

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

**Методичні рекомендації
до практичних завдань
для студентів спеціальності 051 "Економіка"
освітньої програми "Соціоекономіка
та управління персоналом"
першого (бакалаврського) рівня**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2023**

УДК 005.95/.96(072.034)

У67

Укладач О. В. Іванісов

Затверджено на засіданні кафедри соціальної економіки.
Протокол № 3 від 03.11.2022 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Управління трудовим потенціалом [Електронний ресурс] :
У67 методичні рекомендації до практичних завдань для студентів спеціальності 051 "Економіка" освітньої програми "Соціоекономіка та управління персоналом" першого (бакалаврського) рівня / уклад. О. В. Іванісов. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2023. – 70 с.

Подано тематику семінарських і практичних занять. Наведено практичні завдання за кожною темою навчальної дисципліни та методичні рекомендації щодо їхнього виконання. Запропоновано практичні завдання для контролю отриманих знань та набутих навичок.

Рекомендовано для студентів спеціальності 051 "Економіка" освітньої програми "Соціоекономіка та управління персоналом" першого (бакалаврського) рівня.

УДК 005.95/.96(072.034)

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2023

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.

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.

Необхідною навчальною базою дисципліни є засвоєння знань з попередньо вивчених навчальних дисциплін, а саме:

семінарські заняття є важливою складовою навчального процесу, що має безпосередній вплив на зміст і глибину засвоєння матеріалу студентами. Є основним засобом оволодіння знаннями;

виконання практичних завдань є запорукою успішної роботи фахівців після закінчення навчального закладу в сфері управління трудового потенціалу і, зокрема, у процесі формування, використання, розподілу та розвитку трудового потенціалу.

Використання методичних рекомендацій до виконання практичних завдань сприяє підвищенню ефективності практичної підготовки здобувачів вищої освіти.

У результаті вивчення навчальної дисципліни "Управління трудовим потенціалом" студенти набувають професійних компетентностей та отримують результати навчання, які подані у табл. 1.

Таблиця 1

**Компетентності та результати навчання
за навчальною дисципліною**

Компетентності	Результати навчання
1	2
ЗК9. Здатність до адаптації та дій у новій ситуації	РН5. Застосовувати аналітичний і методичний інструментарій для розуміння логіки прийняття господарчих рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади)
СК11. Здатність використовувати аналітичний і методичний інструментарій для обґрунтування економічних рішень	
СК12. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру під час аналізу конкретних ситуацій, пропонувати способи їхнього вирішення	
СК17. Здатність застосовувати сучасні інформаційні технології для аналізу трудових показників, реалізації кращих HR-практик і підвищення ефективності управління персоналом	
ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях	РН6. Використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їхнього вирішення до фахівців і нефахівців у сфері економічної діяльності
ЗК9. Здатність до адаптації та дій у новій ситуації	
СК10. Навички використання сучасних джерел економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів	
СК12. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру під час аналізу конкретних ситуацій, пропонувати способи їхнього вирішення	

1	2
СК8. Здатність аналізувати та вирішувати завдання у сфері регулювання економічних і соціально-трудо­вих відносин	РН10. Проводити аналіз функціонування та розвитку суб'єктів господарювання, ви­значати функціональні сфери, розрахо­вувати відповідні показники які характе­ризують результативність їх діяльності
СК15. Здатність визначати соціально-економічну ефективність організації пра­ці, регулювання соціально-трудо­вих процесів і ринку праці, людського розвитку на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях	РН11. Уміти аналізувати процеси держав­ного та ринкового регулювання соціаль­но-економічних і трудо­вих відносин
ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях	РН12. Застосовувати набуті теоретичні знання для вирішення практичних зав­дань і змістовно інтерпретувати отримані результати
ЗК11. Здатність ухвалювати обґрунтовані рішення	
СК2. Здатність використовувати норма­тивні та правові акти, що регламентують професійну діяльність	
СК11. Здатність використовувати аналі­тичний і методичний інструментарій для обґрунтування рішень	
СК12. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру під час аналізу конкретних ситуацій, пропонувати способи їхнього вирішення	
СК15. Здатність визначати соціально-еко­номічну ефективність організації праці, ре­гулювання соціально-трудо­вих процесів і ринку праці, людського розвитку на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях	РН15. Демонструвати базові навички креа­тивного та критичного мислення у дослі­дженнях і професійному спілкуванні
ЗК8. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел	
СК11. Здатність використовувати аналі­тичний і методичний інструментарій для обґрунтування рішень	
СК16. Здатність використовувати знання, уміння й практичні навички в галузі еко­номіки праці та соціально-трудо­вих від­носин, нормування й організації праці для підвищення ефективності управління пер­соналом підприємства	

Закінчення табл. 1

1	2
ЗК9. Здатність до адаптації та дій у новій ситуації	РН16. Розуміти зміст, структуру і висновки наукових та аналітичних текстів з економіки
СК4. Здатність пояснювати економічні та соціальні процеси і явища на основі теоретичних та прикладних моделей, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати	
СК10. Навички використання сучасних джерел економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів	
СК14. Здатність поглиблено аналізувати проблеми та явища в одній або декількох професійних сферах із урахуванням ризиків і можливих соціально-економічних наслідків	РН17. Виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в однієї або декількох професійних сферах із урахуванням ризиків і можливих соціально-економічних наслідків
СК15. Здатність визначати соціально-економічну ефективність організації праці, регулювання соціально-трудова процесів і ринку праці, людського розвитку, мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях	
СК15. Здатність визначати соціально-економічну ефективність організації праці, регулювання соціально-трудова процесів і ринку праці, людського розвитку на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях	РН18. Використовувати нормативні та правові акти, що регламентують професійну діяльність
СК12. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру під час аналізу конкретних ситуацій, пропонувати способи їхнього вирішення	РН21. Уміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз і синтез для виявлення ключових характеристик економічних систем різного рівня, а також особливостей поведінки їхніх суб'єктів
ЗК9. Здатність до адаптації та дій у новій ситуації	РН22. Демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі з новими об'єктами та у невизначених умовах
СК14. Здатність поглиблено аналізувати проблеми та явища в одній або декількох професійних сферах із урахуванням ризиків та можливих соціально-економічних наслідків	

Змістовий модуль 1

Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом

Тема 1. Предмет, метод і завдання навчальної дисципліни

Практичне заняття

Розрахунок показників демографічного навантаження

Завдання 1.1. Чисельність працездатного населення становить 50 000 осіб, чисельність дітей – 18 000 осіб, чисельність осіб старшого віку – 11 000 осіб, чисельність осіб з інвалідністю – 8 000 осіб. Визначте питому вагу кожної групи у загальній структурі населення. Визначте показники демографічного навантаження. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 1.2. 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 становить 7 000 осіб. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 1.3. 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.

