

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

**Робоча програма**  
**навчальної дисципліни**  
**"УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ**  
**ПОТЕНЦІАЛОМ"**  
**для студентів напряму підготовки**  
**6.030505 "Управління персоналом та економіка праці"**  
**денної форми навчання**

**Харків. Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014**

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці.

Протокол № 5 від 11.11.2013 р.

**Укладачі:** Іванісов О. В.

Доровської О. Ф.

P58 Робоча програма навчальної дисципліни "Управління трудовим потенціалом" для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" денної форми навчання / укл. О. В. Іванісов, О. Ф. Доровської. – Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 60 с. (Укр. мов.)

Подано тематичний план навчальної дисципліни, її зміст за модулями і темами, плани лекцій, практичних і семінарських занять, матеріали для закріплення та контролю знань (контрольні запитання, завдання для самостійної роботи), методики активізації процесу навчання, а також систему оцінювання знань студентів.

Рекомендовано для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці".

## 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 і використання трудового потенціалу на макрорівні і на рівні підприємств. Удосконалення управління трудовим потенціалом потребує розгляду проблем розвитку ринку праці, створення правового, науково-методичного і ресурсного забезпечення використання трудового потенціалу, управління демографічними процесами, формування загальноосвітнього і професійного рівня трудового потенціалу та умов ефективного їх використання. Це окреслює важливість питань управління трудовим потенціалом як теоретичних знань, опрацювання студентами заходів вдосконалення системи управління трудовим потенціалом, регулювання зайнятості, планування ресурсів праці, підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Створення ефективного механізму управління трудовим потенціалом є важливою складовою структурної трансформації економіки, що обумовило актуальність розробки і впровадження навчальної дисципліни в програму підготовки фахівців за напрямом підготовки "Управління персоналом та економіка праці".

Навчальна дисципліна належить до циклу обов'язкових професійно орієнтованих дисциплін за фаховим спрямуванням "Економіка та підприємництво" за напрямом підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці".

Мета даної навчальної дисципліни – формування системи знань з теорії та практики регулювання процесів відтворення і використання трудового потенціалу.

Об'єктом вивчення дисципліни є процес формування, використання та розвитку трудового потенціалу.

Предметом навчальної дисципліни є процеси відтворення і використання трудового потенціалу та система управління трудовим потенціалом.

Необхідною навчальною базою дисципліни є засвоєння знань з попередніх навчальних дисциплін ("Економіка праці та соціально-трудова відносини", "Демографія", "Ринок праці", "Конфліктологія").

У табл. 1 подано структуру навчальної дисципліни "Управління трудовим потенціалом".

Таблиця 1

### Структура навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна: підготовка бакалаврів	Напрямок підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів відповідних ECTS – 4, у тому числі: змістовних модулів – 2, самостійна робота	Галузь знань: 0305 "Економіка та підприємництво"	Обов'язкова. Рік підготовки: 4. Семестр: 1 (7)
Кількість годин за змістовними модулями: модуль 1 – 73 години; модуль 2 – 71 година. Всього – 144 години	Шифр та назва напрямку підготовки: 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці"	Лекції (теоретична підготовка) – 34 години. Практичні (семінарські) заняття – 34 години. Самостійна робота – 76 годин
Кількість тижнів викладання навчальної дисципліни: 17. Кількість годин на тиждень: 4	Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр	Вид контролю: іспит

Викладання дисципліни здійснюється послідовно від питань організації методичного та інформаційного забезпечення управління трудовим потенціалом до практичних аспектів розвитку трудового потенціалу.

Програма навчальної дисципліни передбачає проведення лекцій, семінарських та практичних занять.

### 1. Кваліфікаційні вимоги до студентів

Перелік знань, якими повинні оволодіти студенти в процесі вивчення дисципліни:

- предмет, мету, завдання дисципліни;
- зміст державної демографічної політики;

сутність поняття трудовий потенціал;  
механізм управління трудовим потенціалом;  
методи управління трудовим потенціалом;  
нормативно-правові основи управління трудовим потенціалом;  
зміст системи формування якісного рівня трудових ресурсів;  
методи формування доходів і принципи державного регулювання  
трудових доходів;

зміст соціальної політики в управлінні трудовим потенціалом;  
механізм соціального партнерства в управлінні трудовим  
потенціалом;

методи вирішення трудових конфліктів;  
напрямки міжнародного співробітництва в управлінні трудовим  
потенціалом;

методи формування ефективного використання трудового потенціалу;

Перелік вмінь та навичок, які повинні бути сформовані у студента в  
процесі засвоєння даної навчальної дисципліни включає:

загально-функціональні вміння та навички, що полягають в  
узагальненні та критичній оцінці існуючих типів, способів, методів  
формування, використання та розвитку трудового потенціалу.

предметно-видові вміння та навички включають вміння: розробляти та  
формулювати політику розвитку трудового потенціалу; визначати особливості  
та характер взаємозалежності показників соціально-економічного розвитку;  
приймати управлінські рішення покращення показників використання  
трудоного потенціалу.

У результаті вивчення даної навчальної дисципліни у студентів  
повинні бути сформовані компетентності, тобто здатності фахівця  
виконувати визначені стандартом для бакалаврів класи професійних  
завдань (табл. 2).

Таблиця 2

**Опис компетентностей, які набуває та здатен продемонструвати бакалавр після опанування навчальної дисципліни "Управління трудовим потенціалом"**

Знання	Вміння	Комунікація	Автономність і відповідальність
1	2	3	4
<p>Сутність предмету, мети, завдань дисципліни; зміст державної демографічної політики; сутність поняття трудовий потенціал; механізм управління трудовим потенціалом; методи управління трудовим потенціалом; нормативно-правові основи управління трудовим потенціалом; зміст системи формування якісного рівня трудових ресурсів; методи формування доходів і принципи державного регулювання трудових доходів; зміст соціальної політики в управлінні трудовим потенціалом; механізм соціального партнерства в управлінні трудовим потенціалом</p>	<p>Розробляти та формувати політику розвитку трудового потенціалу; проводити аналіз процесів формування та використання трудових ресурсів; узагальнювати статистичні показники соціально-економічного розвитку і використання трудових ресурсів, системно підходити до управління трудовим потенціалом; володіти методами ефективного регулювання процесів управління трудовим потенціалом, засвоїти основні категорії навчальної дисципліни; формувати теоретичну базу використання засобів формування трудового потенціалу; визначати складові механізму управління трудовим потенціалом; орієнтуватися в різноманітних методах регулювання формування та використання трудового потенціалу; вирішувати практичні задачі з питань аналізу формування і використання трудового потенціалу; визначати особливості та характер взаємозалежності показників соціально-економічного розвитку</p>	<p>Визначати потреби в інформації на різних рівнях управління трудовим потенціалом; оцінювати систему міжособистісних комунікацій у процесі управління трудовим потенціалом; здійснювати вибір групи показників якісної та кількісної оцінки населення; оцінювати систему збору та обробки демографічної інформації; організувати систему збору, відновлення, поширення та зберігання демографічної інформації; проектувати систему інформаційно-комунікаційних зв'язків у процесі управління трудовим потенціалом; організувати дії щодо забезпечення інформаційної безпеки управлінських процесів в сфері управління трудовим потенціалом</p>	<p>Організувати контроль за управлінням трудовим потенціалом; приймати управлінські рішення у сфері управління трудовим потенціалом; розробляти концептуальні засади впровадження системного підходу в управлінні трудовим потенціалом; забезпечувати контроль за реалізацією засад системного підходу в управлінні трудовим потенціалом; забезпечувати контроль за процесом збору та обробки демографічної інформації</p>

9

Закінчення табл. 2

1	2	3	4
<p>методи вирішення трудових конфліктів;  напрямки міжнародного співробітництва в управлінні трудовим потенціалом;  методи формування ефективного використання трудового потенціалу</p>	<p>приймати управлінські рішення покращення показників використання трудового потенціалу</p>	<p>проектувати систему збору інформації щодо нормативно-правового забезпечення управління трудовим потенціалом;  визначати потреби в інформації на різних рівнях управління трудовим потенціалом;  проектувати систему збору та обробки інформації щодо ситуації на ринку праці;  організувати систему передачі інформації щодо вивільнених трудових ресурсів між сферами та галузями народного господарства у системі балансу трудових ресурсів;  проектувати систему збору інформації щодо функціонування системи колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин;  формування інформаційної бази щодо розвитку професійного рівня трудового потенціалу в країні</p>	<p>забезпечувати контроль за процесом використання нормативно-правової бази у сфері управління трудовим потенціалом;  контролювати виконання заходів щодо розвитку ринку праці;  забезпечувати контроль за процесом планування та прогнозування трудового потенціалу;  контролювати заходи щодо регулювання зайнятості трудових ресурсів;  координувати процес управління з формування професійного рівня трудового потенціалу;  контролювати ефективність використання трудового потенціалу;  контролювати виконання міжнародних норм у сфері управління трудовим потенціалом</p>

## 2. Тематичний план навчальної дисципліни

З самого початку вивчення дисципліни кожен студент має бути ознайомлений як з робочою програмою дисципліни так і формами організації навчання. Навчальний процес згідно з робочою програмою навчальної дисципліни "Управління трудовим потенціалом" здійснюється в таких формах: лекційні, семінарські та практичні заняття, самостійна робота студента.

