливості; винагорода.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте основні джерела формування особистих доходів.
2. Визначте особливості застосування Закону України "Про оплату праці".
3. У чому полягає сутність класичних і сучасних поглядів на проблему регулювання заробітної плати?
4. Визначте принципи державного регулювання трудових доходів.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 14.1 (стереотипне). Середньорічна чисельність населення становить 480 000 осіб, чисельність народжених – 33 000 осіб, чисельність померлих – 29 200 осіб, чисельність населення, яке прибуло до населеного пункту, – 22 700 осіб, чисельність населення, яке вибуло з населеного пункту, – 20 300 осіб, кількість шлюбів – 5 000 од., кількість розлучень – 3 000 од. Визначте: коефіцієнт народження; коефіцієнт смертності; коефіцієнт шлюбності, коефіцієнт розлучення; коефіцієнт прибуття; коефіцієнт вибуття; коефіцієнт природного приросту населення; коефіцієнт економічності; коефіцієнт живучості; коефіцієнт міграції; коефіцієнт загального приросту населення за рік. Дайте відповідь та обґрунтуйте рішення.

Завдання 14.2 (діагностичне). На основі даних про чисельність населення, що знаходиться у шлюбі (табл. 14.1), визначте спеціальні коефіцієнти шлюбності для шлюбно-спроможного контингенту чоловіків і жінок усіх віків. Побудуйте статевовікову піраміду населення, яка відображає також стан населення у шлюбі.

Таблиця 14.1

Шлюбний стан населення

Вікова група	Чоловіки		Жінки	
	чисельність	зокрема ті, що знаходяться у шлюбі	чисельність	зокрема ті, що знаходяться у шлюбі
16 – 17	32 154	308	34 612	1 008
18 – 19	38 171	2 211	45 311	7 732
20 – 24	104 392	43 568	110 080	60 712
25 – 29	90 415	70 105	91 927	70 150
30 – 34	61 550	52 672	63 114	51 483
35 – 39	57 102	51 303	62 735	49 724
40 – 44	70 917	63 887	77 898	60 202
45 – 49	58 101	52 886	66 155	49 618
50 – 54	55 356	51 216	74 118	50 318
55 – 59	26 813	23 612	49 718	29 160
60 – 69	44 915	40 912	87 136	33 556
70+ років	23 954	18 434	69 010	10 120

Завдання 14.3 (евристичне). Регіон орієнтований на виробництво продукції у харчовій та легкій галузях. На цей вид продукції спостерігається високий попит, але існує проблема, а саме: технічний і трудовий потенціал підприємств не спроможний задовольнити наявний попит. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо вирішення цієї проблеми шляхом підвищення рівня технічного та трудового потенціалу підприємств у харчовій і легкій галузях. Надайте рекомендації щодо вирішення цієї проблеми в регіоні.

Запитання для самодіагностики

1. Визначте основні джерела доходів у ринковій економіці.
2. Охарактеризуйте заробітну плату як ціну робочої сили.

3. Який існує механізм встановлення загального рівня заробітної плати в Україні в умовах ринкової економіки?
4. За якими принципами реалізуються функції заробітної плати?
5. Який взаємозв'язок існує між заробітною платою і безробіттям?
6. Які ви знаєте принципи державного регулювання трудових доходів працівників у сучасних умовах?
7. Визначте основні положення законодавства про оплату праці.

Тестові завдання

1. *Управління працею в Україні регулюється ... органами влади:*

- а) банківської;
- б) законодавчої;
- в) податкової;
- г) судової;
- д) виконавчої;
- е) усі відповіді правильні.

2. *Соціальні процеси у сфері праці – це:*

- а) процеси формування соціальних груп і окремих працівників;
- б) процеси функціонування соціальних груп і окремих працівників;
- в) процеси розвитку соціальних груп і окремих працівників;
- г) процеси планування соціальних груп і окремих працівників;
- д) усі відповіді правильні.

3. *Основними джерелами особистих доходів є:*

- а) трудова діяльність персоналу, який працює за наймом;
- б) підприємницька діяльність;
- в) власність;
- г) засоби держави і підприємств;
- д) усі відповіді правильні.

4. *Державна статистика України фіксує інформацію про такі джерела особистих доходів:*

- а) заробітна плата;
- б) соціальні трансфери;
- в) доходи від підприємницької діяльності;
- г) доходи від власності;
- д) усі відповіді правильні.

5. Доходи населення складаються з:

- а) заробітної плати;
- б) соціальних виплат;
- в) пенсій;
- г) стипендій;
- д) натуральних доходів;
- е) усі відповіді правильні.

6. Закон України "Про оплату праці" введений в дію в:

- а) 1991 році;
- б) 1993 році;
- в) 1995 році;
- г) 1997 році;
- д) 1999 році.

7. Структурно заробітна плата складається з таких частин:

- а) основної;
- б) додаткової;
- в) заохочувальної;
- г) накопичувальної;
- д) усі відповіді правильні.

8. Винагороду за працю понад установлені норми за трудові успіхи, винахідництво, а також за особливі умови праці називають:

- а) основною;
- б) додатковою;
- в) заохочувальною;
- г) накопичувальною.

9. Яка частина складається з винагороди за виконану роботу в межах установлених норм праці:

- а) основна;
- б) додаткова;
- в) заохочувальна;
- г) накопичувальна?

10. Визначте основні функції заробітної плати:

- а) формування платоспроможного попиту населення;
- б) стимулювальна;

- в) ресурсозмішувальна;
- г) відтворювальна;
- д) вимірювально-розподільча;
- е) усі відповіді правильні.

11. Яка функція передбачає встановлення залежності заробітної плати працівника від його трудового внеску, від результатів виробничо-господарської діяльності підприємства:

- а) формування платоспроможного попиту населення;
- б) стимулювальна;
- в) ресурсозмішувальна;
- г) відтворювальна;
- д) вимірювально-розподільча?

12. Яка функція передбачає забезпечення працівників, а також членів їхніх родин необхідними благами:

- а) формування платоспроможного попиту населення;
- б) стимулювальна;
- в) ресурсозмішувальна;
- г) відтворювальна;
- д) вимірювально-розподільча?

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел: [2; 4; 6; 10; 16; 18; 19].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 14.1 і 14.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 14.1:

- 1) розрахуйте прогнозну чисельність населення (P_t) за формулою:

$$P_t = P_0 \times e^{k \times t}, \quad (14.1)$$

де P_0 – загальна чисельність населення на початок прогнозного періоду;

K – передбачуваний коефіцієнт приросту населення в прогнозному періоді;

t – тривалість прогнозного періоду;

e – основа натуральних логарифмів;

2) розрахуйте коефіцієнт вікового пересування (P_{x+n}) за формулою:

$$P_{x+n} = P_x \times \frac{L_{x+n}}{L_x} + МП_x, \quad (14.2)$$

де P_x – початкова чисельність населення віком x ;

n – довжина вікового інтервалу (й одночасно довжина прогнозного кроку);

L_x і L_{x+n} – кількість тих, хто живе, із таблиць смертності для двох суміжних вікових груп;

$МП_x$ – міграційний приріст відповідної статі та віку, додатний або від'ємний;

діагностичне завдання 14.2:

1) розрахуйте коефіцієнт нестійкості шлюбів ($K_{d/c}$) за формулою:

$$K_{d/c} = \frac{d^{NS}}{C^S}, \quad (14.3)$$

де d^{NS} – коефіцієнт шлюбності за цей період на заданій території;

C^S – коефіцієнт розлучення за цей період на заданій території;

2) розрахуйте коефіцієнт нестійкості шлюбів для кожного віку ($K_{d/c(x)}$) за формулою:

$$K_{d/c(x)} = \frac{d^{NS}(x)}{C_{(x)}^S}. \quad (14.4)$$

Практичне (евристичне) завдання 14.3 виконується за допомогою літературних джерел: [3; 6; 8; 18].