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 1.4. Чисельність працездатного населення становить 60 000 осіб, чисельність дітей – 23 000 осіб, чисельність осіб старшого віку – 12 000 осіб, чисельність інвалідів першої групи – 5 000 осіб, чисельність інвалідів другої групи – 7 000 осіб. Визначте питому вагу кожної групи у загальній структурі населення. Визначте показники демографічного навантаження. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 1.5. Визначте показники природного руху населення, якщо чисельність населення на початок року становить 480 000 осіб, чисельність народжених – 49 000 осіб, чисельність померлих – 53 000 осіб, сальдо природного руху населення становить – 4 000 осіб. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

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.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 1.1, 1.2, 1.4, 1.5 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

коефіцієнт навантаження дітьми – це відношення чисельності дітей до чисельності населення у працездатному віці (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт навантаження особами літнього віку – це відношення чисельності осіб літнього віку до чисельності населення у працездатному віці (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт навантаження інвалідами першої групи – це відношення чисельності інвалідів першої групи до чисельності населення у працездатному віці (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт навантаження інвалідами другої групи – це відношення чисельності інвалідів другої групи до чисельності населення у працездатному віці (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт загального демографічного навантаження – це відношення чисельності населення у непрацездатному віці (діти, особи літнього віку, інваліди першої та другої групи) до чисельності населення у працездатному віці (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

абсолютний приріст населення – це різниця між чисельністю народжених і чисельністю померлих.

коефіцієнт народження – це відношення чисельності народжених до середньорічної чисельності населення (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт смертності – це відношення чисельності померлих до середньорічної чисельності населення (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт природного приросту – це різниця між коефіцієнтом народження та коефіцієнтом смертності.

Практичне завдання 1.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11].

Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу

Семінарське заняття

1. Визначте сутність категорії "населення" як суб'єкта соціально-економічних відносин.

2. Охарактеризуйте статево-вікову структуру населення.
3. Визначте сутність категорії "працездатність".
4. Визначте сутність категорії "економічно-активне населення".

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [1; 2; 5].

Практичне заняття Визначення вікової структури населення

Завдання 2.1. На початок року віковий склад населення регіону характеризується даними табл. 2. 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 (15 до 49 років), називається фертильним.

Таблиця 2

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				

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 2.2. 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 2.3. 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.

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 2.4. На початок року віковий склад населення регіону характеризується даними табл. 3. 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 (15 до 49 років), називається фертильним.

Віковий склад населення

Вік, років	Усього населення	Зокрема				На 100 чоловіків припадає жінок
		чоловіків		жінок		
		осіб	%	осіб	%	
0 – 4	8 500	4 080				
5 – 9	6 012	2 895				
10 – 14	3 400	1 980				
15 – 17	6 116	4 050				
18 – 24	3 650	1 213				
25 – 29	3 150	1 500				
30 – 39	5 300	3 280				
40 – 49	6 820	4 017				
50 – 54	2 980	1 300				
55 – 59	2 200	1 050				
60 та більше	7 700	5 400				

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 2.5. Чисельність населення на початок року становить 900 000 осіб, кількість народжених протягом року – 44 000 осіб, чисельність померлих – 50 000 осіб, протягом року прибуло 31 000 осіб, вибуло до інших областей – 38 000 осіб, кількість шлюбів – 7 000 од., кількість розлучень – 6 000 од., питома вага жінок у віці 15 – 49 років у загальній чисельності населення – 43 %. 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.

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?

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 2.1, 2.2, 2.4, 2.5 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

чисельність населення на кінець року – це сума чисельності населення на початок року й абсолютного приросту населення протягом року;

середньорічна чисельність населення – це сума чисельності населення на початок року та середнього абсолютного приросту населення протягом року;

коефіцієнт прибуття – це відношення чисельності населення, яке прибуло у населений пункт до середньорічної чисельності населення (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт вибуття – це відношення чисельності населення, яке вибуло з населеного пункту до середньорічної чисельності населення (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт шлюбності – це відношення чисельності населення, яке вступило у шлюб до середньорічної чисельності населення (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт розлучення – це відношення чисельності населення, яке вийшло зі шлюбу до середньорічної чисельності населення у (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт міграції – це різниця між коефіцієнтом прибуття і коефіцієнтом вибуття;

спеціальний коефіцієнт народжуваності – це відношення чисельності народжених до середньорічної чисельності жінок у фертильному віці (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт загального приросту населення – це сума коефіцієнту природного руху населення та коефіцієнту механічного руху населення;

коефіцієнт міграційного обороту – це сума коефіцієнту прибуття і коефіцієнту вибуття.

Практичне завдання 2.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11].

Тема 3. Регулювання демографічних і міграційних процесів

Семінарське заняття (семінар-дискусія)

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

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [1; 6].

Практичне заняття Визначення постійного та наявного населення

Завдання 3.1. За даними табл. 4 визначте: чисельність наявного населення на початок і на кінець року; чисельність постійного населення на початок та на кінець року; коефіцієнт дитячої смертності; коефіцієнт Покровського – Пірля (коефіцієнт виживання).

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. Питома вага жінок у віці 15 – 49 років, %	32
7. Померло дітей у віці до 1 року, осіб	280

Завдання 3.2. 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 3.3. У регіоні прослідковується така ситуація: зменшення чисельності працездатного населення за рахунок міграції та природного вибуття населення. Регіон орієнтований на галузь автомобілебудування 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).