Тематичний план навчальної дисципліни складається з двох модулів, кожен з яких містить кілька навчальних елементів. Структуру залікового кредиту наведено в табл. 3.

Таблиця 3

### Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Тема	Кількість годин, відведених на:			
	лекції	практичні (семінарські) заняття	самостійну роботу	всього
1	2	3	4	5
<b>Змістовний модуль 1. Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом</b>				
<b>Тема 1.</b> Предмет, метод і завдання дисципліни	1	1	3	5
<b>Тема 2.</b> Населення як природна основа формування трудового потенціалу	1	1	4	6
<b>Тема 3.</b> Регулювання демографічних і міграційних процесів	2	2	4	8
<b>Тема 4.</b> Трудовий потенціал суспільства	2	2	4	8
<b>Тема 5.</b> Система управління трудовим потенціалом	2	2	4	8
<b>Тема 6.</b> Забезпечення системи управління трудовим потенціалом	2	2	3	7
<b>Тема 7.</b> Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом	2	2	4	8
<b>Тема 8.</b> Планування і прогнозування трудових ресурсів	2	2	4	8
<b>Тема 9.</b> Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів	2	2	4	8



1	2	3	4	5
<b>Тема 10.</b> Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	2	2	3	7
<b>Змістовний модуль 2. Основні напрямки управління трудовим потенціалом</b>				
<b>Тема 11.</b> Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства	1	1	4	6
<b>Тема 12.</b> Людський розвиток	1	1	4	6
<b>Тема 13.</b> Мотивація економічної активності населення	1	1	4	6
<b>Тема 14.</b> Доходи населення і рівень життя	1	1	4	6
<b>Тема 15.</b> Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом	2	2	3	7
<b>Тема 16.</b> Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом	2	2	4	8
<b>Тема 17.</b> Трудові конфлікти і методи їх розв'язання	2	2	4	8
<b>Тема 18.</b> Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом	2	2	4	8
<b>Тема 19.</b> Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом	2	2	4	8
<b>Тема 20.</b> Ефективність використання трудового потенціалу	2	2	4	8
Усього	34	34	76	144

### 3. Зміст навчальної дисципліни за модулями та темами

#### Змістовний модуль 1. Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом

##### Тема 1. Предмет, метод і завдання дисципліни

Необхідність вивчення дисципліни "Управління трудовим потенціалом". Зміст сучасної науки управління трудовим потенціалом. Механізм управління трудовим потенціалом. Предмет та методи дисципліни "Управління трудовим потенціалом". Завдання і структура дисципліни. Визначення поняття управління трудовим потенціалом. Система управління трудовим потенціалом. Комплекс категорій системи

управління трудовим потенціалом. Значення понять ресурс, труд, управління та трудовий потенціал. Особисті риси трудового потенціалу. Історія виникнення теорії управління. Управлінське рішення. Система процесу управління.

Місце і роль науки "Управління трудовим потенціалом" серед інших наук. Управління трудовим потенціалом як сфера практичної діяльності. Управління трудовим потенціалом в системі управління економікою. Мета управління трудовим потенціалом. Об'єкт і предмет управління трудовим потенціалом. Завдання і напрямки реалізації управління трудовим потенціалом на державному рівні.

## **Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу**

Населення як демографічна категорія. Населення як елемент продуктивних сил і носій виробничих відносин. Населення як суб'єкт соціально-економічних відносин.

Характеристика якісного та кількісного складу населення. Зайнятість. Якість населення. Структура населення в демографічній статистиці. Постійне, наявне і юридичне населення. Віково-статева структура населення. Населення у до робочому, робочому і після робочому віці. Визначення працездатності. Різновиди працездатності. Загальна працездатність. Професійна працездатність. Обмежена працездатність.

Працездатне населення України. Економічно активне й економічно-неактивне населення. Визначення економічної активності.

## **Тема 3. Регулювання демографічних і міграційних процесів**

Демографічна інформація. Методи формування демографічної інформації. Перепис населення. Вибіркові і спеціальні демографічні обстеження. Поточний облік населення. Реєстри населення.

Природний рух населення і його показники. Абсолютні та відносні показники природного руху населення.

Механічний рух населення. Суть і причини міграції. Види міграції. Зовнішня та внутрішня міграція. Незворотна, тимчасова, сезонна та маятникова міграція. Суспільно організована та неорганізована міграція. Добровільна та недобровільна міграція. Наслідки міграції. Показники міграції населення. Характеристика населення.

Відтворення населення. Фактори впливу на процес відтворення населення.

Державна демографічна політика. Аналіз сучасної демографічної ситуації в Україні. Визначення державної демографічної політики, її об'єктів і складових елементів. Активна і пасивна демографічна політика. Регулювання демографічних процесів. Важелі регулювання демографічних процесів. Економічні важелі. Адміністративно – правові важелі. Основні сфери державної демографічної політики. Сфера охорони здоров'я. Сфера народжуваності. Сфера поліпшення становища жінок і соціальна підтримка родин. Сфера міграції населення. Міграційна політика. Механізм регулювання міграції.

#### **Тема 4. Трудовий потенціал суспільства**

Основні показники оцінки трудового потенціалу суспільства. Категорії, що визначають ресурси праці. Людські ресурси, трудові ресурси, робоча сила, трудовий потенціал і людський капітал. Поняття трудові ресурси. Соціально-економічний і обліково-статистичний зміст трудових ресурсів. Сутність поняття працездатність. Працездатний вік. Структурний склад трудових ресурсів. Структура трудових ресурсів. Трудові ресурси як об'єкт управління.

Трудовий потенціал суспільства як соціально-економічна категорія. Трудовий потенціал індивідуума. Структурна форма прояву трудового потенціалу. Формування трудового потенціалу. Фактори, що визначають трудовий потенціал. Показники визначення трудового потенціалу. Визначення кількості трудового потенціалу. Визначення якості трудового потенціалу. Відтворення трудового потенціалу. Трудові ресурси України, характеристика та структура. Баланс трудових ресурсів України, тенденції розвитку. Прогнозування трудових ресурсів України.

#### **Тема 5. Система управління трудовим потенціалом**

Теоретичні основи управління трудовим потенціалом як системи. Система управління. Функції управління. Виробничо-технологічна структура господарства. Інституціональна структура економіки. Соціальна структура суспільства. Система управління Анрі Файоля. Мета управління трудовим потенціалом. Об'єкт і суб'єкт управління трудовим потенціалом.

Елементи державної системи управління трудовим потенціалом. Підсистема формування робочої сили. Підсистема управління процесом

розподілу трудових ресурсів. Підсистема управління використанням робочої сили. Цілі, завдання і функції управління трудовим потенціалом. Організаційний і функціональний аспект державної системи управління трудовим потенціалом

Структура системи управління трудовим потенціалом. Історичний розвиток структури органів управління трудовим потенціалом. Структура державних, регіональних і галузевих органів управління трудовим потенціалом. Загальні органи управління. Органи спеціального управління й органи галузевої компетенції. Законодавча база управління трудовим потенціалом. Виконавча влада управління трудовим потенціалом. Судові органи управління трудовим потенціалом. Науково-дослідні установи та їх роль в інформаційному і нормативно-правовому забезпеченні управління трудовим потенціалом.

### **Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом**

Нормативно-правова база управління трудовим потенціалом, порядок її розробки, затвердження та перегляду. Норми права. Імперативні та диспозитивні нормативно-правові акти. Механізм правового регулювання соціально-трудових відносин. Роль правового забезпечення системи управління трудовим потенціалом.

Система нормативно-правових актів, що регулюють управління трудовим потенціалом. Основні законодавчі акти у сфері праці. Основні положення Конституції України. Кодекс законів про працю. Основні трудові права працівників. Рівність трудових прав громадян. Регулювання трудових відносин. Закон України "Про зайнятість населення". Визначення зайнятості населення. Державні гарантії права на вибір професії. Закон України "Про колективні договори та угоди". "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" та ін. Науково-методичне обслуговування процесів управління і використання трудового потенціалу. Нормативно-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом. Документи організаційно-методичного та методичного характеру.