Тема 15. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом

Зміст теми:

15.1. Теоретичні основи й об'єктивні передумови суспільної організації праці.

15.2. Суб'єкти соціального партнерства.

15.3. Регулювання соціально-трудових відносин.

15.4. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудо-
вих відносин.

15.5. Зарубіжний досвід соціального партнерства.

Основні терміни й поняття: праця; функції праці; суспільно органі-
зована праця; процес праці; соціально-трудо-ві відносини; соціальне партнер-
ство; найманий працівник; роботодавець; регулювання соціально-трудо-вих
відносин; рівні соціального партнерства; генеральна угода; галузева угода;
регіональна угода; колективний договір.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте соціально-економічну сторону праці.
2. Визначте організаційно-технічну сторону праці.
3. Визначте основні функції праці.
4. Визначте сутність суспільної організації праці.
5. Яким чином відбувається регулювання соціально-трудо-вих відно-
син в Україні?
6. Визначте суб'єктів соціального партнерства.

Тематика есе

1. Складники системи соціального партнерства та механізм її функ-
ціонування.
2. Закон України "Про колективні договори та угоди".
3. Зміст колективно-договірних угод.
4. Національна рада соціального партнерства.
5. Правові та організаційні проблеми становлення системи соціаль-
ного партнерства в Україні.

Запитання для самодіагностики

1. Визначте сутність поняття "індивідуальна праця". Як ви розумієте
поняття "суспільна праця"?
2. Яка діалектична взаємодія між організаційно-технічною та соці-
ально-економічною стороною суспільної організації праці?
3. Які питання охоплюють соціально-трудо-ві відносини? Що ви ро-
зумієте під поняттям "соціально-трудо-ві відносини"?

4. Охарактеризуйте сторони та суб'єктів соціально-трудо­вих відносин.
5. Надайте визначення поняттю "соціальне партнерство".
6. Визначте роль колективно-договір­ного регулювання соціально-трудо­вих відносин.
7. Назвіть, на яких рівнях здійснюється соціальне партнерство і як воно на цих рівнях реалізується.
8. Які висновки можна зробити з досвіду регулювання соціально-трудо­вих відносин у економічно розвинених країнах?
9. Наведіть приклади, які соціальні ризики можуть порушити стійку ситуацію у суспільно організованій праці (приклад­и можна брати із свого досвіду, або досвіду інших людей). Які причини цих ризиків?
10. Які ви можете запропонувати заходи соціального партнерства в питаннях розвитку персоналу?

Тестові завдання

1. *Систему соціального партнерства називають:*
 - а) двостороннім партнерством;
 - б) чотирьохстороннім партнерством;
 - в) трипартизмом;
 - г) трьохстороннім партнерством;
 - д) багатостороннім партнерством.

2. *Які європейські країни мають розвинену систему соціального партнерства:*
 - а) Австрія;
 - б) Швеція;
 - в) Німеччина;
 - г) Італія;
 - д) Іспанія?

3. *Визначте функції соціального партнерства:*
 - а) захисна;
 - б) регулювальна;
 - в) організаційна;
 - г) миротворча;
 - д) контролювальна.

4. *Визначте головні завдання системи соціального партнерства в Україні:*

- а) залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління та розвитку на цій основі монополії в розподілі створеного продукту;
- б) посилення мотивацій до праці в забезпеченні високих результатів роботи як необхідної умови підвищення якості життя;
- в) усунення непорозумінь і суперечностей щодо намірів, які представляють законні інтереси кожної зі сторін;
- г) досягнення взаємного прагнення виконання намічених програм, що сприятимуть утвердженню в суспільстві соціального миру та злагоди;
- д) усі відповіді правильні.

5. *У якому році була заснована Міжнародна організація праці (МОП):*

- а) 1934 році;
- б) 1924 році;
- в) 1919 році;
- г) 1909 році;
- д) 1929 році?

6. *Правовою основою системи соціального партнерства в Україні є:*

- а) Конституція України;
- б) Декрет Кабінету Міністрів України "Про оплату праці";
- в) Закон України "Про колективні договори і угоди";
- г) Закон України "Про професійні спілки, їх права, гарантії діяльності";
- д) Закон України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії";
- е) усі відповіді правильні.

7. *Визначте функції, які виконує держава у рамках соціального партнерства:*

- а) держава є гарантом основних громадянських прав, вона організує, координує і регулює соціально-трудова відносини;
- б) держава розробляє і проводить в життя соціальну, економічну та промислову політику в країні;
- в) держава виступає в ролі арбітра в разі виникнення трудових конфліктів унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод та договорів;

г) держава залишається крупним роботодавцем, і її політика в соціально-трудовах відносинах у державному секторі суттєво впливає на трудові відносини загалом;

д) державу як суб'єкт соціального партнерства представляють виконавчі органи влади (міністерства, відомства, регіональні органи);

е) усі відповіді правильні.

8. Визначте права і повноваження профспілок:

а) ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод;

б) участь у розробленні державної політики зайнятості населення;

в) соціальний захист та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян;

г) участь в управлінні державним соціальним страхуванням;

д) участь у роботі комісій з приватизації;

е) усі відповіді правильні.

9. Визначте рівні регулювання соціально-трудовах відносин:

а) галузевий рівень;

б) національний рівень;

в) територіальний рівень;

г) виробничий рівень;

д) регіональний рівень;

е) усі відповіді правильні.

10. Система колективно-договірною регулювання в Україні включає:

а) національний рівень;

б) міжнародний рівень;

в) галузевий рівень;

г) регіональний рівень;

д) рівень підприємств;

е) усі відповіді вірні.

11. На якому рівні укладається генеральна угода:

а) національному рівні;

б) міжнародному рівні;

в) галузевому рівні;

- г) регіональному рівні;
- д) рівні підприємств?

12. Найбільш конкретний і досконалий механізм участі трудящих у прийнятті рішень, які стосуються їх життєвих інтересів, діє у:

- а) Англії;
- б) Іспанії;
- в) Німеччині;
- г) Франції;
- д) Італії.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел: [2; 4; 6; 14; 16; 20; 23].

Тема 16. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом

Зміст теми:

16.1. Роль і зміст соціальної політики в системі управлінні трудовим потенціалом.

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

Основні терміни й поняття: соціальна політика держави; безробіття; соціальна незахищеність; рівень життя; очікуване довголіття; соціальний консенсус; інтеграція.

Запитання для самостійного опрацювання

1. У чому полягає сутність соціального моніторингу та принципів соціальної політики?
2. Визначте принципи побудови системи соціального захисту.
3. Визначте роль суспільних фондів споживання.
4. Обґрунтуйте необхідність формування бюджетно-страхової системи фінансування охорони здоров'я і впровадження страхової медицини.
5. Визначте особливості застосування закордонного досвіду щодо формування соціальної політики.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 16.1 (стереотипне). Вихідні дані по регіону: чисельність населення в віці 15 – 70 років – 4 000 тис. осіб. Усього зайнято в економіці – 2 200 тис. осіб; чисельність безробітних (за методологією МОП) – 900 тис. осіб, із них чисельність офіційно зареєстрованих безробітних – 250 тис. осіб.

Розрахуйте за методологією МОП показники: чисельність економічно активного населення; рівень економічної активності населення регіону; рівень зайнятості.

Оцініть: рівень безробіття за методологією МОП; як змінилася кількість зареєстрованих безробітних на 1 000 зайнятих у регіоні, якщо в попередньому році вона становила 140 осіб.

Зробіть висновки. Обґрунтуйте рішення.

Завдання 16.2 (діагностичне). Визначте та проаналізуйте динаміку таких показників як: рівень безробіття населення у віці 15 – 70 років за методологією МОП; рівень безробіття працездатного населення за методологією МОП; рівень зареєстрованого безробіття. Вихідні дані наведено в табл. 16.1.