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 3.4. За даними табл. 5 визначте: чисельність наявного населення на початок і на кінець року; чисельність постійного населення на початок та на кінець року; коефіцієнт дитячої смертності; коефіцієнт Покровського – Пірля (коефіцієнт виживання); коефіцієнт механічного та природного приросту населення; коефіцієнт загального приросту населення.

Таблиця 5

Чисельність населення

Показники	Значення
1. Чисельність населення на початок року, тис. осіб, зокрема	500
які тимчасово проживають, тис. осіб	2,9
тимчасово відсутні, тис. осіб	2,56
2. Протягом року:	
народилося, тис. осіб	13,7
померло, тис. осіб	11,9
3. Прибуло на постійне проживання, тис. осіб	18,5
4. Повернулося тимчасово відсутніх, тис. осіб	12,4
5. Вибуло до інших міст, тис. осіб	4,5
6. Питома вага жінок у віці 15 – 49 років, %	44
7. Померло дітей у віці до 1 року, тис. осіб	0,8

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.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 3.1, 3.2, 3.4 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

коефіцієнт Покровського – Пірля (коефіцієнт виживання) – це відношення чисельності народжених до чисельності померлих (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

чисельність постійного населення – це наявне населення мінус тимчасово присутнє населення плюс тимчасово відсутнє населення;

чисельність наявного населення – це постійне населення плюс тимчасово присутнє населення мінус тимчасово відсутнє населення.

Практичне завдання 3.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11].

Тема 4. Трудовий потенціал суспільства

Практичне завдання

Визначення показників механічного руху населення

Завдання 4.1. Середньорічна чисельність населення – 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 4.2. На основі даних про чисельність населення, що знаходиться у шлюбі (табл. 6), визначте спеціальні коефіцієнти шлюбності для шлюбоспроможного контингенту чоловіків і жінок усіх вікових груп. Побудуйте статевовікову піраміду населення, яка відображає стан населення, яке знаходиться у шлюбі.

Таблиця 6

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 4.3. Регіон орієнтований на виробництво продукції у харчовій і 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.

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 4.4. Середньорічна чисельність населення – 820 000 осіб, чисельність народжених – 39 000 осіб, чисельність померлих – 46 700 осіб, чисельність населення, яке прибуло до населеного пункту, – 35 200 осіб, чисельність населення, яке вибуло з населеного пункту, – 40 080 осіб. Визначте: коефіцієнт народження; коефіцієнт смертності; 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 4.5. Чисельність населення становить 250 000 осіб, чисельність народжених – 16 000 осіб, чисельність померлих – 12 000 осіб, кількість шлюбів – 1 000 од., кількість розлучень – 500 од. Визначте: коефіцієнт народження; коефіцієнт смертності; коефіцієнт шлюбності, коефіцієнт розлучення; коефіцієнт природного приросту населення. Дайте відповідь та обґрунтуйте рішення.

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.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 4.1, 4.2, 4.4, 4.5 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

коефіцієнт нестійкості шлюбів – це відношення коефіцієнту шлюбності за відповідний період на заданій території до коефіцієнту розлучення за відповідний період на заданій території;

наочне представлення інформації про склад населення за статтю та віком дає статтєво-вікова піраміда – графічне зображення структури населення за статтю та віком. Методика її побудови полягає в наступному. По горизонтальній осі відкладається чисельність населення: вправо – жінки, вліво – чоловіки. По вертикальній осі відраховують вік за п'ятирічними або десятилітніми віковими групами. Зі збільшенням віку відбувається поступове скорочення чисельності населення, й графік набуває обрису піраміди.

Статтєво-вікові піраміди бувають простими і складними. Складні відрізняються тим, що, крім зображення статтєво-вікової структури, показують і населення працездатного віку, і зайняте населення тощо.

За характером обрисів піраміди можна судити про тип статтєво-вікової структури населення. Піраміди зустрічаються трьох типів. Для населення, що зростає, характерна правильна піраміда, для стабільного – форма дзвона, для населення, що спадає, – форма урни.

Практичне завдання 4.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11].

Тема 5. Система управління трудовим потенціалом

Семінарське заняття

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.

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [1; 3; 7].

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?

Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом

Семінарське заняття (круглий стіл)

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".
8. Основні положення Закону України "Про освіту".
9. Основні положення Закону України "Про освіту".
10. Основні положення Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [2; 4; 6; 10].

Практичне заняття Розрахунок рівня зайнятості та рівня безробіття

Завдання 6.1. Вихідні дані по регіону: чисельність населення у 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 6.2. 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. 7.

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 6.3. 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).

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 6.4. Вихідні дані по регіону: чисельність населення у віці 15 – 70 років – 800 000 осіб. Усього зайнято в економіці – 400 000 осіб; чисельність безробітних (за методологією МОП) – 200 000 осіб, із них чисельність офіційно зареєстрованих безробітних – 150 000 осіб. Розрахуйте за методологією МОП показники: чисельність економічно активного населення; рівень економічної активності населення регіону; рівень зайнятості. Оцініть: рівень безробіття (офіційний, неофіційний, загальний); як змінилася кількість зареєстрованих безробітних на 1 000 зайнятих у регіоні, якщо в попередньому році вона становила 50 осіб. Зробіть висновки. Обґрунтуйте рішення.

Завдання 6.5. 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. 8.

Вихідні дані для аналізу рівня безробіття

Показники	Минулий рік	Звітний рік
1. Кількість безробітних у віці 15 – 70 років за методологією МОП, осіб	560	480
2. Кількість безробітних працездатного віку за методологією МОП, осіб	650	570
3. Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	139	111
4. Кількість економічно активного населення у віці 15 – 70 років, осіб	2 180	1 960
5. Кількість економічно активного населення працездатного віку, осіб	2 220	2 050

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. Охарактеризуйте систему нормативно-трудова актів у державах ЄС.
5. Охарактеризуйте систему нормативно-трудова актів у США.
6. Охарактеризуйте систему нормативно-трудова актів у Китаї та Японії.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 6.1, 6.2, 6.4, 6.5 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 населення у віці 15 – 70 років 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;

рівень незареєстрованого безробіття визначається як відношення кількості незареєстрованих безробітних до кількості економічно активного населення;

загальний рівень безробіття визначається як відношення загальної кількості безробітних до кількості економічно активного населення.