### **Тема 7. Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом**

Ринок праці як підсистема ринкової економіки: особливості та відмінності від інших ринків. Сутність категорій "ринок праці" та "ринок трудових ресурсів". Зв'язок ринку праці з іншими типами ринку.

Специфічність ринку праці. Функції і види ринку праці. Поточний ринок праці. Роль ринку праці як інструменту включення робочої сили в суспільне виробництво. Суб'єкти ринку праці. Ринок трудових ресурсів. Ринок праці як ринок особливого виду.

Регулятори ринку праці. Конкуренція на ринку праці, її види і роль в ринковій економіці.

Складові частини ринку праці. Характеристика ринку праці України. Структура ринку праці. Регіональний та національний ринок праці. Первинний і вторинний ринок праці. Функції ринку праці. Суспільний поділ праці. Інформаційна функція. Посередницька функція. Відтворювальна функція. Стимуляційна функція. Оздоровча функція. Регулятивна функція. Умови ефективного функціонування і тенденції розвитку.

### **Тема 8. Планування і прогнозування трудових ресурсів**

Суть і значення планування і прогнозування трудових ресурсів для поступального розвитку суспільства. Основні завдання планування. Методи планування і прогнозування трудових ресурсів. Метод екстраполяції. Нормативний метод. Метод послідовних наближень. Компонентний метод. Етапи прогнозування трудових ресурсів. Етапи планування трудових ресурсів.

Система балансів трудових ресурсів. Баланс ринку праці. Річний баланс наявності та розподілу фахівців з вищою освітою. Побудова схеми балансу трудових ресурсів, його зміст.

Етапи та методика планування й прогнозування трудових ресурсів. Міжгалузевий баланс затрат суспільної праці. Зведений баланс трудових ресурсів. Часткові баланси трудових ресурсів. Баланс ринку праці, його сутність, порядок і методи розробки. Методика проведення балансових розрахунків. Прогнозування чисельності і складу трудових ресурсів. Планування зайнятості працездатного населення та забезпечення потреб народного господарства в робочій силі. Оптимізація пропорцій розподілу трудових ресурсів за галузями народного господарства, територіями та основними видами діяльності. Прогнозування чисельності населення і складу трудових ресурсів. Демографічний прогноз. Соціально-економічний прогноз. Світовий досвід планування та прогнозування трудових ресурсів. Американська система управління. Шведська система управління. Італійська система управління.

## **Тема 9. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів**

Основні напрями регулювання зайнятості трудових ресурсів. Зайнятість і безробіття як соціально-економічні явища. Поняття і функції зайнятості. Сутність категорії "зайняте населення". Поняття ефективної зайнятості. Види і форми зайнятості. Сутність категорії безробіття. Види безробіття. Шляхи зниження рівня безробіття.

Державне регулювання зайнятості в Україні. Механізм управління зайнятістю населення. Державна політика зайнятості, її зміст, принципи, методи реалізації. Активна і пасивна політика держави у сфері зайнятості. Суб'єктивні та об'єктивні чинники зайнятості. Механізм регулювання зайнятості населення. Методи впливу на попит, пропозицію і ціну робочої сили на макrorівні. Державна і регіональні програми зайнятості: призначення, структура, зміст. Порядок формування, організація виконання програм зайнятості. Програма зайнятості на базовому і територіальному рівнях. Зарубіжний досвід реалізації державної політики зайнятості. Оцінка ефективності політики зайнятості в Україні.

## **Тема 10. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу**

Завдання управління з формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу. Роль кваліфікованих кадрів у сучасному виробництві. Поняття та основні показники загальноосвітнього і професійного рівня. Закономірності розвитку системи трудового потенціалу. Управління формуванням якості трудового потенціалу. Напрямки щодо вдосконалення якості трудового потенціалу. Конкурентоспроможність робочої сили і професійна мобільність людини на ринку праці. Чинники мобільності.

Система професійної підготовки трудових ресурсів в Україні. Зміст, принципи та структура загальної і професійної освіти в Україні. Навчальні заклади різних форм власності. Освітні рівні України. Середня школа. Середня спеціальна освіта. Професійно-технічна освіта. Вища освіта.

Організація підготовки й підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій. Функції та структура державної системи загальної та професійної освіти. Роль навчальних закладів альтернативних форм

власності. Організаційні форми та соціально-економічні важелі заохочення перепідготовки, набуття другої освіти та підвищення кваліфікації. Організація перепідготовки працюючих і безробітних. Система підвищення кваліфікації. Курси. Індивідуальне навчання.

Зарубіжний досвід формування професійного рівня трудового потенціалу.

## **Змістовний модуль 2. Основні напрямки управління трудовим потенціалом**

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

Сутність людського капіталу. Мікрота макроекономічні рівні поняття "людський капітал". Теорія людського капіталу.

Людський капітал як складова інтелектуального капіталу. Управління людським капіталом організації. Методи оцінки ефективності використання людського капіталу.

Ефективність використання людського капіталу.

### **Тема 12. Людський розвиток**

Концепція людського розвитку. Основні складові людського розвитку.

Умови формування людського розвитку. Вимірювання людського розвитку.

Основні напрями людського розвитку на сучасному етапі. Перспективи людського розвитку в умовах ринкових відносин.

Стан людського розвитку в Україні. Індекс людського розвитку. Шляхи підвищення рівня людського розвитку України.

### **Тема 13. Мотивація економічної активності населення**

Поняття мотивації. Змістовні теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації. Класифікація мотивації. Класифікація мотивів.

Мотивація економічної активності населення як складова системи управління трудовим потенціалом. Визначення поняття "потреби" як стану, завдяки якому координуються напрями діяльності, поведінка, мислення, воля і почуття працівників. Класифікація потреб. Визначення потреб суспільства і потреб населення. Створення умов трудової

ситуації, що передбачає вплив на поведінку працівника за допомогою потреб, інтересів, бажань і цілей.

Форми та методи матеріальної і нематеріальної мотивації економічної активності працівників. Мотиви матеріального порядку. Мотиви нематеріального порядку. Стимули як інструменти, що викликають дію певних мотивів. Класифікація стимулів. Економічні, правові й адміністративні методи економічної активності населення. Організаційні методи мотивації. Комплексний підхід до рішення завдань мотивації в управлінні трудовим потенціалом.

#### **Тема 14. Доходи населення і рівень життя**

Теоретичні аспекти регулювання трудового потенціалу в умовах ринкової економіки. Види доходів, економічні закони, що регулюють їх розподіл. Принципи розподілу доходів за максимальною продуктивністю праці. Основні джерела особистих доходів. Трудова діяльність персоналу. Підприємницька діяльність. Власність. Засоби держави і підприємств. Особисті підсобні господарства. Заробітна плата як основна форма трудових доходів. Сутність, функції і принципи заробітної плати. Закон України "Про оплату праці". Класифікація заробітної плати. Формування заробітної плати в умовах ринку. Споживна, природна і ринкова вартість робочої сили. Економічні теорії вартості та формування заробітної плати. Заробітна плата як ціна робочої сили. Вплив конкуренції на ринку праці на рівень заробітної плати. Гнучкість заробітної плати. Взаємозв'язок цін, заробітної плати і зайнятості. Заробітна плата і безробіття. Класичні та сучасні погляди на проблему регулювання заробітної плати. Регулювання заробітної плати і зайнятості.

Соціально-економічні аспекти праці. Економічна роль держави в умовах ринку та її функції: ефективності, справедливості, стабільності. Принципи державного регулювання трудових доходів. Державне регулювання заробітної плати. Економічний ефект мінімуму заробітної плати. Законодавство про оплату праці в Україні.

#### **Тема 15. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом**

Теоретичні основи й об'єктивні передумови суспільної організації праці. Соціально-трудова відносина та їх суб'єкти. Основні соціальні сили



суспільства і необхідність узгодження їх дій у сфері соціально-трудових відносин. Регулювання соціально-трудових відносин. Сутність соціального партнерства та його роль у регулюванні соціально-трудових відносин і використанні трудових відносин. Принципи, функції та напрямки соціального партнерства. Складові системи соціального партнерства та механізм її функціонування. Державні функції щодо соціального партнерства. Функції роботодавця. Рівні регулювання соціально-трудових відносин. Порядок ведення переговорів на національному рівні та укладання генеральної угоди. Закон України "Про колективні договори та угоди". Структура і зміст генеральної угоди.