Таблиця 16.1

Вихідні дані для аналізу рівня безробіття

Показники	Минулий рік	Звітний рік
1. Кількість безробітних у віці 15 – 70 років за методологією МОП, осіб	820	905
2. Кількість безробітних працездатного віку за методологією МОП, осіб	897	994
3. Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	212	245
4. Кількість економічно активного населення у віці 15 – 70 років, осіб	3 455	3 764
5. Кількість економічно активного населення працездатного віку, осіб	3 225	3 567

Завдання 16.3 (евристичне). У регіоні прослідковується зменшення чисельності працездатного населення за рахунок міграції. Регіон орієнтований на галузь транспорту та фінансів. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо підвищення рівня привабливості регіону та збільшення

питомої ваги працездатного населення у загальній структурі населення. Надайте рекомендації щодо впровадження цієї політики (підвищення рівня привабливості регіону та збільшення чисельності працездатного населення).

Запитання для самодіагностики

1. У чому полягає новий зміст соціальної політики в Україні на етапі переходу до ринкової економіки?
2. Яким є основне завдання державної соціальної політики?
3. Якими є основні принципи соціальної політики?
4. У чому полягає соціальний захист населення? Яка його роль у соціальній політиці держави?
5. Які основні принципи соціального захисту?
6. У чому полягає нова роль суспільних фондів споживання?
7. Які ви знаєте форми соціального страхування населення в нових економічних умовах?
8. Які перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду?
9. Які існують шляхи розв'язання проблеми соціального захисту малозабезпечених верств населення України?
10. У чому полягає система запобігання безробіттю в умовах ринкової економіки?
11. Які існують шляхи розв'язання проблеми незахищеного населення на ринку праці?

Тестові завдання

- 1. Метою соціальної політики є створення умов для реалізації:*
- а) конституційних прав і свобод людини;
 - б) конституційних прав і свобод людини, які забезпечують її існування;
 - в) конституційних прав і свобод людини, які забезпечують її існування та розвиток;
 - г) конституційних прав і свобод людини, які забезпечують її існування та розвиток як соціальної істоти;
 - д) для реалізації конституційних прав і свобод людини, які забезпечують її існування та розвиток як істоти.

2. *Об'єктом соціальної політики є:*

- а) державні підприємства;
- б) держава;
- в) комерційні установи;
- г) людина;
- д) населення країни;
- е) усі відповіді правильні.

3. *Суб'єктами соціальної політики є:*

- а) державні інституції;
- б) суспільні інституції;
- в) людина;
- г) комерційні інституції;
- д) усі відповіді правильні.

4. *Складниками соціальної політики є:*

- а) піклування про працевлаштування;
- б) створення системи соціального забезпечення;
- в) підтримка малозабезпечених верств населення;
- г) створення всеохоплюючої системи охорони здоров'я;
- д) усі відповіді правильні.

5. *Визначте сучасні принципи соціальної політики:*

- а) пріоритетність соціальних інтересів людини;
- б) єдність об'єктивних і суб'єктивних чинників у реалізації соціальної політики;
- в) розбалансованість діяльності всіх суб'єктів соціальної політики;
- г) цілеспрямованість;
- д) усі відповіді правильні.

6. *Соціальний захист – це:*

- а) організаційні заходи щодо забезпечення добробуту кожної людини;
- б) правові заходи щодо забезпечення добробуту кожної людини;
- в) економічні заходи щодо забезпечення добробуту кожної людини;
- г) комплекс заходів щодо забезпечення добробуту кожної людини;
- д) комплекс заходів щодо забезпечення добробуту кожної людини в конкретних економічних умовах.

7. Найважливішим видом соціального захисту є:

- а) пенсії;
- б) заробітна плата;
- в) премії;
- г) матеріальна допомога;
- д) усі відповіді правильні.

8. Заходи соціальної політики спрямовуються на:

- а) збереження трудового потенціалу економіки;
- б) відтворення трудового потенціалу економіки;
- в) запобігання масовому безробіттю;
- г) утвердження необхідної мотивації продуктивної праці;
- д) усі відповіді правильні.

9. У рамках Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) була сформульована нова концепція розвитку людини, що базується на таких основних моментах:

- а) рівність;
- б) сталість;
- в) продуктивність;
- г) розширення можливостей;
- д) усі відповіді правильні.

10. Рівень життя вимірюється на базі:

- а) ВВП (валовий внутрішній продукт);
- б) ВНП (валовий національний продукт);
- в) ЧД (чистий дохід);
- г) а і в – правильні відповіді;
- д) усі відповіді правильні.

11. Рівень освіти визначається:

- а) кількістю закладів вищої освіти;
- б) грамотністю дорослого населення;
- в) обхватом молоді навчанням у навчальних закладах;
- г) б і в – правильні відповіді;
- д) усі відповіді правильні.

12. Визначте способи системи соціального захисту населення:

- а) забезпечення прожиткового мінімуму;
- б) індексація вкладів населення;

- в) допомоги багатодітним сім'ям;
- г) збільшення розміру пенсій;
- д) усі відповіді правильні.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел: [5; 6; 9; 13; 23].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 16.1 і 16.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

Кількість економічно активного населення у віці 15 – 70 років дорівнює сумі кількості зайнятого та безробітного населення у віці 15 – 70 років.

Рівень економічної активності населення у віці 15 – 70 років визначається як відношення кількості економічно активного населення у віці 15 – 70 років до середньорічної чисельності населення у віці 15 – 70 років.

Рівень зайнятості за методологією МОП визначається як відношення кількості зайнятого у віці 15 – 70 років населення до середньорічної кількості населення у віці 15 – 70 років.

Рівень безробіття за методологією МОП у віці 15 – 70 років визначається як відношення кількості безробітних у віці 15 – 70 років до кількості економічно активного населення у віці 15 – 70 років.

Рівень безробіття працездатного населення за методологією МОП визначається як відношення кількості безробітного населення працездатного віку до економічно активного населення працездатного віку.

Рівень зареєстрованого безробіття визначається як відношення кількості зареєстрованих безробітних до кількості економічно активного населення.

Практичне (евристичне) завдання 16.3 виконується за допомогою літературних джерел: [3; 6; 16; 23].

Тема 17. Трудові конфлікти та методи їхнього вирішення

Зміст теми:

- 17.1. Поняття та види конфліктів.
- 17.2. Причини виникнення конфліктів.
- 17.3. Методи управління конфліктами.
- 17.4. Використання примирних процедур під час вирішення трудових конфліктів.

Основні терміни й поняття: конфлікт; трудовий конфлікт; передумови та наслідки трудового конфлікту; вирішення конфліктів.

Запитання для самостійного опрацювання

1. У чому полягає сутність комунікаційного конфлікту?
2. Визначте основні функції трудових конфліктів.
3. Визначте роль примирних процедур під час вирішення трудових конфліктів і механізм їхньої реалізації.
4. Обґрунтуйте досвід регулювання трудових конфліктів у зарубіжних країнах.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 17.1 (стереотипне). Нарахуйте заробітну плату інженеру. Посадовий оклад – 7 350 грн. Впродовж 10 днів інженер виконував роботу відсутнього нормувальника, за що передбачена доплата в розмірі 40 % окладу відсутнього нормувальника за відпрацьований час.

Оклад відсутнього нормувальника 9 100 грн. За місяць інженеру нараховується премія в розмірі 15 % та надбавка за підвищення кваліфікації – 25 % від окладу. В місяці 21 робочий день.

Завдання 17.2 (діагностичне). Розрахуйте заробіток членів бригади, використовуючи КТУ для розподілу відрядного приробітку та премії (табл. 17.1), якщо загальна заробітна плата бригади 83 800 грн.