Практичне завдання 6.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11].

Тема 7. Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом

Практичне заняття

Визначення колективного заробітку

Завдання 7.1. Нарахуйте заробітну плату інженеру. Посадовий оклад – 7 350 грн. Упродовж 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 % і надбавка за підвищення кваліфікації – 25 % від окладу. У місяці – 21 робочий день.

Завдання 7.2. Розрахуйте заробіток членів бригади, використовуючи КТУ для розподілу відрядного приробітку та премії (табл. 9), якщо загальна заробітна плата бригади 83 800 грн. Номінальний місячний фонд робочого часу 168 годин. Тарифна ставка 1 розряду визначається з огляду на мінімальний розмір заробітної плати, що встановлюється законодавством.

Таблиця 9

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

Завдання 7.3. 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.

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 7.4. Нарахуйте заробітну плату економісту другої категорії планово-економічного відділу. Посадовий оклад – 11 000 грн. Упродовж 5 днів він виконував роботу відсутнього економіста першої категорії планово-економічного відділу, за що передбачена доплата в розмірі 30 % окладу відсутнього економіста першої категорії за відпрацьований

час. Оклад відсутнього економіста першої категорії становить 10 100 грн. За місяць економісту другої категорії нараховується премія в розмірі 18 % від окладу. У місяці – 21 робочий день.

Завдання 7.5. Розрахуйте заробіток членів бригади, використовуючи КТУ для розподілу відрядного приробітку та премії (табл. 10), якщо загальна заробітна плата бригади – 120 000 грн. Номінальний місячний фонд робочого часу – 165 годин. Тарифна ставка 1 розряду визначається з огляду на мінімальний розмір заробітної плати, що встановлюється законодавством.

Таблиця 10

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	4	1,6	163		1,3			
2	6	1,8	165		1,8			
3	6	1,8	164		1,0			
4	5	1,7	163		1,2			
5	6	1,8	165		1,5			
6	5	1,7	165		1,4			
7	5	1,7	165		1,5			
8	6	1,8	164		1,6			
9	4	1,6	163		1,2			
10	6	1,8	165		1,8			
Усього								120 000

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.
8. Які є особливості регулювання ринку праці за кордоном?
9. Визначте умови ефективного функціонування і тенденції розвитку ринку праці.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 7.1, 7.2, 7.4, 7.5 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

1) визначається доплата за суміщення професії нормувальника. Для цього оклад нормувальника слід поділити на кількість робочих днів у місяці та 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 завдання 7.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11].

Тема 8. Планування та прогнозування трудових ресурсів

Семінарське заняття (семінар-дискусія)

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.

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [1; 3; 6; 11].

Теми для написання 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. Англійська модель планування та прогнозування трудового потенціалу.
5. Німецька модель планування та прогнозування трудового потенціалу.
6. Французька модель планування та прогнозування трудового потенціалу.
7. Іспанська модель планування та прогнозування трудового потенціалу.

Методичні рекомендації щодо підготовки до написання есе

Есе (від фр. *essai* – "спроба", "нарис", від лат. *exagium* – "зважування") – це невеликий за обсягом прозовий твір, що має довільну композицію і висловлює індивідуальні думки та враження з конкретного приводу чи питання і не претендує на вичерпне і визначальне трактування теми. Визначальними рисами есе здебільшого є: незначний обсяг (від кількох речень до 10 – 20 сторінок); конкретна тема, задана в підкреслено вільному, суб'єктивному її тлумаченні; вільна композиція, парадоксальна манера мислення. Як правило, есе виражає нову, суб'єктивну думку про щось.

Підготовку до написання есе слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [2; 5; 6; 12].

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. Наведіть 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?

Тема 9. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів

Семінарське заняття (кейси)

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

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Кейс-метод (англ. Case method, метод кейсів, метод конкретних ситуацій, метод ситуаційного аналізу) – це техніка навчання, що використовує опис реальних економічних, соціальних і бізнес-ситуацій. Особи, що навчаються, мають досліджувати ситуацію, розібратися в сутності

проблем, запропонувати можливі рішення і вибрати найкраще з них. Кейси ґрунтуються на реальному фактичному матеріалі або ж наближені до реальної ситуації.

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [1; 2; 4; 6;].

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 на-пряму 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.
11. Визначте особливості регулювання зайнятості населення за кордоном.

Тема 10. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу

Практичне заняття

Визначення показників ефективності витрат на оплату праці

Завдання 10.1. Визначте та проаналізуйте динаміку показників ефективності витрат на оплату праці промислового підприємства. Вихідні дані наведено в табл. 11.

**Вихідні дані для аналізу показників ефективності витрат
на оплату праці**

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Товарна продукція підприємства, тис. грн	1 200	1 400
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 10.2. Визначте та проаналізуйте динаміку непрямих показників ефективності роботи служби управління персоналом: продуктивності праці, відсотка рекламаций, 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. 12. За результатами розрахунків зробіть висновки.

**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 10.3. 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 підпри-

ємств 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.

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 10.4. Визначте та проаналізуйте динаміку показників ефективності витрат на оплату праці сільськогосподарського підприємства. Вихідні дані наведено в табл. 13.

Таблиця 13

Вихідні дані для аналізу показників ефективності витрат на оплату праці

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Товарна продукція підприємства, тис. грн	2 500	2 200
Витрати на оплату праці, тис. грн	670	530
Чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн	780	690
Валовий прибуток, тис. грн	170	112
Чистий прибуток, тис. грн	66	51

Завдання 10.5. Визначте та проаналізуйте динаміку непрямих показників ефективності роботи відділу маркетингу: продуктивності праці, відсотка реклаमाцій, 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. 14. За результатами розрахунків зробіть висновки.