Суб'єкти соціального партнерства. Суб'єкти і порядок проведення переговорів на галузевому (територіально-галузевому) рівні. Зміст галузевих і регіональних угод,

Регулювання соціально-трудових відносин. Соціальне партнерство на виробничому рівні.

Система колективно-договірної регулювання соціально-трудових відносин. Колективний договір як основний нормативний акт регулювання трудових відносин на рівні підприємства (організації). Зміст колективно-договірних угод. Національна рада соціального партнерства.

Зарубіжний досвід соціального партнерства. Досвід застосування принципів соціального партнерства в країнах з розвинутою ринковою економікою. Правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.

## **Тема 16. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом**

Роль та зміст соціальної політики в системі управлінні трудовим потенціалом. Зміст соціальної політики на етапі переходу до ринкової економіки та завдання державної соціальної політики. Суб'єкти соціальної політики. Мета соціальної політики. Головні завдання соціальної політики. Соціальний моніторинг та принципи соціальної політики. Сучасні напрямки соціальної політики в Україні. Соціальний захист населення як елемент соціальної політики. Зміст процесу соціального захисту населення. Принципи побудови системи соціального захисту. Адресність соціальної допомоги. Роль суспільних фондів споживання. Зміст процесу соціального страхування. Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах. Бюджетно-страхова

система фінансування охорони здоров'я і впровадження страхової медицини. Система пенсійного забезпечення.

Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.

### **Тема 17. Трудові конфлікти та методи їх розв'язання**

Поняття та види конфліктів. Типи трудових конфліктів. Мотиваційний конфлікт. Комунікаційний конфлікт. Влада і безвладдя. Внутрішньоособистий конфлікт. Міжособистий конфлікт. Конфлікт між особистістю і групою. Між груповий конфлікт.

Причини виникнення конфліктів. Фактори виникнення трудових конфліктів в умовах ринкових економічних відносин. Економічні фактори. Соціальні фактори. Розподіл ресурсів. Взаємозалежність завдань. Розбіжність з метою. Розбіжність в уявленнях і цінностях. Розбіжність у манері поведінки і цінностях. Незадовільні комунікації. Суб'єкти і предмет трудових конфліктів. Функції трудових конфліктів.

Методи управління конфліктами. Нормативно-правова база розв'язання трудових конфліктів в Україні. Роль примирних процедур при розв'язанні трудових конфліктів і механізм їх реалізації. Методи і засоби запобігання трудових конфліктів. Визначення загально організаційних комплексних цілей. Роз'яснення вимог до роботи. Координаційні та інтеграційні механізми. Структура системи винагород. Загладжування. Ухилення. Розв'язання проблеми. Примус. Поступка. Досвід регулювання трудових конфліктів у зарубіжних країнах.

Використання примирних процедур при розв'язанні трудових конфліктів.

### **Тема 18. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом**

Розвиток міжнародної міграції робочої сили як форма економічних відносин. Вплив міжнародної міграції на управління трудовим потенціалом.

Вплив міжнародної економічної інтеграції на процеси управління трудовим потенціалом. Сутність міжнародної економічної інтеграції. Створення єдиного ринку праці в країнах Європейського економічного співробітництва. Специфіка діяльності Ради Європи. Участь України в європейських і світових структурах. Двостороннє міжнародне

співробітництво в управлінні трудовим потенціалом. Проблеми інтеграції України у світовий ринок праці.

Міжнародна організація праці (МОП). Її цілі, завдання, функції, структура та основні напрямки діяльності. Конвенції і рекомендації МОП з питань використання трудового потенціалу і соціального захисту населення. Глобалізація світової економіки та рекомендації МОП з урегулювання системи управління трудовим потенціалом.

### **Тема 19. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом**

Зарубіжний досвід реалізації державної програми зайнятості. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості в галузях матеріального та нематеріального сектору. Активні програми зайнятості. Пасивні програми зайнятості.

Світовий досвід планування та прогнозування трудового потенціалу. Американська модель планування та прогнозування трудового потенціалу. Скандинавська модель планування та прогнозування трудового потенціалу. Італійська модель планування та прогнозування трудового потенціалу.

Зарубіжний досвід формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу. Формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу у Великій Британії. Формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу у країнах Заходу. Формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу в країнах Центральної Європи.

Досвід застосування принципів соціального партнерства в країнах з розвинутою ринковою економікою.

### **Тема 20. Ефективність використання трудового потенціалу**

Показники та критерії ефективності використання трудового потенціалу. Теоретичні основи ефективності господарства. Поняття, показники і критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.

Механізм мотивації до праці. Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу суспільства. Матеріально-технічні чинники. Організаційно-економічні чинники. Соціально-економічні чинники. Демоекономічні чинники. Методичні основи класифікації резервів ефективності використання трудового потенціалу.

Заробітна плата в системі управління ефективністю праці. Регулювання ефективного використання праці. Механізм регулювання ефективності праці. Механізм мотивації до ефективної праці. Роль заробітної плати у формуванні системи управління ефективністю праці.

Механізм регулювання ефективного використання трудового потенціалу. Сучасний рівень ефективності використання трудового потенціалу України. Види резервів та їх класифікація. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

## **4. Плани лекцій**

### **Змістовний модуль 1. Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом**

#### **Тема 1. Предмет, метод і завдання дисципліни**

1.1. Необхідність вивчення дисципліни "Управління трудовим потенціалом".

1.2. Місце і роль "Управління трудовим потенціалом" серед інших наук.

Література: [5; 8 – 13; 18; 21; 32; 33].

#### **Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу**

2.1. Населення як демографічна категорія.

2.2. Характеристика якісного та кількісного складу населення.

2.3. Працездатне населення України.

Література: [1; 8; 9; 14; 18; 32].

#### **Тема 3. Регулювання демографічних і міграційних процесів**

3.1. Демографічна інформація.

3.2. Природний рух населення.

3.3. Механічний рух населення.

3.4. Відтворення населення.

3.5. Державна демографічна політика. Аналіз сучасної демографічної ситуації в Україні.

Література: [1; 3; 5; 8; 9; 14; 18; 22; 23].

#### **Тема 4. Трудовий потенціал суспільства**

4.1. Основні показники оцінки населення.

4.2. Трудовий потенціал як соціально-економічна категорія.

Література: [1; 4; 5; 7; 14; 21; 32; 33].

#### **Тема 5. Система управління трудовим потенціалом**

5.1. Теоретичні основи управління трудовим потенціалом як системи.

5.2. Елементи державної системи управління трудовим потенціалом.

5.3. Структура системи управління трудовим потенціалом.

Література: [5 – 9; 11 – 13; 17; 21; 27].

#### **Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом**

6.1. Нормативно-правова база управління трудовим потенціалом, порядок її розроблення, затвердження і перегляду.

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

Література: [1; 3; 10 – 13; 18; 22; 23; 31].

#### **Тема 7. Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом**

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

7.2. Регулятори ринку праці.

7.3. Складові частини ринку праці.

Література: [2; 6; 12 – 15; 18; 23; 26].

#### **Тема 8. Планування і прогнозування трудових ресурсів**

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

8.2. Система балансів трудових ресурсів. Баланс ринку праці.

8.3. Етапи та методика планування й прогнозування трудових ресурсів.

Література: [1 – 3; 8; 15; 16; 18; 24; 29; 33].

#### **Тема 9. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів**

8.1. Основні напрями регулювання зайнятості трудових ресурсів.

8.2. Державне регулювання ринку праці в Україні.

Література: [2; 8; 9; 12; 13; 15; 24; 32; 33].

## **Тема 10. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу**

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

10.2. Система професійної підготовки трудових ресурсів в Україні.

10.3. Організація підготовки й підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій.

10.4. Зарубіжний досвід формування професійного рівня трудового потенціалу.

Література: [1; 5; 6; 9; 13; 14; 23; 26; 29].

## **Змістовний модуль 2. Основні напрямки управління трудовим потенціалом**

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

11.1. Сутність людського капіталу.

11.2. Людський капітал як складова інтелектуального капіталу.

11.3. Ефективність використання людського капіталу.

Література: [3; 4; 30].

### **Тема 12. Людський розвиток**

12.1. Концепція людського розвитку.

12.2. Основні напрями людського розвитку на сучасному етапі.

12.3. Стан людського розвитку в Україні.

Література: [3; 4; 30].

### **Тема 13. Мотивація економічної активності населення**

13.1. Поняття мотивації.

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

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

Література: [4; 5; 24].

### **Тема 14. Доходи населення і рівень життя**

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

14.2. Соціально-економічні аспекти праці.