Таблиця 17.1

Розподіл колективного заробітку між членами бригади

Робітники, члени бригади	Розряд робітника	Тарифний коефіцієнт	Відпрацьовано годин	Тарифна зарплата, грн	КТУ	Розрахункова тарифна зарплата з урахуванням КТУ, грн	Відрядний приробіток + премія, грн	Місячна зарплата, грн
1	6	1,7	168		1,8			
2	6	1,7	165		0,9			
3	5	1,52	158		0,8			
4	5	1,52	168		1,5			
5	4	1,37	168		1			
Усього								83 800

Номінальний місячний фонд робочого часу 168 годин. Тарифна ставка 1 розряду визначається з огляду на мінімальний розмір заробітної плати, що встановлюється законодавством.

Завдання 17.3 (евристичне). Регіон орієнтований на виробництво продукції у галузі сільського господарства (вирощування пшениці, сої, кукурудзи та соняшника). На цей вид продукції спостерігається високий попит, але існує проблема, а саме технічний і трудовий потенціал підприємств не спроможний задовольнити наявний попит. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо вирішення цієї проблеми шляхом підвищення рівня технічного та трудового потенціалу підприємств у галузі сільського господарства. Надайте рекомендації щодо вирішення цієї проблеми в регіоні.

Запитання для самодіагностики

1. Визначте сутність трудового конфлікту.
2. Які основні ознаки має конфлікт?
3. Які негативні наслідки трудового конфлікту?
4. Які позитивні функції трудового конфлікту?
5. Скільки типів трудового конфлікту виокремлюють?
6. Які основні причини виникнення трудового конфлікту?
7. Які існують методи вирішення конфліктних ситуацій?
8. Яким нормативно-правовим актом регулюється вирішення трудових конфліктів в Україні?
9. З яких елементів складається процедура примирення?
10. З яких етапів складається процедура примирення?

Тестові завдання

1. Визначте негативні наслідки трудових конфліктів:

а) посилення настрою ворожнечі, збільшення частки доброзичливих висловлювань і взаємних оцінок, поліпшення соціального самопочуття та свідомості людей у трудовому середовищі;

б) згорання ділових контактів всупереч функціональній необхідності, гранична формалізація спілкування, відмова від відкритих комунікацій;

в) підвищення мотивації до праці та фактичних показників трудової діяльності внаслідок доброзичливого настрою;

- г) порушення позитивної соціальної ідентифікації, незадовільність належністю до трудової групи;
- д) усі відповіді правильні.

2. Визначте позитивні наслідки трудового конфлікту:

- а) виявлення додаткової інформації з метою пошуку альтернативних рішень проблеми;
- б) посилення настрою ворожнечі, збільшення частки доброзичливих висловлювань і взаємних оцінок, поліпшення соціального самопочуття та свідомості людей у трудовому середовищі;
- в) згортання ділових контактів усупереч функціональній необхідності, гранична формалізація спілкування, відмова від відкритих комунікацій;
- г) падіння мотивації до праці та фактичних показників трудової діяльності внаслідок недоброзичливого настрою;
- д) усі відповіді правильні.

3. Визначте основні типи конфліктів:

- а) міжособистісний;
- б) внутрішньоособистісний;
- в) конфлікт між особистістю та групою;
- г) міжгруповий конфлікт;
- д) багатогруповий конфлікт;
- е) усі відповіді правильні.

4. Конфлікти з урахуванням типу прояву виражаються у таких формах:

- а) проста;
- б) складна;
- в) відкрита;
- г) прихована;
- д) усі відповіді правильні.

5. У якій формі конфлікти найчастіше розгортаються на діловій основі та характеризуються чітко вираженим зіткненням сторін:

- а) простій;
- б) складній;

- в) відкритій;
- г) прихованій?

6. Визначте об'єктивні причини конфліктів:

- а) обмеженість ресурсів, які потрібно розділити;
- б) взаємозалежність завдань;
- в) розбіжність у цілях.
- г) відмінні комунікації;
- д) різка зміна подій;
- е) усі відповіді правильні.

7. Суб'єктами трудового конфлікту виступають:

- а) держава;
- б) наймані працівники підприємств усіх форм власності;
- в) профспілки;
- г) власники (роботодавці) організацій;
- д) усі відповіді правильні.

8. Об'єктом конфлікту є право:

- а) розпоряджатися майном;
- б) розподіляти створений внутрішній валовий продукт;
- в) вибору варіанта приватизації;
- г) розподіляти валовий національний продукт;
- д) усі відповіді правильні.

9. Управління конфліктами – це:

- а) цілеспрямована дія на ліквідацію причин появи конфлікту;
- б) мінімізація негативних наслідків конфлікту;
- в) мінімізація позитивних наслідків конфлікту;
- г) нецілеспрямована дія на ліквідацію причин появи конфлікту;
- д) а і в – правильні відповіді.

10. Визначте методи управління конфліктами:

- а) внутрішньоособистісні методи;
- б) переговори;
- в) структурні методи;
- г) міжособові методи;

- д) зворотні агресивні дії;
- е) функціональні методи;
- є) усі відповіді правильні.

11. Визначте методи вирішення конфліктних ситуацій:

- а) метод ухилення;
- б) метод використання систем винагород;
- в) метод згладжування;
- г) метод примусу;
- д) метод співробітництва;
- е) метод компромісу;
- є) усі відповіді правильні.

12. Визначте склад елементів процедури примирення:

- а) сторони конфлікту;
- б) предмет переговорів;
- в) правила вирішення конфліктної ситуації;
- г) традиції.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел: [2; 6; 10; 16; 18; 19].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 17.1 і 17.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

1) визначається доплата за суміщення професії нормувальника. Для цього оклад нормувальника слід поділити на кількість робочих днів у місяці помножити на кількість відпрацьованих інженером днів замість нормувальника та відсотка доплати;

2) розрахувати суму премії та надбавки як відсоток від окладу інженера;

3) визначити загальну суму нарахованої заробітної плати як суму окладу інженера, доплати за суміщення професії нормувальника, суми премії та надбавки.

Практичне (евристичне) завдання 17.3 виконується за допомогою літературних джерел: [1; 12; 17; 22].

Тема 18. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом

Зміст теми:

18.1. Розвиток міжнародної міграції робочої сили як форма економічних відносин.

18.2. Вплив міжнародної економічної інтеграції на процеси управління трудовим потенціалом.

18.3. Міжнародна організація праці (МОП).

Основні терміни й поняття: імпорт та експорт робочої сили; міжнародний ринок праці; конвенції МОП.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте вплив міжнародної міграції на управління трудовим потенціалом.
2. Обґрунтуйте специфіку діяльності Ради Європи.
3. Визначте проблеми інтеграції України у світовий ринок праці.
4. Визначте особливості глобалізації світової економіки та рекомендації МОП з урегулювання системи управління трудовим потенціалом.

Тематика есе

1. Особливості трудової міграції на початку XXI сторіччя.
2. Особливості товарного обміну між державами у сучасних умовах господарювання.
3. Міжнародна організація праці (МОП): цілі, завдання та основні конвенції.
4. Участь України у діяльності МОП.

Запитання для самодіагностики

1. Коли почалася міжнародна міграція робочої сили?
2. Що є відмінною особливістю сучасного періоду міграції?
3. Які країни є головними імпортерами робочої сили високої кваліфікації?
4. Які негативні та позитивні наслідки має міжнародна міграція робочої сили?

5. Коли була створена МОП?
6. Коли виникла необхідність створення МОП?
7. Яка основна мета МОП?
8. Які завдання МОП має виконувати?
9. Коли була прийнята перша Конвенція МОП і що вона визначала?
10. Який основний обов'язок державної служби зайнятості згідно з конвенцією МОП?

Тестові завдання

1. Серед країн Європи основним імпортером робочої сили є:

- а) Німеччина;
- б) Англія;
- в) Росія;
- г) Іспанія;
- д) Італія.

2. Визначте чинники, які приваблюють іноземних працівників:

- а) політична стабільність;
- б) високий рівень соціального захисту;
- в) високий рівень автоматизації виробництва;
- г) високий рівень оплати праці;
- д) високий рівень циклічності економічної системи;
- е) усі відповіді правильні.