Таблиця 14

Вихідні дані для аналізу непрямих показників ефективності роботи відділу маркетингу

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
1	2	3	4
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	40	52	
Випуск продукції, тис. грн	8 100	8 800	

1	2	3	4
Вартість випущеної продукції, повернутої покупцями як неякісна, тис. грн	45	52	
Кількість травм і нещасних випадків	1	1	
Кількість скарг персоналу	8	6	
Кількість робочих годин, пропущених персоналом на підприємстві, годин	327	356	
Загальна кількість робочих годин за графіком, годин	189 876	192 200	

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?
10. Визначте особливості професійної підготовки кадрів робітничих професій за кордоном.
11. Наведіть моделі професійного підготовки кадрів.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 10.1, 10.2, 10.4, 10.5 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

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;
порядок розрахунку непрямих показників ефективності роботи служби управління персоналом:

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

відсоток рекламаций – 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 і нещасних випадків до середньооблікової кількості персоналу;

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

Практичне завдання 10.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11].

Змістовий модуль 2

Основні напрями управління трудовим потенціалом

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

Семінарське заняття

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.

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [1; 2; 6; 7].

Практичне заняття Визначення коефіцієнту приросту населення

Завдання 11.1. Загальний приріст населення за рік становив 10 000 осіб. Чисельність населення на початок року становила 250 000 осіб. Визначте коефіцієнт приросту населення, показники зростання та приросту населення за рік. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 11.2. 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 11.3. 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).

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 11.4. Загальний приріст населення за рік становив 30 000 осіб. Чисельність населення на початок року становила 580 000 осіб. Визначте коефіцієнт приросту населення, показники зростання та приросту населення за рік. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 11.5. Чисельність населення на початок періоду, що аналізується, становила 20 000 осіб, через рік – 25 000 осіб, через 2 роки – 32 000 осіб. Визначте середній коефіцієнт приросту населення, середньорічні темпи зростання та середньорічні темпи приросту населення. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Запитання для самодіагностики

1. Охарактеризуйте категорію "людський капітал".
2. Як змінювалася структура сукупного капіталу в країнах заходу за останні 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.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 11.1, 11.2, 11.4, 11.5 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

темп зростання – це відношення чисельності населення у поточному періоді до чисельності населення у минулому періоді;

коефіцієнт зростання – це відношення чисельності населення у поточному періоді до чисельності населення у минулому періоді (результат помножити на 100 %);

темп приросту – темп зростання мінус 100 %;

коефіцієнт приросту – це коефіцієнт зростання мінус 1.

Практичне завдання 11.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11 – 12].

Тема 12. Людський розвиток

Семінарське заняття (семінар-дискусія)

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.

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [4; 5; 7; 11; 12].

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.

Тема 13. Мотивація економічної активності населення

Практичне заняття

Визначення відносних показників міграції

Завдання 13.1. Середньорічна чисельність населення 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 13.2. 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 13.3. 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.

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 13.4. Середньорічна чисельність населення становить 130 000 осіб, чисельність прибулих за рік – 9 000 осіб, чисельність населення, що виїхало за межі міста, – 6 000 осіб, сальдо міграції становить 3 000. Визначте відносні показники міграції. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 13.5. Чисельність населення на початок прогнозного року становить 900 000 осіб, зокрема трудових ресурсів – 700 000 осіб. Чисельність народжених у прогнозованому році становить 33 000 осіб, чисельність померлих – 23 000 осіб. Чисельність осіб, які прибудуть до міста, буде становити 12 000 осіб, чисельність осіб, які виїдуть з міста, – 17 000 осіб. Частка трудових ресурсів у загальній структурі населення прогнозується на рівні 82 %. Визначте баланс внутрішньорічного обороту та баланс чисельності трудових ресурсів у прогнозованому році. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

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" та "економічна активність". Які ще види активності вам 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.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 13.1, 13.2, 13.4, 13.5 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

коефіцієнт прибуття – це відношення чисельності населення, яке прибуло у населений пункт до середньорічної чисельності населення (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт вибуття – це відношення чисельності населення, яке вибуло з населеного пункту до середньорічної чисельності населення (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт міграції – це різниця між коефіцієнтом прибуття і коефіцієнтом вибуття;

коефіцієнт міграційного обороту – це сума коефіцієнту прибуття і коефіцієнту вибуття;

баланс внутрішньорічного обороту населення – це різниця між чисельністю населення на кінець прогнозного періоду та чисельністю населення на початок прогнозного періоду;

баланс чисельності трудових ресурсів – це різниця між чисельністю трудових ресурсів на кінець прогнозного періоду та чисельністю трудових ресурсів на початок прогнозного періоду.

Практичне завдання 13.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11 – 12].

Тема 14. Доходи населення та рівень життя

Семінарське заняття

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.
5. Обґрунтуйте напрями удосконалення системи державного регулювання трудових доходів в Україні.

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [1; 2; 6; 11; 12].

Практичне заняття

Встановлення рівня забезпечення робочою силою народного господарства

Завдання 14.1. 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 14.2. 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 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 зі 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 14.3. 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.

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 14.4. Чисельність працездатного населення становить 100 000 осіб, чисельність дітей – 35 000 осіб, чисельність осіб старшого віку – 20 000 осіб, чисельність людей з інвалідністю – 13 000 осіб. Визначте питому вагу кожної групи у загальній структурі населення. Визначте показники демографічного навантаження. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 14.5. 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 1 000 000 осіб.

2. Необхідна на плановий рік середньорічна чисельність працівників за наміченими темпами зростання обсягів виробництва і робіт буде становити 1 100 000 осіб.

3. У плановому році природний спад працівників буде становити 4,8 %, вихід на пенсію – 3,3 %.

4. Випуск з професійно-технічних училищ буде становити 80 000 осіб, з вищих і середніх спеціальних навчальних закладів – 40 % від випускників ПТУ.

5. Середню загальноосвітню школу закінчать 85 000 осіб, 75 % яких продовжать навчання з відривом від виробництва.

6. З урахуванням даних минулих років сальдо механічного переміщення робочої сили досягне – 23 000 осіб.