Література: [3 – 5; 14 – 16; 18; 25; 27].

## **Тема 15. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом**

- 15.1. Теоретичні основи й об'єктивні передумови суспільної організації праці.
  - 15.2. Суб'єкти соціального партнерства.
  - 15.3. Регулювання соціально-трудова відносин.
  - 15.4. Система колективно-договірною регулювання соціально-трудова відносин.
  - 15.5. Зарубіжний досвід соціального партнерства.
- Література: [2 – 4; 8; 15; 23; 31 – 33].

## **Тема 16. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом**

- 16.1. Роль та зміст соціальної політики в системі управління трудовим потенціалом.
  - 16.2. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.
- Література: [2 – 6; 12; 13; 15; 21; 23; 28; 34].

## **Тема 17. Трудові конфлікти та методи їх розв'язання**

- 17.1. Поняття та види конфліктів.
  - 17.2. Причини виникнення конфліктів.
  - 17.3. Методи управління конфліктами.
  - 17.4. Використання примирних процедур при розв'язанні трудових конфліктів.
- Література: [1; 4; 7; 10; 12; 13; 24; 27; 30; 32].

## **Тема 18. Міжнародне співробітництво в системі управлінні трудовим потенціалом**

- 18.1. Розвиток міжнародної міграції робочої сили як форма економічних відносин.
  - 18.2. Вплив міжнародної економічної інтеграції на процеси управління трудовим потенціалом.
  - 18.3. Міжнародна організація праці (МОП).
- Література: [1; 7; 9; 14; 15; 21; 25; 29; 32].

## **Тема 19. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом**

- 19.1. Зарубіжний досвід реалізації державної програми зайнятості.
- 19.2. Світовий досвід планування та прогнозування трудового потенціалу.
- 19.3. Зарубіжний досвід формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу.

19.4. Досвід застосування принципів соціального партнерства в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Література: [1 – 34].

## **Тема 20. Ефективність використання трудового потенціалу**

20.1. Показники та критерії ефективності використання трудового потенціалу.

20.2. Механізм мотивації до праці.

20.3. Заробітна плата в системі управління ефективністю праці.

20.4. Механізм регулювання ефективного використання трудового потенціалу.

Література: [1; 6; 9; 11; 12; 23; 28; 32].

## **5. Теми семінарських та практичних занять**

Семінарське заняття – це форма навчального заняття, при якій викладач організує дискусію навколо попередньо визначених тем, до котрих студенти готують тези виступів.

На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами виступи, активність у дискусії, вміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо. Підсумкові оцінки за кожне семінарське заняття вносяться у відповідний журнал. Отримані студентом оцінки за окремі семінарські заняття враховуються при виставленні поточної модульної (практичний модульний контроль) оцінки з даної навчальної дисципліни.

Тематику семінарських та практичних занять з їх погодинним розподілом і рекомендованою літературою наведено в табл. 4 та 5.

Таблиця 4

### **Тематика семінарських занять**

Тема	Програмні семінарські запитання	Кількість годин	Література
1	2	3	4
<b>Змістовний модуль 1. Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом</b>			
Тема 1. Предмет, метод і завдання дисципліни	1. Необхідність вивчення дисципліни "Управління трудовим потенціалом". 2. Місце і роль "Управління трудовим потенціалом" серед інших наук	0,5	[5; 8 – 13; 18; 21; 32; 33]



Продовження табл. 4

1	2	3	4
Тема 2. Населення як демографічна категорія	1. Населення як демографічна категорія. 2. Характеристика якісного та кількісного складу населення. 3. Працевдатне населення України	0,5	[1;8; 9; 14; 18; 32]
Тема 3. Регулювання демографічних і міграційних процесів	1. Демографічна інформація. 2. Природний рух населення і його показники. 3. Механічний рух населення. 4. Відтворення населення. 5. Державна демографічна політика. Аналіз сучасної демографічної ситуації в Україні	1	[1; 3; 5; 8; 9; 14; 18; 22; 23]
Тема 4. Трудовий потенціал суспільства	1. Основні показники оцінки населення. 2. Трудовий потенціал як соціально-економічна категорія	1	[1; 4; 5; 7; 14; 21; 32; 33]
Тема 5. Система управління трудовим потенціалом	1. Теоретичні основи управління трудовим потенціалом як системи. 2. Елементи державної системи управління трудовим потенціалом. 3. Структура системи управління трудовим потенціалом	1	[5 – 9; 11 – 13; 17; 21; 27]
Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом	1. Нормативно-правова база управління трудовим потенціалом, порядок її розроблення, затвердження і перегляду. 2. Система нормативно-правових актів, що регулюють управління трудовим потенціалом. Основні законодавчі акти у сфері праці	1	[1; 3; 10 – 13; 18; 22; 23; 31]
Тема 7. Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом	1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки: особливості та відмінності від інших ринків. 2. Регулятори ринку праці. 3. Складові частини ринку праці	1	[2; 6; 12 – 15; 18; 23; 26]

Продовження табл. 4

1	2	3	4
Тема 8. Планування і прогнозування трудових ресурсів	1. Суть і значення планування і прогнозування трудових ресурсів. 2. Система балансів трудових ресурсів. Баланс ринку праці	1	[1 – 3; 8; 15; 16; 18; 24; 29; 33]
Тема 9. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів	1. Основні напрями регулювання зайнятості трудових ресурсів. 2. Державне регулювання ринку праці в Україні	1	[2; 8; 9; 12; 13; 15; 24; 32; 33]
Тема 10. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	1. Завдання управління з формування загальноосвітнього та професійного рівнів трудового потенціалу. 2. Система професійної підготовки трудових ресурсів в Україні. 3. Організація підготовки й підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій. 4. Зарубіжний досвід формування професійного рівня трудового потенціалу	1	[1; 5; 6; 9; 13; 14; 23; 26; 29]
<b>Змістовний модуль 2. Основні напрями управління трудовим потенціалом</b>			
Тема 11. Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства	1. Сутність людського капіталу. 2. Людський капітал як складова інтелектуального капіталу. 3. Ефективність використання людського капіталу	0,5	[3; 4; 30]
Тема 12. Людський розвиток	1. Концепція людського розвитку. 2. Основні напрями людського розвитку на сучасному етапі. 3. Стан людського розвитку в Україні	0,5	[3; 4; 30]

Продовження табл. 4

1	2	3	4
Тема 13. Мотивація економічної активності населення	1. Поняття мотивації. 2. Мотивація економічної активності населення. 3. Форми та методи матеріальної і нематеріальної мотивації економічної активності	0,5	[4; 5; 24]
Тема 14. Доходи населення і рівень життя	1. Теоретичні аспекти регулювання трудового потенціалу в умовах ринкової економіки. 2. Соціально-економічні аспекти праці	0,5	[3 – 5; 14 – 16; 18; 25; 27]
Тема 15. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом	1. Теоретичні основи й об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства. 2. Суб'єкти соціального партнерства. 3. Регулювання соціально-трудова відносин. 4. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. 5. Зарубіжний досвід соціального партнерства	1	[2 – 4; 8; 15; 23; 31 – 33]
Тема 16. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом	1. Роль та зміст соціальної політики в системі управління трудовим потенціалом. 2. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду	1	[2 – 6; 12; 13; 15; 21; 23; 28; 34]
Тема 17. Трудові конфлікти та методи їх розв'язання	1. Поняття та види конфліктів. 2. Причини виникнення конфліктів. 3. Методи управління конфліктами. 4. Використання примирних процедур при розв'язанні трудових конфліктів	1	[1; 4; 7; 10; 12; 13; 24; 27; 30; 32]
Тема 18. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовим потенціалом	1. Розвиток міжнародної міграції робочої сили як форма економічних відносин. 2. Вплив міжнародної економічної інтеграції на процеси управління трудовим потенціалом. 3. Міжнародна організація праці (МОП)	1	[1; 7; 9; 14; 15; 21; 25; 29; 32]

Закінчення табл. 4

1	2	3	4
Тема 19. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом	1. Зарубіжний досвід реалізації державної програми зайнятості. 2. Світовий досвід планування та прогнозування трудового потенціалу. 3. Зарубіжний досвід формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу. 4. Досвід застосування принципів соціального партнерства в країнах з розвиненою ринковою економікою	1	[1 – 34]
Тема 20. Ефективність використання трудового потенціалу	1. Показники та критерії ефективності використання трудового потенціалу. 2. Механізм мотивації до праці. 3. Заробітна плата в системі управління ефективністю праці. 4. Механізм регулювання ефективного використання трудового потенціалу	1	[1; 6; 9; 11; 12; 23; 28; 32]
<b>Разом годин за змістовними модулями</b>		<b>17</b>	

### Тематика практичних занять

Практичне заняття – це форма навчального заняття, при якій викладач організує детальний розгляд студентами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни та формує вміння і навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентом відповідно сформульованих завдань. Проведення практичного заняття ґрунтується на попередньо підготовленому методичному матеріалі – тестах для виявлення ступеня оволодіння студентами необхідними теоретичними положеннями, наборі завдань різної складності для розв’язання їх студентами на занятті.