3. За витратами на робочу силу перше місце посідає:

- а) Німеччина;
- б) Англія;
- в) Росія;
- г) Іспанія;
- д) Італія.

4. Відмінною особливістю сучасного періоду міграції є:

- а) диверсифікація;
- б) сегментація;
- в) диверсифікація якісного складу;
- г) диверсифікація кількісного складу;
- д) комплексна диверсифікація.

5. Головним імпортером робочої сили високої кваліфікації є:

- а) Німеччина;
- б) Іспанія;
- в) США;
- г) Швеція;
- д) Італія.

6. У якому році була створена МОП:

- а) 1900 році;
- б) 1919 році;
- в) 1929 році;
- г) 1939 році;
- д) 1949 році?

7. МОП – це:

- а) двостороння організація;
- б) трьохстороння організація;
- в) чотирьохстороння організація;
- г) одностороння організація;
- д) багатостороння організація.

8. Метою МОП є:

- а) розроблення конвенцій з питань праці;
- б) розроблення рекомендацій з питань праці;
- в) створення системи контролю та спостережень за дотриманням принципів і стандартів, встановлених конвенціями з питань трудових відносин;
- г) розроблення проєктів і програм зайнятості населення;
- д) розроблення основних напрямів професійної освіти в світі;
- е) усі відповіді правильні.

9. Завданнями МОП є:

- а) забезпечення ефективної зайнятості населення з використанням міжнародної міграції;
- б) захист інтересів працюючих;
- в) підвищення якості робочих місць;
- г) скорочення кількості робочих місць;
- д) усі відповіді правильні.

10. У якому році була прийнята перша конвенція МОП:

- а) 1909 році;
- б) 1919 році;
- в) 1929 році;
- г) 1925 році;
- д) 1939 році?

11. Україна є членом МОП з:

- а) 1945 року;
- б) 1954 року;
- в) 1960 року;
- г) 1965 року;
- д) 1970 року.

12. Визначте кількість основних програмних завдань МОП:

- а) 5;
- б) 10;
- в) 15;
- г) 18;
- д) 20.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел: [4; 6; 15; 18; 22].

Тема 19. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом

Зміст теми:

19.1. Зарубіжний досвід реалізації державної програми зайнятості.

19.2. Світовий досвід планування та прогнозування трудового потенціалу.

19.3. Зарубіжний досвід формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу.

Основні терміни й поняття: ринок праці; зайнятість; рівень освіти; підвищення кваліфікації; система освіти; соціально-трудова відносина; соціальне партнерство; профспілки; конфлікт; трудовий конфлікт; примирні процедури.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте особливості реалізації активних та пасивних програм зайнятості населення.
2. Обґрунтуйте особливості застосування європейських моделей планування та прогнозування трудового потенціалу.
3. Визначте особливості формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу в країнах Заходу.

Тематика есе

1. Американська модель планування та прогнозування трудового потенціалу.
2. Скандинавська модель планування та прогнозування трудового потенціалу.
3. Італійська модель планування та прогнозування трудового потенціалу.
4. Формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу у Великій Британії.
5. Формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу у США.

Запитання для самодіагностики

1. Визначте основні напрями регулювання зайнятості в Японії.
2. Визначте основні напрями регулювання зайнятості в США.
3. Визначте основні напрями регулювання зайнятості в Австрії, Німеччині, Нідерландах та Швеції.
4. Визначте основні напрями формування професійного рівня трудового потенціалу в Швеції.
5. Визначте основні напрями формування професійного рівня трудового потенціалу в США.
6. Визначте основні напрями формування професійного рівня трудового потенціалу в Італії, Німеччині та Франції.
7. Визначте основні напрями формування системи соціального партнерства у Німеччині.
8. Визначте особливості примирних процедур під час вирішення трудових конфліктів в США та Франції.

9. Визначте особливості примирних процедур під час вирішення трудових конфліктів в Великобританії та Швеції.

10. Визначте особливості примирних процедур під час вирішення трудових конфліктів в Німеччині.

Тестові завдання

1. У якій державі посередництвом і примиренням займається Федеральна служба посередництва та примирення:

- а) Великобританія;
- б) Франція;
- в) США;
- г) Швеція;
- д) Німеччина?

2. У якій державі посередництвом та примиренням займаються примірні комісії:

- а) Великобританія;
- б) Франція;
- в) США;
- г) Швеція;
- д) Німеччина?

3. У якій державі посередництвом і примиренням займається Консультативна служба примирення та посередництва:

- а) Великобританія;
- б) Франція;
- в) США;
- г) Швеція;
- д) Німеччина?

4. У якій державі посередництвом і примиренням займається Державне бюро посередництва та арбітражу:

- а) Великобританія;
- б) Франція;
- в) США;
- г) Швеція;
- д) Німеччина?

5. У якій державі процедури посередництва та примирення передбачені в колективних договорах:

- а) Великобританія;
- б) Франція;
- в) США;
- г) Швеція;
- д) Німеччина.

6. Серед країн Європи основним імпортером робочої сили є:

- а) Німеччина;
- б) Англія;
- в) Росія;
- г) Іспанія;
- д) Італія.

7. За витратами на робочу силу перше місце посідає:

- а) Німеччина;
- б) Англія;
- в) Росія;
- г) Іспанія;
- д) Італія.

8. Головним імпортером робочої сили високої кваліфікації є:

- а) Німеччина;
- б) Іспанія;
- в) США;
- г) Швеція;
- д) Італія.

9. Які європейські країни мають розвинену систему соціального партнерства:

- а) Австрія;
- б) Швеція;
- в) Німеччина;
- г) Італія;
- д) Іспанія;
- е) Румунія?

10. Найбільш конкретний і досконалий механізм участі працівників в ухваленні рішень, які стосуються їхніх життєвих інтересів, діє в:

- а) Англії;
- б) Іспанії;
- в) Німеччині;
- г) Франції;
- д) Італії.

11. Некорпоративний підхід спостерігається у політиці на ринку праці в:

- а) Австрії;
- б) Франції;
- в) Швеції;
- г) Німеччині;
- д) усі відповіді правильні.

12. У якій державі державна допомога з безробіття зводиться до видачі матеріальної допомоги та інформації про наявність вільних робочих місць:

- а) Австрія;
- б) Франція;
- в) Швеція;
- г) Німеччина;
- д) США?

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел: [2; 5; 6; 12; 15; 19; 22].

Тема 20. Ефективність використання трудового потенціалу

Зміст теми:

20.1. Показники та критерії ефективності використання трудового потенціалу.

20.2. Механізм мотивації до праці.

20.3. Заробітна плата в системі управління ефективністю праці.

20.4. Механізм регулювання ефективного використання трудового потенціалу.

Основні терміни й поняття: показники оцінювання використання трудового потенціалу; ефективність використання трудового потенціалу; механізм регулювання ефективного використання трудового потенціалу; резерви розвитку трудового потенціалу; розвиток трудових ресурсів.

Запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.

2. Визначте умови підвищення ефективності використання трудового потенціалу суспільства.

3. Обґрунтуйте роль заробітної плати у формуванні системи управління ефективністю праці.

4. Охарактеризуйте шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

5. Визначте умови підвищення ефективності формування трудового потенціалу суспільства.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 20.1 (стереотипне). Визначте та проаналізуйте динаміку показників ефективності витрат на оплату праці промислового підприємства. Вихідні дані наведено в табл. 20.1.

Таблиця 20.1

Вихідні дані для аналізу показників ефективності витрат на оплату праці

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Товарна продукція підприємства, тис. грн	1 200	1400
Витрати на оплату праці, тис. грн	250	267
Чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн	925	825
Валовий прибуток, тис. грн	100	92
Чистий прибуток, тис. грн	45	32

Завдання 20.2 (діагностичне). Визначте та проаналізуйте динаміку непрямих показників ефективності роботи служби управління персоналом: продуктивності праці, відсотка рекламацій, кількості скарг персоналу в розрахунку на одного працівника; кількості травм і нещасних випадків у розрахунку на одного працівника; показника абсентеїзму.