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 та безробіттям?
6. Які ви знаєте принципи державного регулювання трудових доходів працівників у сучасних умовах?
7. Визначте основні положення законодавства про оплату праці.
8. Порівняйте закордонні моделі регулювання оплати праці на підприємствах.
9. Визначте проблеми та перспективи формування вітчизняної моделі регулювання оплати праці на підприємствах.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 14.1 і 14.4 виконують за допомогою таких рекомендацій:

коефіцієнт навантаження дітьми – це відношення чисельності дітей до чисельності населення у працездатному віці (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт навантаження особами літнього віку – це відношення чисельності осіб літнього віку до чисельності населення у працездатному віці (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт навантаження інвалідами – це відношення чисельності інвалідів до чисельності населення у працездатному віці (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт загального демографічного навантаження – це відношення чисельності населення у непрацездатному віці (діти, особи літнього віку, інваліди першої та другої групи) до чисельності населення у працездатному віці (отриманий результат помножити на 1 000 проміле);

Практичні завдання 14.2 і 14.5 виконують за допомогою таких рекомендацій:

визначте природне зменшення населення;

визначте кількість випускників ПТУ та середніх спеціальних навчальних закладів;

визначте кількість осіб, які продовжать навчання;

визначте кількість осіб, які вийдуть на ринок праці;

розрахуйте чисельність трудових ресурсів на кінець року;

визначте рівень забезпеченості економіки країни робочою силою.

Практичне завдання 14.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11 – 12].

Тема 15. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом

Практичне заняття

Розрахунок індексу людського розвитку

Завдання 15.1. Розрахуйте індекс людського розвитку країни. Визначте її місце у рейтингу. Цільові орієнтири та фактичні значення показників для розрахунку індексу людського розвитку наведено в табл. 15.

**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: $\ln(75\ 000) = 11,225$; $\ln(100) = 4,605$; $\ln(1\ 904) = 7,552$; $\ln(11\ 477) = 9,348$; $\ln(13\ 364) = 9,5$; $\ln(63\ 909) = 11,065$; $\sqrt[3]{0,8412} = 0,944$; $\sqrt[3]{0,1025} = 0,468$; $\sqrt[3]{0,3717} = 0,719$; $\sqrt[3]{0,3764} = 0,722$.

Завдання 15.2. 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. 16.

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 15.3. 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.

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 15.4. Розрахуйте індекс людського розвитку країни. Визначте її місце в рейтингу. Цільові орієнтири та фактичні значення показників для розрахунку індексу людського розвитку наведено в табл. 17.

Таблиця 17

Цільові орієнтири та фактичні значення показників для розрахунку індексу людського розвитку

Назва показника	Цільові орієнтири		Фактичні значення по Швеції
	Макс. значення	Мінім. значення	
Очікувана тривалість життя за народження	81	18	78,5
Середня тривалість навчання	17	0	14,3
Очікувана тривалість навчання	21	0	18,9
ВНД на душу населення (за ПКС у дол. США)	88 000	150	78 315

Завдання 15.5. Визначте показники руху робочої сили підприємства, проаналізуйте їхню динаміку шляхом розрахунку абсолютних відхилень (табл. 18). Зробіть висновки про причини такої динаміки показників.

Таблиця 18

Дані для аналізу руху персоналу

Показник	Минулий рік	Звітний рік
1. Прийнято на роботу, осіб	60	52
2. Звільнено, осіб	33	29
зокрема		
на навчання	1	2
на пенсію та з інших причин, передбачених законом	9	7
за власним бажанням	15	14
за порушення трудової дисципліни	8	6
3. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	860	828

Запитання для самодіагностики

1. Визначте сутність поняття "індивідуальна праця". Як ви розумієте поняття "суспільна праця"?
2. Яка діалектична взаємодія між організаційно-технічною та соціально-економічною стороною суспільної організації праці?
3. Які питання охоплюють соціально-трудова відносинами? Що ви розумієте під поняттям "соціально-трудова відносинами"?
4. Охарактеризуйте сторони та суб'єктів соціально-трудова відносинами.
5. Надайте визначення поняття "соціальне партнерство".
6. Визначте роль колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносинами.
7. Назвіть, на яких рівнях здійснюється соціальне партнерство і як воно на цих рівнях реалізується.
8. Які висновки можна зробити з досвіду регулювання соціально-трудова відносинами у економічно розвинених країнах?
9. Наведіть приклади, які соціальні ризики можуть порушити стійку ситуацію у суспільно організованій праці (приклад 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?
11. Визначте особливості застосування моделей соціального партнерства за кордоном.
12. Які закордонні моделі соціального партнерства застосовуються в Україні.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 15.1, 15.2, 15.4, 15.5 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

індексу людського розвитку (ІЛР) – це множина субіндексу очікуваної тривалості життя, субіндексу освіти, субіндексу доходу;

субіндекс – це відношення різниці максимального значення показника, що формує субіндекс і фактичного значення показника, що формує субіндекс до різниці максимального значення показника, що формує субіндекс і мінімального значення показника, що формує субіндекс;

субіндекс освіти – це середнє значення суми субіндексу очікуваної тривалості навчання та субіндексу середньої тривалості навчання;

коефіцієнт прийому – це відношення чисельність прийнятих осіб до середньооблікової чисельності працівників (результат помножити на 100 %);

коефіцієнт вибуття – це відношення чисельність вибувших осіб до середньооблікової чисельності працівників (результат помножити на 100 %);

коефіцієнт плинності кадрів – це відношення суми чисельності працівників, що вибули за власним бажанням і чисельності працівників, звільнених за прогули й інші порушення трудової дисципліни до середньооблікової чисельності працівників (результат помножити на 100 %);

загальний коефіцієнт обороту – це відношення суми чисельності прийнятих осіб і чисельності вибувших осіб до середньооблікової чисельності працівників (результат помножити на 100 %).

Практичне завдання 15.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11 – 12].

Тема 16. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом

Семінарське заняття (проблемний семінар)

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 та впровадження страхової медицини.
5. Визначте особливості застосування закордонного досвіду щодо формування соціальної політики.

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [1; 2; 6; 7; 12].

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?