Практичне заняття включає проведення попереднього контролю знань, умінь і навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, розв’язування завдань з їх обговоренням, розв’язування контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання.

## Перелік тем практичних занять

Тема	Теми практичних занять (за модулями)	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовний модуль 1. Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом	1. Вирішення ситуаційного завдання з удосконалення управління трудовим потенціалом	1	[5; 8 – 13; 18; 21; 32; 33]
	2. Аналіз чисельності і вікової структури населення, показників природного і механічного руху населення	2	[1; 8; 9; 14; 18; 32]
	3. Аналіз трудових ресурсів України	0,5	[1; 3; 5; 8; 9; 14; 18; 22; 23]
	4. Аналіз показників та структури формування трудового потенціалу	0,5	
	5. Аналіз системи управління трудовим потенціалом	1	[5 – 9; 11 – 13; 17; 21; 27]
	6. Аналіз нормативно правової бази управління трудовим потенціалом	1	[1; 3; 5; 8; 9; 14; 18; 22; 23]
	7. Вирішення практичного завдання з аналізу ринку праці	0,5	[1; 4; 5; 7; 14; 18; 32; 33]
	8. Характеристика ринку праці в Україні, тенденції розвитку	0,5	
	9. Вирішення ситуаційного завдання з планування трудового потенціалу	0,5	[2; 8; 9; 12 – 15; 24; 32; 33]
	10. Вирішення ситуаційного завдання з прогнозування трудового потенціалу	0,5	
	11. Практичне формування програми зайнятості населення в Україні	1	[3 – 4; 30]
Змістовний модуль 2. Основні напрямки управління трудовим потенціалом	12. Аналіз системи професійної підготовки трудових ресурсів в Україні	0,5	[4 – 5; 24]
	13. Аналіз структури доходів та заробітної плати в Україні	0,5	
	14. Вирішення ситуаційного завдання з розподілу доходів та заробітної плати	1	[3 – 5; 14 – 16; 18; 25; 27]
	15. Вирішення ситуаційного завдання з удосконалення напрямків активізації соціальної політики в Україні	1	[2 – 4; 8; 15; 23; 31 – 33]
	16. Аналіз механізму реалізації системи соціального партнерства	1	[2 – 6; 12; 13; 15; 21; 23; 28; 34]

1	2	3	4
	17. Вирішення ситуаційного завдання з аналізу причин виникнення конфліктних ситуацій	1	[1; 4; 7; 10; 12; 13; 24; 37; 30; 32]
	18. Проведення ділової гри	1	[1 – 34]
	19. Аналіз сучасних напрямків підвищення ефективності використання трудового потенціалу	1	[1; 6; 9; 11; 12; 23; 28; 32]
	20. Вирішення ситуаційного завдання з пошуку та впровадженню резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу	1	
<b>Разом годин за модулями</b>		<b>17</b>	

## 6. Самостійна робота студентів

Необхідним елементом успішного засвоєння навчального матеріалу дисципліни є самостійна робота студентів з вітчизняною та зарубіжною спеціальною економічною літературою, нормативними актами з питань управління трудовим потенціалом, статистичними матеріалами.

Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам: вивчення лекційного матеріалу; робота з вивчення рекомендованої літератури; вивчення основних термінів та понять за темами дисципліни; підготовка до семінарських і практичних занять, дискусій, роботи в малих групах, тестування; контрольна перевірка кожним слухачем особистих знань за запитаннями для самодіагностики.

Перелік питань для самостійного опрацювання представлено у табл. 6.

Таблиця 6

### Перелік питань для самостійного опрацювання

Назва теми	Питання для самостійного опрацювання за модулями та темами	Література
1	2	3
<b>Змістовний модуль 1. Теоретичні аспекти та основні категорії управління трудовим потенціалом</b>		
Тема 1. Предмет, метод і завдання дисципліни	1. Розвиток системи управління трудовим потенціалом як практичної діяльності. 2. Сучасні тенденції удосконалення управління трудовим потенціалом	[5; 8 – 13; 18; 21; 32; 33]

## Продовження табл. 6

1	2	3
Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу	1. Роль структури населення в соціально-економічному розвитку економічно розвинених країн	[1;8; 9; 14; 18; 32]
Тема 3. Регулювання демографічних і міграційних процесів	1. Управління процесами відтворення населення. 2. Аналіз впливу міграційних процесів на якісну структуру населення	[1; 3; 5; 8; 9; 14; 18; 22; 23]
Тема 4. Трудовий потенціал суспільства	1. Аналіз структури трудових ресурсів України і країн ЄС. 2. Фактори формування структури трудових ресурсів та їх роль у формуванні якісної характеристики трудових ресурсів	[1; 4; 5; 7; 14; 21; 32; 33]
Тема 5. Система управління трудовим потенціалом	1. Характеристика підсистем державної системи управління трудовими потенціалом на сучасному етапі розвитку в Україні. 2. Функції державних і громадських організацій у системі управління трудовим потенціалом, прийнятті та реалізації рішень щодо управління трудовим потенціалом	[5 – 9; 11 – 13; 17; 21; 27]
Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом	1. Напрямки удосконалення нормативно-правової бази управління трудовим потенціалом. 2. Завдання науково-дослідних установ у розробці науково-методичного забезпечення. 3. Напрямки формування науково-методичного забезпечення управління трудовим потенціалом в Україні	[1; 3; 10 – 13; 18; 22; 23; 31]
Тема 7. Ринки праці в системі управління трудовим потенціалом	1. Види ринків праці, їх характеристика. 2. Тенденції розвитку ринків праці економічно розвинених країн. 3. Умови ефективного функціонування ринку праці	[2; 6; 12 – 15; 18; 23; 26]

Продовження табл. 6

1	2	3
Тема 8. Планування і прогнозування трудових ресурсів	1. Розробка балансу регіонального ринку праці. 2. Методи оптимізації пропорцій розподілу трудових ресурсів. 3. Прогресивні методи планування прогнозування трудових ресурсів	[1 – 3; 8; 15; 16; 18; 24; 29; 33]
Тема 9. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів	1. Формування визначення зайнятого населення. 2. Зарубіжний досвід розробки державної політики зайнятості на різних етапах розвитку. 3. Розробка програм зайнятості населення	[2; 8; 9; 12; 13; 15; 24; 32; 33]
Тема 10. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	1. Показники якості робочої сили. 2. Формування конкурентоспроможної робочої сили	[1; 5; 6; 9; 13; 14; 23; 26; 29]
<b>Змістовний модуль 2. Основні напрямки управління трудовим потенціалом</b>		
Тема 11. Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства	1. Роль людського капіталу в суспільстві. 2. Основні етапи розвитку теорії людського капіталу. 3. Шляхи підвищення вартості людського капіталу	[3; 4; 30]
Тема 12. Людський розвиток	1. Структура і складові людського розвитку. 2. Місце України на міжнародній шкалі людського розвитку. 3. Людський розвиток регіонів України	[3; 4; 30]
Тема 13. Мотивація економічної активності	1. Роль винагороди в системі мотивації. Форми винагороди. 2. Якість трудового життя. Показники, які впливають на якість трудового життя. 3. Проблеми мотивації економічної активності безробітного населення	[4; 5; 24]
Тема 14. Доходи населення і рівень життя	1. Визначення та аналіз рівня доходу населення. 2. Формування трудових доходів у різних країнах та їх роль в управлінні трудовим потенціалом. 3. Організація матеріального стимулювання праці	[3 – 5; 14 – 16; 18; 25; 27]