Вихідні дані наведено в табл. 20.2. За результатами розрахунків зробіть висновки.

Таблиця 20.2

Вихідні дані для аналізу непрямих показників ефективності роботи служби управління персоналом

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	230	255	?
Випуск продукції, тис. грн	50 200	68 600	?
Вартість випущеної продукції, повернутої покупцями як неякісна, тис. грн	300	900	?
Кількість травм і нещасних випадків	3	2	?
Кількість скарг персоналу	18	12	?
Кількість робочих годин, пропущених персоналом на підприємстві, годин	420	510	?
Загальна кількість робочих годин за графіком, годин	478 400	530 400	?

Завдання 20.3 (евристичне). Регіон орієнтований на виробництво продукції в галузі чорної та кольорової металургії. На цей вид продукції спостерігається високий попит, але існує проблема, а саме: трудовий потенціал підприємств не спроможний задовольнити наявний попит. Керівництво регіону ухвалює рішення щодо вирішення цієї проблеми шляхом підвищення рівня трудового потенціалу підприємств у цій галузі. Надайте рекомендації щодо вирішення цієї проблеми в регіоні.

Запитання для самодіагностики

1. Які існують критерії оцінювання використання трудового потенціалу на макрорівні?
2. За допомогою яких показників можна охарактеризувати збалансованість трудового потенціалу за робочими місцями?
3. Визначте сучасний рівень використання трудового потенціалу України.

4. Які резерви та шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу існують в Україні.
5. Яким є сучасний рівень використання трудового потенціалу в промисловості України?
6. Які основні напрями досліджень ефективності господарювання можна впровадити з метою його підвищення?
7. Якими є головні умови повної зайнятості трудових ресурсів?
8. За рахунок яких механізмів має забезпечуватись використання трудоактивного населення?
9. Які параметри повинна мати ефективна зайнятість населення?
10. Завдяки чому забезпечується механізм регулювання ефективного використання трудоактивного населення?

Тестові завдання

1. Визначте критерії оцінювання використання трудового потенціалу на макрорівні:

- а) рівень життя населення та позитивні зміни в соціальній сфері;
- б) зниження темпів зростання національного доходу з розрахунку на одного працездатного;
- в) збалансованість виробництва за трудовим чинником як найважливіша вимога забезпечення раціональної зайнятості населення;
- г) рівень економічної неактивності населення;
- д) рівень зайнятості.

2. Визначте критерії оцінювання використання трудового потенціалу на мікрорівні:

- а) продуктивність праці;
- б) рівень використання фонду робочого часу;
- в) стан дисципліни та плинності кадрів;
- г) кількість і питома вага працівників, зайнятих ручною працею;
- д) якісна відповідність працівників вимогам виробництва та зайнятим посадам;
- е) усі відповіді вірні.

3. Під вивільненням робочої сили розуміється зменшення кількості робітників унаслідок:

- а) впровадження новітніх технологій;
- б) покращення організації виробництва;

- в) покращення умов праці;
- г) підвищення ефективності управління;
- д) усі відповіді правильні.

4. Основою вивільнення робочої сили є:

- а) підвищення продуктивності праці;
- б) зменшення ефективності праці;
- в) ефективне використання трудових ресурсів;
- г) неефективне використання трудових ресурсів;
- д) усі відповіді правильні.

5. Визначте типи вивільнення робочої сили:

- а) відносне;
- б) абсолютне;
- в) просте;
- г) складне;
- д) розширене.

6. Який тип вивільнення робітників може мати місце як за випереджувального, так і за однакового зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням обсягів виробництва:

- а) відносне;
- б) абсолютне;
- в) просте;
- г) складне;
- д) розширене?

7. Який тип вивільнення робітників означає реальне зменшення чисельності персоналу на тих чи інших ділянках виробництва:

- а) відносне;
- б) абсолютне;
- в) просте;
- г) складне;
- д) розширене?

8. Визначте показники якості праці:

- а) соціально-психологічний клімат у колективі;
- б) наявність робочої атмосфери;

- в) дизайн;
- г) чистота приміщень;
- д) усі відповіді правильні.

9. *Визначте класифікацію резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу:*

- а) інтенсифікація суспільного виробництва;
- б) сфери дії та можливості використання;
- в) сфери виникнення резервів;
- г) термін використання;
- д) усі відповіді правильні.

10. *Організаційні резерви – це:*

- а) поліпшення управління виробництвом;
- б) поліпшення організації виробництва;
- в) підвищення рівня кооперації;
- г) організація допоміжних служб;
- д) поліпшення нормування праці;
- е) усі відповіді правильні.

11. *Галузеві резерви – це:*

- а) зміцнення галузевих зв'язків;
- б) виявлення резервів підвищення продуктивності праці на рівні міністерств;
- в) удосконалення системи підготовки кадрів;
- г) розроблення галузевої науково-технічної політики;
- д) усі відповіді правильні;
- е) б і в – правильні відповіді.

12. *Регіональні резерви – це:*

- а) демографічна політика в регіоні;
- б) удосконалення системи підготовки кадрів;
- в) використання додаткових джерел робочої сили в регіонах;
- г) розроблення галузевої науково-технічної політики;
- д) усі відповіді правильні;
- е) а і г – правильні відповіді.

Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Теоретичні питання слід опрацювати на основі літературних джерел: [1; 3; 6; 10; 19; 26].

Практичні (стереотипне та діагностичне) завдання 20.1 і 20.2 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

стереотипне завдання 20.1:

до показників ефективності витрат на оплату праці належать:

- 1) виробництво товарної продукції на 1 грн витрат на оплату праці;
- 2) чиста виручка на 1 грн витрат на оплату праці;
- 3) сума валового прибутку на 1 грн витрат на оплату праці;
- 4) сума чистого прибутку на 1 грн витрат на оплату праці;

діагностичне завдання 20.2:

порядок розрахунку непрямих показників ефективності роботи служби управління персоналом:

середньорічна продуктивність праці – відношення річного випуску продукції до середньооблікової кількості персоналу;

відсоток рекламацій – відношення вартості випущеної продукції, повернутої покупцями як неякісна до річного випуску продукції;

кількість скарг персоналу у розрахунку на одного працівника – відношення загальної кількості скарг персоналу до середньооблікової кількості персоналу;

кількість травм і нещасних випадків у розрахунку на одного працівника – відношення кількості травм та нещасних випадків до середньооблікової кількості персоналу;

показника абсентеїзму – відношення кількості робочих годин, пропущених персоналом на підприємстві до загальної кількості робочих годин за графіком.

Практичне (евристичне) завдання 20.3 виконується за допомогою літературних джерел: [6; 13; 15; 18].

Термінологічний словник

Абсолютне вивільнення робітників – це реальне зменшення чисельності персоналу на тих чи інших ділянках виробництва.

Бакалавр – це освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі повної загальної середньої освіти здобув поглиблену загальнокультурну підготовку, фундаментальні та професійно орієнтовані вміння й знання щодо узагальненого об'єкта праці, які здатні вирішувати типові професійні завдання, та передбачені для відповідних посад, у певній галузі народного господарства.

Баланс трудових ресурсів – це комплексний метод вивчення джерел формування та розподілу робочої сили за галузями економіки і регіонами країни.

Виробничо-економічні курси – це форма навчання працівників, за допомогою якої рівень кваліфікації робітників набуває якості відповідно до технологічної складності виконуваних ними робіт.