Тема 17. Трудові конфлікти та методи їхнього вирішення

Практичне заняття

Визначення рівня соціально-економічного розвитку регіону

Завдання 17.1. 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 17.2. Складіть плановий баланс трудових ресурсів. Зробіть висновки про зміни в структурі трудових ресурсів. Чисельність зайнятих у планованому році за галузями матеріального виробництва така: у промисловості – 16 100 осіб; у сільському господарстві – 2 600 осіб; у будівництві – 3 450 осіб. В інших галузях чисельність зайнятих збільшиться на 20 000 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, вишах буде складати в плановому році 7 000 осіб. Приріст чисельності зайнятих у домашньому й особистому підсобному господарстві очікується у розмірі 2 %. Чисельність осіб старше та молодше за працездатний вік, зайнятих у народному господарстві, зменшиться в плановому році на 2 000 осіб. Вихідні дані для розрахунку балансу трудових ресурсів наведено в табл. 19.

Таблиця 19

Баланс трудових ресурсів

Трудові ресурси	Середньорічна чисельність, осіб	Планова чисельність, осіб
1	2	3
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	

1	2	3
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 17.3. 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.

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 17.4. Визначте рівень соціально-економічного розвитку регіону на основі визначення індексу якості життя та індексу людських ресурсів, якщо згідно з аналізом індекс природних ресурсів становив 3,0; індекс фінансових ресурсів – 2,8; індекс духовно-інформаційних ресурсів – 2,0; індекс систем управління суспільством і підприємствами – 2,7. Крім цього, визначено, що індекс здоров'я – 2,3; індекс моральності – 2,1; індекс творчого потенціалу – 1,8; індекс освіти – 3,6. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 17.5. Складіть плановий баланс трудових ресурсів. Зробіть висновки про зміни в структурі трудових ресурсів. Чисельність зайнятих у планованому році за галузями матеріального виробництва така: у промисловості – 25 100 осіб; у сільському господарстві – 37 000 осіб; у будівництві –

18 200 осіб; у фармацевтичній галузі – 9 500; в аерокосмічній галузі – 6 800. В інших галузях чисельність зайнятих зменшиться на 8 000 осіб. Чисельність зайнятих у невиробничих галузях у плановому році в порівнянні з базисним збільшиться на 13 %. Середньорічна чисельність учнів 16 років і старше, що навчаються з відривом від виробництва в училищах, технікумах, вузах буде складати в плановому році 12 000 осіб. Приріст чисельності зайнятих у домашньому й особистому підсобному господарстві очікується у розмірі 3 000 осіб. Чисельність осіб старше та молодше за працездатний вік, зайнятих у народному господарстві, збільшиться в плановому році на 1 000 осіб. Вихідні дані для розрахунку балансу трудових ресурсів наведено в табл. 20.

Таблиця 20

Баланс трудових ресурсів

Трудові ресурси	Середньорічна чисельність, осіб	Планова чисельність, осіб
1. УСЬОГО	60 060	
зокрема за категоріями		
1.1. Населення в працездатному віці	55 500	
1.2. Працівники старше і молодше за працездатний вік	4 560	
2. Розподіл трудових ресурсів за видами зайнятості	60 060	
2.1. Зайняті в суспільному господарстві	41 000	
2.2. Учні 16 років і старше, що навчаються з відривом від виробництва	12 500	
2.3. Зайняті в домашньому й особистому підсобному господарстві	7 560	
3. Розподіл зайнятих за сферами та галузями народного господарства	48 000	
зокрема		
3.1. Промисловість	16 000	
3.2. Сільське господарство	8 000	
3.3. Будівництво	6 200	
3.4. Фармацевтична галузь	7 100	
3.5. Аерокосмічна галузь	2 700	
3.6. Інші галузі	1 000	
4. Невиробничі галузі	8 000	

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?

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 17.1 і 17.4 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

індекс якості життя населення – це сума індексу фінансових ресурсів, індексу духовно-інформаційних ресурсів, індексу здоров'я, індексу моральності, індексу творчого потенціалу, індексу освіти, індексу професіоналізму;

індекс людських ресурсів – це сума індексу природних ресурсів й індекс систем управління суспільством і підприємствами.

Практичні завдання 17.2 і 17.5 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

загальна чисельність населення дорівнює сумарній кількості населення в працездатному віці та населення старшого і молодшого віку;

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;

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

Практичне завдання 17.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11 – 12].

Тема 18. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом

Теми для написання 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.

Методичні рекомендації щодо підготовки есе

Підготовку есе слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [1; 2; 4].

Практичне заняття

Визначення чисельності трудових ресурсів та їхній розподіл за видами діяльності у структурі балансу трудових ресурсів

Завдання 18.1. 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 18.2. Питома вага зайнятих у галузі матеріального виробництва у загальній чисельності зайнятих у господарстві становить 93 %, чисельність зайнятих у галузях невиробничої сфери – 80 000 осіб, чисель-

ність 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 18.3. 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.

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 18.4. Чисельність населення у працездатному віці становить 200 000 осіб, чисельність дітей – 23 000 осіб, чисельність осіб старшого віку – 18 000 осіб, чисельність інвалідів першої групи – 10 000 осіб, чисельність інвалідів третьої групи – 15 000 осіб. Визначте питому вагу кожної групи у загальній структурі населення. Визначте показники демографічного навантаження. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 18.5. Питома вага зайнятих у галузі матеріального виробництва у загальній чисельності зайнятих у господарстві становить 70 %, чисельність зайнятих у галузях невиробничої сфери – 150 000 осіб, чисельність осіб від 16 і старше, які навчаються з відривом від виробництва – 8 000 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.

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, що вона визначала?
10. Який основний обов'язок державної служби зайнятості згідно з конвенцією МОП?

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 18.1, 18.2, 18.4, 18.5 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

чисельність зайнятих у сфері матеріального виробництва – це відношення добутку питомої ваги зайнятих у сфері матеріального виробництва і чисельності зайнятих у сфері нематеріального виробництва до питомої ваги зайнятих у сфері нематеріального виробництва;

питома вага дітей – це відношення чисельності дітей до чисельності трудових ресурсів (результат помножити на 100 %);

питома вага зайнятих у домашньому та приватному господарстві – це відношення чисельності зайнятих у домашньому та приватному господарстві до чисельності трудових ресурсів (результат помножити на 100 %).