## Закінчення табл. 6

1	2	3
Тема 15. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом	1. Становлення системи соціального партнерства в Україні. 2. Напрямки удосконалення реалізації механізму соціального партнерства	[2 – 4; 8; 15; 23; 31 – 33]
Тема 16. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом	1. Реалізація завдань соціальної політики в Україні. 2. Перспективи розвитку соціальної політики в Україні	[2 – 6; 12; 13; 15; 21; 23; 28; 34]
Тема 17. Трудові конфлікти та методи їх розв'язання	1. Механізм вирішення трудових спорів і ефективність його реалізації в сучасних умовах. 2. Аналіз причин виникнення трудових конфліктів	[1; 4; 7; 10; 12; 13; 24; 27; 30; 32]
Тема 18. Міжнародне співробітництво в системі управлінні трудовим потенціалом	1. Конвенції МОП з питань праці і соціального захисту населення. 2. Розвиток міжнародної економічної інтеграції й управління трудовим потенціалом	[1; 7; 9; 14; 15; 21; 25; 29; 32]
Тема 19. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом	1. Нормативно-правова база управління трудовим потенціалом у країнах з розвинутою економікою. 2. Система управління трудовим потенціалом у країнах з розвинутою економікою	[1 – 34]
Тема 20. Ефективність використання трудового потенціалу	1. Формування системи ефективного використання трудового потенціалу. 2. Методи оцінки ефективності використання трудового потенціалу на різних рівнях управління. 3. Оцінка існуючих резервів ефективності використання трудового потенціалу	[1; 6; 9; 11; 12; 23; 28; 32]

## **7. Контрольні запитання для самодіагностики**

### **Тема 1. Предмет, метод і завдання дисципліни**

1. Зміст поняття трудовий потенціал і управління трудовим потенціалом.
2. Методи управління трудовим потенціалом.
3. Рівні системи управління трудовим потенціалом.
4. Галузева і територіальна система управління трудовим потенціалом.

### **Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу**

1. Визначення поняття населення як суб'єкта економічних відносин і демографічної категорії.
2. Категорії населення в демографічній статистиці.
3. Відтворення населення, фактори його визначаючі.
4. Працездатність, її характеристика.
5. Вікова структура населення.
6. Економічно активне й економічно неактивне населення.

### **Тема 3. Регулювання демографічних і міграційних процесів**

1. Природний рух населення, показники, що його характеризують.
2. Види міграції, показники міграції.
3. Механізм регулювання міграції.
4. Методи отримання демографічної інформації.
5. Механізми регулювання демографічних процесів.
6. Активна і пасивна демографічна політика.

### **Тема 4. Трудовий потенціал суспільства**

1. Визначення поняття трудові ресурси і трудовий потенціал.
2. Склад трудових ресурсів і його структура.
3. Формування трудового потенціалу.
4. Характеристика трудового потенціалу України.

### **Тема 5. Система управління трудовим потенціалом**

1. Система управління трудовим потенціалом.
2. Характеристика підсистем управління трудовим потенціалом.
3. Структура органів управління трудовим потенціалом.

4. Інформаційне забезпечення управління трудовим потенціалом.
5. Організація взаємодії суб'єктів управління трудовим потенціалом.

### **Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом**

1. Система нормативно-правових актів з регулювання трудового потенціалу.
2. Науково-методичне забезпечення управління трудовим потенціалом.

### **Тема 7. Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом**

1. Визначення ринку праці, його основні компоненти та їх характеристика.
2. Механізм кон'юнктури ринку праці.
3. Сегментація ринку праці.
4. Функції ринку праці і задачі управління трудовим потенціалом.
5. Характеристика ринку праці України.

### **Тема 8. Планування і прогнозування трудових ресурсів**

1. Задачі планування трудового потенціалу.
2. Індикативне планування, його завдання в управлінні трудовим потенціалом.
3. Сутність балансового методу планування формування та використання трудового потенціалу.
4. Методи прогнозування чисельності і складу трудових ресурсів.

### **Тема 9. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів**

1. Визначення поняття зайнятості і зайнятого населення.
2. Види та форми зайнятості.
3. Види безробіття, їх характеристика.
4. Зміст, принципи та методи реалізації державної політики зайнятості.
5. Зміст державних і регіональних програм зайнятості.

### **Тема 10. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу**

1. Напрямки формування якості трудового потенціалу.
2. Визначення конкурентоспроможності трудового потенціалу і професійної мобільності.
3. Принципи та структура загальної і професійної освіти.

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

1. Поняття людського капіталу.
2. Теорія людського капіталу.
3. Людський капітал як складова інтелектуального капіталу.
4. Управління людським капіталом організації.
5. Методи оцінки ефективності використання людського капіталу.

## **Тема 12. Людський розвиток**

1. Концепція людського розвитку.
2. Основні складові людського розвитку.
3. Умови формування людського розвитку.
4. Вимірювання людського розвитку.
5. Методика розрахунку індексу людського розвитку.
6. Основні напрями і перспективи людського розвитку на сучасному етапі.
7. Шляхи підвищення рівня людського розвитку України.

## **Тема 13. Мотивація економічної активності населення**

1. Матеріальні і духовні потреби: сутність і принципи.
2. Сутність соціальної теорії мотивації поведінки людини на основі піраміди Абрахама Маслоу.
3. Методи мотивації економічної активності населення.

## **Тема 14. Доходи населення і рівень життя**

1. Характеристика джерел доходів у ринковій економіці.
2. Функції заробітної плати і принципи їх реалізації.
3. Формування заробітної плати.
4. Державне регулювання трудових доходів.
5. Встановлення мінімальної заробітної плати та її роль у державному регулюванні.

## **Тема 15. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом**

1. Зміст та принципи організації соціального партнерства.
2. Механізм дії соціального партнерства.

3. Порядок укладання Генеральної угоди.
4. Зміст галузевих і територіальних угод.
5. Регулювання трудових відносин через укладання колективних договорів на виробничому рівні.

### **Тема 16. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом**

1. Завдання та напрямки реалізації соціальної політики.
2. Принципи соціальної політики.
3. Система соціального захисту населення.
4. Роль соціального страхування в системі соціального захисту населення.

### **Тема 17. Трудові конфлікти та методи їх розв'язання**

1. Визначення трудового конфлікту, причини їх виникнення.
2. Методи розв'язання трудових конфліктів.
3. Методи регулювання трудових конфліктів.
4. Методи запобігання трудовим конфліктам.
5. Нормативно-правова база врегулювання трудових конфліктів.
6. Зміст та порядок укладання Генеральної тарифної угоди.

### **Тема 18. Міжнародне співробітництво в системі управлінні трудовим потенціалом**

1. Зміст міжнародного співробітництва в управлінні трудовим потенціалом.
2. Роль Міжнародної організації праці в управлінні трудовим потенціалом.

### **Тема 19. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом**

1. Міжнародна інтеграція в управлінні трудовим потенціалом.
2. Соціально-економічний моніторинг управління регіональним розвитком.

### **Тема 20. Ефективність використання трудового потенціалу**

1. Визначення економічної і соціальної ефективності використання трудового потенціалу.
2. Показники і критерії економічної і соціальної ефективності використання трудового потенціалу.

3. Фактори зростання економічної ефективності.
4. Класифікація резервів ефективності використання трудового потенціалу.
5. Ефективність використання трудового потенціалу України.

## **8. Індивідуально-консультативна робота**

Індивідуально-консультативна робота здійснюється за графіком індивідуально-консультативної роботи у формі індивідуальних занять, консультацій, перевірки виконання індивідуальних завдань, перевірки та захисту завдань, що винесені на поточний контроль тощо.

Індивідуально-консультативна робота з теоретичної частини дисципліни проводиться у вигляді:

- 1) індивідуальних консультацій (запитання – відповідь стосовно проблемних питань теоретичного матеріалу дисципліни);
- 2) групових консультацій (розгляд типових прикладів, практики впровадження та використання нових методів та методик в управлінні трудовим потенціалом).

Індивідуально-консультативна робота з практичної частини дисципліни проводиться у вигляді:

- 1) індивідуальних консультацій (розгляд практичних завдань стосовно яких виникли запитання, проблемних питань, що постали в ході виконання індивідуальних завдань);
- 2) групових консультацій (розгляд практичних ситуацій, рольових ігор, які потребують колективного обговорення).

Індивідуально-консультативна робота для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу проводиться у вигляді:

- 1) індивідуального захисту самостійних та індивідуальних завдань;
- 2) підготовки рефератів для виступу на науковому семінарі;
- 3) підготовки рефератів для виступу на науковій конференції.

## **9. Методики активізації процесу навчання**

При викладанні дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачено застосування таких навчальних технологій, як проблемні лекції, робота в малих групах, семінари-дискусії, мозкової атаки, кейс-метод, банки візуального супроводження.

Розподіл форм та методів активізації процесу навчання за темами навчальної дисципліни наведено у табл. 7.