Витрати на персонал – це загальновизнаний для країн з ринковою економікою інтегральний показник, який містить усі витрати, пов'язані з функціонуванням людського чинника: витрати на заробітну плату; витрати роботодавця за різними видами соціального страхування; витрати організації на соціальні виплати і пільги (дотації на оплату житла, оплата транспорту, надання одноразової допомоги); на утримання соціальної інфраструктури; витрати на утримання соціальних служб, на навчання та підвищення кваліфікації персоналу, на виплату дивідендів і купівлю пільгових акцій.

Відносне (умовне) вивільнення робітників – це вивільнення робітників, яке має місце за випереджувального, так і за однакового зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням обсягів виробництва.

Відтворення населення – це постійне поновлення його чисельності й структури як шляхом природної зміни поколінь, так і переходу одних структурних частин в інші.

Внутрішньовиробничі резерви – це є зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу, організаційної структури управління.

Галузеві та міжгалузеві резерви – це зміцнення міжгалузевих зв'язків, виявлення резервів підвищення продуктивності праці на рівні міністерств,

удосконалення системи підготовки кадрів, розроблення галузевої науково-технічної політики.

Демографічна статистика – це найстарша галузь демографії, яка займається розробленням методів статистичного спостереження та вимірювання демографічних явищ і процесів, збиранням та первинним обробленням статистичних матеріалів про відтворення населення.

Демографічна політика – це цілеспрямована діяльність державних органів та інших соціальних інститутів у сфері регулювання процесів відтворення населення.

Демографічне старіння населення – це неухильне зростання у віковій структурі частки населення старших вікових категорій.

Демографічний прогноз – це науково обґрунтоване передбачення основних параметрів руху населення і майбутньої демографічної ситуації: чисельності, статевовікової та сімейної структур населення, народжуваності, смертності, міграції, якісних характеристик населення.

Динаміка народжуваності й смертності – це показник, за яким визначають співвідношення між окремими віковими групами населення.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми за трудові успіхи, винахідництво, а також за особливі умови праці.

Економічно активне населення – це населення, яке зайняте корисною діяльністю, виробництвом матеріальних, соціальних і духовних цінностей, що забезпечують йому дохід.

Економічно пасивне населення – це люди, які знаходяться на утриманні родини та суспільства (інваліди I й II груп, а також особи працездатного віку, які не працюють, якщо вони отримують пенсію на пільгових умовах).

Еміграція (від лат. emigro – виселятися, переселятися) – це переселення (добровільне або вимушене, неорганізоване або організоване) в іншу країну на постійне або тимчасове (на тривалий термін) мешкання, в більшості випадків – зі зміною громадянства.

Імміграція (від лат. immigro – вселятися) – це в'їзд (вселення) у країну на постійне або тимчасове (зазвичай, тривале) мешкання громадян іншої країни, переважно з отриманням нового громадянства.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена переважно у грошовому вираженні, що за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Звітні баланси – це показники, які відображають фактичний стан трудових ресурсів на певну календарну дату.

Інцидент – це активізація діяльності однієї з сторін, інтереси якої нехтуються.

Кваліфікація – це якісна характеристика працівників певної професії.

Кваліфікований робітник – це освітньо-кваліфікаційний рівень робітника, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув спеціальні вміння та знання, має відповідний досвід їхнього застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі народного господарства.

Керована система (об'єкт) – це системи соціально-економічних відносин з приводу процесу відтворення та використання головної продуктивної сили – людини.

Керівна система (суб'єкт) – це сукупність органів управління й управлінських працівників з певними масштабами своєї діяльності, компетенцією, що виконують специфічні функції.

Конфліктна ситуація – це різні позиції сторін з певного приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів їхнього досягнення, розбіжність інтересів, мотивів тощо.

Курси цільового призначення – це складник впровадження нової технології. На курсах переважно вивчають нову техніку та технології, правила експлуатації.

Магістр – це освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі кваліфікації бакалавра або спеціаліста здобув поглиблені знання інформаційного характеру, має певний досвід їхнього застосування у вирішенні проблемних професійних завдань у певній галузі народного господарства.

Мета МОП – це розроблення конвенції, рекомендацій з питань праці, створення системи контролю та спостережень за дотриманням принципів і стандартів, встановлених конвенціями з питань трудових відносин; розроблення проєктів і програм зайнятості населення, вивчення, аналіз тенденцій та розроблення основних напрямів професійної освіти в світі.

Міграція – це переміщення населення через кордони країни або їхні територіальні підрозділи, пов'язані зі зміною місця проживання.

Міжгалузевий баланс затрат суспільної праці – це показник, що дає змогу проаналізувати міжгалузевий розподіл трудових ресурсів, а застосування ЕОМ – за короткий час вибрати оптимальний варіант їхнього використання.

Місто – це великий населений пункт із розвинутою інфраструктурою, що виконує виробничі, управлінські, організаційно-господарські, культурні функції, який одержує цей статус переважно у законодавчому порядку.

МОП – це тристороння організація, в якій під час ухвалення рішень представлені працівники, роботодавці та державні органи з рівними правами.

Населення – це сукупність людей, які природно-історично склалися і безперервно відтворюються в процесі життя.

Об'єкт управління трудових ресурсів – це система соціально-економічних відносин формування, відтворення, розподілу, перерозподілу та використання трудових ресурсів на різних рівнях управління.

Овдовіння – це природний процес, пов'язаний зі смертю когось із подружжя.

Організаційні резерви – це поліпшення управління виробництвом, організації виробництва, підвищення рівня кооперації та спеціалізації, організація допоміжних служб, нормування праці й ін.

Основна заробітна плата – це заробітна плата, що складається з винагороди за виконану роботу в межах установлених норм праці (норми часу, вироблення, обслуговування, нормовані завдання, посадові обов'язки).

Очікуване довголіття – це оцінка тривалості майбутнього життя при народженні, яка визначається демографічними таблицями смертності.

Перепис населення – це науково організована статистична операція з метою одержання даних про чисельність, склад і розміщення населення.

Підвищення кваліфікації – це безперервно організоване навчання працівників, спрямоване на вдосконалення їхніх професійних та економічних знань, умінь і навичок.

Підсистема – це виділені за функціональними елементами або організаційними ознаками частини системи, кожна з яких виконує певні завдання, працює автономно, але направлена на вирішення загальної мети.

План з праці – це система кількісних і якісних показників, які характеризують потреби підприємства в трудових ресурсах і заробітній платі та відображають їхнє використання.

План соціального розвитку – це сукупність науково обґрунтованих заходів, завдань, показників за всім комплексом соціальних проблем, реалізація яких сприяє найбільш ефективному функціонуванню трудового колективу підприємства.

Працездатний вік – це один з елементів умовної градації віку людини, зайнятою трудовою діяльністю.

Примирення (примирний розгляд) – це вирішення трудових конфліктів без участі судових органів шляхом примирення сторін, процедура якого встановлюється колективними договорами чи законодавством.

Приріст трудових ресурсів – це різниця між чисельністю населення, яке вступає в працездатний вік, і чисельністю, яка переходить до пенсійного віку.

Природний рух населення – це рух населення, який включає демографічні події, що прямо або побічно впливають на зміну чисельності населення. До них відносяться народження, смерть, мертвонародження, шлюби та їхнє припинення.

Прогнозні баланси – це баланси, які використовуються відповідно до завдань економічного та соціального розвитку (основні джерела й форми забезпечення господарства кадрами, зрушення в пропорціях затрат праці між сферами і галузями господарства).

Програма перепису – це питання, звернені до кожної особи, що обліковується, або перелік ознак, якими характеризується кожна окрема одиниця обліку.

Професійна працездатність – це здатність до конкретної праці, яка вимагає спеціальних знань і вмінь.

Реальне покоління – це сукупність людей, які народилися в один і той самий період часу (календарний рік або декілька років).

Регіональні резерви – це використання додаткових джерел робочої сили в регіоні, територіальний контроль за використанням робочої сили на підприємствах, в установах, організаціях регіону; вплив на процеси підготовки кадрів, демографічна політика в регіоні.