Практичне завдання 18.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11 – 12].

Тема 19. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом

Семінарське заняття (семінар-дискусія)

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

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [1; 2; 7; 12].

Теми для написання 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.

Методичні рекомендації щодо підготовки до написання есе

Підготовку есе слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [5; 6; 12].

Практичне заняття

Визначення чисельності трудових ресурсів

Завдання 19.1. Чисельність трудових ресурсів на початок року становить 500 000 осіб. Протягом року в 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 19.2. 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 19.3. 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.

Практичні завдання для самодіагностики

Завдання 19.4. Чисельність трудових ресурсів на початок року становить 800 000 осіб. Протягом року у працездатний вік увійде 12 500 осіб, кількість населення, яке вийде за межі працездатного віку, – 16 800 осіб; чисельність населення у працездатному віці, які прибудуть з інших областей – 1 480 осіб; чисельність населення у працездатному віці, які виїдуть у інші регіони, – 1 800 осіб. Чисельність підлітків і осіб старшого віку, які зайняті в економіці, зменшиться на 315 осіб. Визначте приріст чисельності

населення у працездатному віці, чисельність трудових ресурсів у плановому році, середньорічну чисельність трудових ресурсів. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 19.5. Чисельність населення на початок року становить 200 000 осіб, протягом року буде зареєстровано 3 000 шлюбів і 1 800 розлучень. Визначте коефіцієнт шлюбності та коефіцієнт розлучення.

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 у Великобританії та Швеції.
10. Визначте особливості примирних процедур під час вирішення трудових конфліктів в Німеччині.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Практичні завдання 19.1, 19.2, 19.4, 19.5 виконуються за допомогою таких рекомендацій:

показник приросту населення – це чисельність народжених протягом року мінус чисельність померлих протягом року плюс чисельність

осіб, які прибудуть протягом мінус чисельність осіб, які виїдуть протягом року;

коефіцієнт шлюбності – це відношення чисельності шлюбів до середньорічної чисельності населення (результат помножити на 1 000 проміле);

коефіцієнт розлучення це – відношення чисельності розлучень до середньорічної чисельності населення (результат помножити на 1 000 проміле).

Практичне завдання 19.3 виконується за допомогою літературних джерел: [8 – 9; 11 – 12].

Тема 20. Ефективність використання трудового потенціалу

Семінарське заняття

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.

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Підготовку до семінарського заняття слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [1; 2; 6; 7; 12].

Теми для написання есе

1. Критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.
2. Умови підвищення ефективності використання трудового потенціалу суспільства.
3. Роль заробітної плати у формуванні системи управління ефективністю праці.
4. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.
5. Умови підвищення ефективності формування трудового потенціалу суспільства.

Методичні рекомендації щодо підготовки до написання есе

Підготовку до написання есе слід здійснювати шляхом опрацювання літературних джерел: [4; 5; 6; 8; 9].

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 забезпечуватися використання трудоактивного населення?

Термінологічний словник

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

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.

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 (особи з інвалідністю 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.

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 упровадження нової технології. На курсах переважно вивчають нову техніку та технології, правила експлуатації.

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 й історично сформувалися 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 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 і 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.

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

Основна

1. Должанський І. В. Управління потенціалом підприємства : [навч. посіб.] / І. В. Должанський. – Київ : Центр навч. літ-ри, 2018. – 362 с.
2. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – Київ : Вид. Дім "Юридична книга", 2018. – 313 с.
3. Недашківський М. Менеджмент персоналу / [М. Недашківський, Г. Євтушенко, Л. Гацька]. – Ірпінь : Вид. Освіта, 2020. – 252 с.
4. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2017. – 224 с.
5. Пятова А. Управління трудовими ресурсами : навч.-метод. посіб. / А. Пятова. – Черкаси : VLADCO, 2016. – 190 с.

Додаткова

6. Управління трудовим потенціалом / [В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнова, Л. Керб]. – Київ : КНЕУ, 2018. – 403 с.
7. Рудьєв В. Управління персоналом : [навч. посіб.] / [В. Рудьєв, С. Гуткевич, Т. Мостянська]. – Київ : Кондор, 2019. – 310 с.

Інформаційні ресурси

8. Головне управління статистики в Харківській області. – Режим доступу : <http://kh.ukrstat.gov.ua>.
9. Державна служба статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
10. Закон України "Про нормативно-правові акти" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ips.ligazakon.net/document>.
11. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України. – Режим доступу : <https://idss.org.ua/index>.
12. Навчальна дисципліна "Управління трудовим потенціалом" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=254>.

Зміст

Вступ.....	3
Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом.....	7
Тема 1. Предмет, метод і завдання навчальної дисципліни	7
Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу.....	9
Тема 3. Регулювання демографічних і міграційних процесів	14
Тема 4. Трудовий потенціал суспільства.....	17
Тема 5. Система управління трудовим потенціалом	20
Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом	21
Тема 7. Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом ..	25
Тема 8. Планування та прогнозування трудових ресурсів	28
Тема 9. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів	30
Тема 10. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	31
Змістовий модуль 2. Основні напрями управління трудовим потенціалом.....	35
Тема 11. Людський капітал – домінантний чинник соціально-економічного розвитку суспільства	35
Тема 12. Людський розвиток	38
Тема 13. Мотивація економічної активності населення.....	38
Тема 14. Доходи населення та рівень життя.....	41
Тема 15. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом	44
Тема 16. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом.....	48
Тема 17. Трудові конфлікти та методи їхнього вирішення	49
Тема 18. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом.....	54
Тема 19. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом	57
Тема 20. Ефективність використання трудового потенціалу.....	60
Термінологічний словник.....	62
Рекомендована література.....	68

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

**Методичні рекомендації
до практичних завдань
для студентів спеціальності 051 "Економіка"
освітньої програми "Соціоекономіка
та управління персоналом"
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 2023 р. Поз. № 118 ЕВ. Обсяг 70 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.