Резерви – це різниця між потенційними та реальними можливостями.

Ринок праці – це соціально-економічна підсистема в системі ринкових відносин, що базується на збалансованості попиту й пропозиції робочої сили, основним важелем регулювання якої є ціна робочої сили.

Ринок – це місце, де люди купують і продають товари, місце, де йде торгівля товарами, їхня купівля-продаж.

Рівень життя – це показник, який вимірюється на базі реального валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення.

Рівень освіти – це показник, який визначається грамотністю дорослого населення та обхватом молоді навчанням у навчальних закладах.

Розширене відтворення – це явище, що характеризується збільшенням покоління, що вступає в життя, порівняно з чисельністю поколінь, що відходять.

Сім'я – це група людей, об'єднаних родинними зв'язками, спільним мешканням і бюджетом.

Система Імпрошар – це система, яка базується на преміюванні працівників за економію робочого часу, що витрачається на виготовлення заданого обсягу продукції.

Системи Рапера – це система, яка заключається у визначенні частки фонду оплати праці в обсязі умовно чистої продукції (стандарт Рапера), що розраховується як середня величина за ряд років.

Система Скенлопа заснована на розподілі між працівниками і підприємством економії витрат на заробітну плату, що визначається як різниця між фондом заробітної плати (розрахованої за встановленим нормативом від фактичного обсягу реалізованої продукції) та фактичним фондом заробітної плати.

Система управління – це впорядкована сукупність організаційно визначених структурних одиниць за функціональними цілями, що діють автономно на досягнення загальної мети та постійно розвиваються й удосконалюються.

Соціальна політика – це діяльність державних і громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), направлена на реалізацію природних прав людини, що забезпечують її життєдіяльність і розвиток як соціальної істоти у разі дотримання її громадянських прав та свобод.

Соціальне планування – це система методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства як соціальної спільноти, цілеспрямоване регулювання соціальних процесів і розвиток соціально-трудова відносин на рівні підприємства.

Соціальні процеси у сфері праці – це процеси формування, функціонування, розвитку соціальних груп і окремих працівників.

Статевовікова піраміда – це двостороння лінійна діаграма, яка побудована у звичайній системі координат. По осі ординат у довільному масштабі відображається шкала вікових груп, по осі абсцис – чисельність населення певного віку.

Суб'єкт управління – це сукупність органів управління і управлінських працівників з компетенцією та специфікою функцій, що виконуються.

Таблиця народжуваності – це кількісна модель народжуваності в реальній або гіпотетичній когорті. Вона дозволяє проводити безпосередні порівняння народжуваності серед різних груп населення та муніципальних утворень у часовому просторі.

Трудовий конфлікт – це розбіжності, що виникають між сторонами соціально-трудова відносин.

Трудовий потенціал – це сучасні та майбутні трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками.

Трудові ресурси – це частина населення, яка характеризується фізичними та розумовими здібностями до праці.

Управління конфліктами – це цілеспрямована дія на ліквідацію причин появи конфлікту або мінімізацію його негативних наслідків.

Ціна – це грошове вираження вартості й корисності товару.

Чисельність населення – це виміряна кількісно його сукупність, що проживає на окремій території.

Школа господарювання – це форма масового виробничо-економічного навчання працівників з таких питань: якість продукції; вдосконалення форм організації й оплати праці; економія матеріалів; сировини; вивчення досвіду.

Шлюб – це сімейний союз чоловіка та жінки. Він регламентує взаємовідносини статей у процесі відтворення населення.

Шлюбна когорта – це сукупність людей, які одружилися в один і той самий період.

Шлюбна структура населення – це розподіл населення за шлюбним станом, зазвичай у поєднанні зі статтю та віком.

Шлюбний стан людини – це її становище відносно інституту шлюбу відповідно до законів і звичаїв країни.

Рекомендована література

1. Адміністративне управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. М. Гриньова, М. М. Новікова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2004. – 428 с.
2. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко. – Київ : КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Василюк М. В. Заробітна плата в умовах ринку: соціально-економічні аспекти / М. В. Василюк // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 3. – С. 29–32.
4. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов : учебн. пособ. / Н. А. Горелов. – Москва : Высш. шк., 2001. – 246 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2006. – 559 с.
6. Данюк В. М. Організація праці менеджера : навч. посіб. / В. М. Данюк. – Київ : КНЕУ, 2006. – 276 с.
7. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – Київ : Кондор, 2004. – 432 с.
8. Зущина Г. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества: учеб. пособ. / Г. М. Зущина, Л. Л. Костин. – Москва : Издательство МГУ, 2008. – 326 с.
9. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – Київ : Вид. Дім "Юридична книга", 2003. – 258 с.
10. Ким М. Н. Трудовой потенциал и занятость : учебн. пособ. / М. Н. Ким. – Харьков : Основа, 2008. – 280 с.
11. Кодекс законів про працю в Україні. – Київ : Праця, 1994. – 240 с.
12. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 224 с.
13. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2005. – 230 с.
14. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2003. – 224 с.
15. Петрика М. О. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / М. О. Петрика. – Львів : ЛБК, 2006. – С. 280 с.
16. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. – Київ : КНЕУ, 2009. – 288 с.

17. Пономаренко В. С. Управління трудовим потенціалом. Наукове видання. / В. С. Пономаренко. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006 – 348 с.
18. Пятова А. Г. Управління трудовими ресурсами : навч.-метод. посіб. / А. Г. Пятова. – Черкаси : VLADCO, 2007. – 190 с.
19. Підлужна Н. К. Основні показники рівня життя населення / Н. К. Підлужна // Праця і зарплата. – №11 (399). – 2004. – С. 9–16.
20. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 2-ге вид. – Київ : А.С.К., 2010. – 180 с.
21. Федонін О. С. Потенціал підприємства : навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексик. – Київ : КНЕУ, 2004. – 316 с.
22. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьян, Р. П. Колосовой. – Москва : Черо, 2006. – 624 с.
23. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / под ред. И. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – Москва : Экзамен, 2003. – 736 с.
24. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.
25. Про охорону здоров'я : Закон України № 2802 від 19.11.1992 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>.
26. Про зайнятість населення : Закон України № 5067 від 05.07.2012 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
27. Про оплату праці : Закон України № 440 від 14.01.2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95%80#Text>.
28. Про колективні договори і угоди : Закон України № 341 від 05.12.2019 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.

Зміст

Вступ.....	3
Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом.....	5
Тема 1. Предмет, метод і завдання навчальної дисципліни	5
Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу.....	10
Тема 3. Регулювання демографічних і міграційних процесів	14
Тема 4. Трудовий потенціал суспільства.....	19
Тема 5. Система управління трудовим потенціалом	25
Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом.....	31
Тема 7. Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом.....	35
Тема 8. Планування і прогнозування трудових ресурсів	41
Тема 9. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів	46
Тема 10. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	51
Змістовий модуль 2. Основні напрями управління трудовим потенціалом.....	56
Тема 11. Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства.....	56
Тема 12. Людський розвиток	61
Тема 13. Мотивація економічної активності населення.....	67
Тема 14. Доходи населення і рівень життя.....	73
Тема 15. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом	78
Тема 16. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом.....	83
Тема 17. Трудові конфлікти та методи їхнього вирішення	88
Тема 18. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом.....	94
Тема 19. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом	97
Тема 20. Ефективність використання трудового потенціалу.....	101
Термінологічний словник	108
Рекомендована література.....	115

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

**Методичні рекомендації
до виконання самостійної роботи
для студентів спеціальності
051 "Економіка"
першого (бакалаврського) рівня**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладач **Іванісов** Олег Вікторович

Відповідальний за видання *Г. В. Назарова*

Редактор *А. С. Ширініна*

Коректор *В. Ю. Труш*

План 2021 р. Поз. № 141 ЕВ. Обсяг 118 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*