## Перелік методик активізації процесу навчання студентів

Методики активізації	Вид заняття, де використовується ця методика
1	2
<p><b>Проблемні лекції</b> – спрямовані на розвиток логічного мислення студентів і характеризуються тим, що коло питань теми обмежується двома-трьома ключовими моментами, увага студентів концентрується на матеріалі, що не знайшов відображення в підручниках, використовується досвід закордонних навчальних закладів з роздачею студентам під час лекцій друкованого матеріалу та виділенням головних висновків з питань, що розглядаються. При читанні лекцій студентам даються питання для самостійного розмірковування, проте лектор сам відповідає на них, не чекаючи відповідей студентів. Система питань в ході лекції відіграє активізуючу роль, примушує студентів сконцентруватися і почати активно мислити в пошуках правильної відповіді</p>	<p>Проблемна лекція з питання "Актуальні проблеми управління трудовим потенціалом в Україні" (лекція за темою 1)</p>
<p><b>Робота в малих групах</b> – використовується з метою активізації роботи студентів при проведенні семінарських і практичних занять. Це так звані групи психологічного комфорту, де кожен учасник відіграє свою особливу роль і певними своїми якостями доповнює інших. Використання цієї технології дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливість для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування</p>	<p>Робота в малих групах при розгляді питань щодо шляхів активізації демографічної політики в Україні та оцінка ефективності політики зайнятості в Україні (практичні заняття за темами 2, 3)</p>
<p><b>Семінари-дискусії</b> – передбачають обмін думками і поглядами учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди і переконання, виробляють вміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів</p>	<p>Проблемне повідомлення та дискусія з питання "Шляхи вдосконалення трудового потенціалу людини" (семінарське заняття за темами 4, 5, 6)</p>

1	2
<p><b>Мозкові атаки</b> – це метод розв’язання невідкладних завдань за дуже обмежений час. Сутність його полягає в тому, щоб висловити якомога більшу кількість ідей за невеликий проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію</p>	<p>Мозкова атака щодо оптимізації пропорцій розподілу трудових ресурсів за галузями народного господарства, територіями та основними видами діяльності (практичне заняття за темами 7, 8)</p>
<p><b>Кейс-метод (метод аналізу конкретних ситуацій)</b> – дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів і передбачає розгляд виробничих, управлінських та інших ситуацій, складних конфліктних випадків, проблемних ситуацій, інцидентів у процесі вивчення навчального матеріалу</p>	<p>Проблемна ситуація з питання шляхи вдосконалення ринкових механізмів регулювання трудового потенціалу" (практичне заняття за темою 9)</p>
<p><b>Презентації</b> – виступи перед аудиторією – використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань, інструктажу, демонстрації нових товарів і послуг</p>	<p>Презентація результатів практичного завдання (практичне заняття за темами 10 – 16, 18, 19)</p>
<p><b>Дидактичні ігри</b> – метод імітації (наслідування, відображення) прийняття управлінських рішень у різноманітних ситуаціях шляхом програвання (розігрування) за правилами, які вже розроблено або виробляються самими учасниками, реалізується через самостійне вирішення студентами поставленої проблеми за умови недостатності необхідних знань, коли вони змушені самостійно опановувати новий зміст або шукати нові зв’язки в уже засвоєному матеріалі</p>	<p>Механізм вирішення трудових спорів і ефективність його реалізації в сучасних умовах (практичне заняття за темою 17)</p>
<p><b>Банки візуального супроводження</b> – сприяють активізації творчого сприйняття змісту дисципліни за допомогою наочності</p>	<p>Програмне забезпечення Microsoft Project (лекція за темою 20)</p>

## 10. Система поточного та підсумкового контролю знань студентів

Система контролю результатів успішності засвоєння знань, вмінь, комунікацій, автономності та відповідальності студентів, що відповідає шостому рівню Національної рамки кваліфікацій України з дисципліни "Управління трудовим потенціалом", включає:

- поточний;
- модульний (відповідно визначеному змістовому модулю);
- підсумковий/семестровий контроль результатів навчання.



*Поточний контроль* здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних та семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту отримати допуск до іспиту – 35 балів). Поточний контроль проводиться у вигляді усних опитувань, комплексних контрольних робіт, доповідей та наукових статей.

*Модульний контроль* проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті *інтегровану* оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу зі змістового модуля. Модульний контроль проводиться у формі комплексних контрольних робіт. *Комплексні контрольні роботи* – це форма перевірки і оцінювання знань студентів в системі освіти у вищих навчальних закладах, вони проводяться з ініціативи викладача з метою оцінки поточного рівня знань студентів та вміння їх застосовувати у практичній діяльності. Структура завдання для комплексної контрольної роботи містить складається з двох складових: лекційної (теоретичної) та практичної. Комплексна контрольна робота проводиться у письмовій формі після того як розглянуто конкретний теоретичний матеріал та виконані практичні (семінарські) завдання з межах кожного зі змістовних модулів. Таким чином, після вивчення тем 1 – 5 студенти денної форми навчання виконують першу комплексну контрольну роботу, після вивчення тем 6 – 7 студенти денної форми навчання виконують другу комплексну контрольну роботу, після вивчення тем 8 – 9 студенти денної форми навчання виконують третю комплексну контрольну роботу, після вивчення тем 10 – 12 студенти денної форми навчання виконують четверту комплексну контрольну роботу, після вивчення тем 13 – 20 студенти денної форми навчання виконують п'яту комплексну контрольну роботу.

*Зразок завдання комплексної контрольної роботи:*

**Теоретична частина.**

1. Визначити сутність та значення системи управління трудовим потенціалом.
2. Надати класифікацію балансів розподілу трудових ресурсів.

**Практична частина.**

**Завдання 1.**

Питома вага зайнятих в галузях матеріального виробництва у загальній чисельності зайнятих складає 82 %; чисельність зайнятих в

галузях невиробничої сфери складає 75 000 осіб; чисельність підлітків, які навчаються з відривом від виробництва складає 32 000 осіб; чисельність зайнятих літніх осіб складає 21 000 осіб; чисельність зайнятих у домашньому та особистому господарстві складає 11 000 осіб. Визначте чисельність трудових ресурсів та їх розподіл за видами діяльності у структурі балансу трудових ресурсів? Дайте відповідь та обґрунтуйте рішення.

### **Завдання 2.**

У регіоні прослідковується наступна ситуація: зменшення чисельності працездатного населення за рахунок міграції так природного вибуття населення. Регіон орієнтований на галузь сільського господарства. Керівництво регіону приймає рішення щодо підвищення рівня привабливості регіону та збільшення питомої ваги працездатного населення у загальній структурі населення. Надайте рекомендації щодо впровадження даної політики.

Кожне завдання комплексної контрольної роботи оцінюється окремо. Загальна оцінка розраховується як сума оцінок за теоретичну і практичну складові.

Теоретична складова оцінюється в 3 бали:

перше питання – 1 бал;

друге питання – 2 бали.

Практична складова оцінюється в 4 бали:

перше завдання – 2 бали;

друге завдання – 2 бали.

Загальна кількість балів за комплексну контрольну роботу складає 7 балів.

*Підсумковий/Семестровий контроль* проводиться у формі іспиту. Загальна оцінка за дисципліною "Управління трудовим потенціалом" виставляється за сумою балів набраних за результатами поточного контролю (35 – 60 балів) та іспиту (25 – 40 балів). Загальна за результатами всіх видів контролю: максимальна кількість балів за дисципліну – 100, мінімальна – 60 балів.

Іспит здійснюється в письмовій формі за екзаменаційними білетами. Приклад екзаменаційного завдання наведено далі.

### **Екзаменаційний білет**

**1. Стереотипне завдання.** Чисельність населення регіону на початок року складає 120 500 осіб, на протязі року народилось 18 600 осіб; чисельність померлих складала 19 200 осіб; на протязі року з інших

регіонів прибуло 11 350 осіб; на протязі року вибуло до інших регіонів 11 100 осіб; сальдо міграції склало 250 осіб. Визначте показники природного та механічного руху населення. Дайте відповідь та обґрунтуйте рішення.

**2. Стереотипне завдання.** Встановити рівень забезпечення народного господарства країни трудовими ресурсами на основі розрахунків додаткової потреби в робочій силі у зв'язку з вибуттям за різними причинами й її покриття за рахунок всіх джерел. Зробити висновки та обґрунтувати рішення. Вихідні данні: на кінець базисного року чисельність трудових ресурсів склала 500 тис. осіб; необхідна на планований рік середньорічна чисельність трудових ресурсів при намічених темпах зростання обсягів виробництва й робіт складе 540 тис. осіб; у планованому році природне вибуття робітників складе 0,8 %, відхід на пенсію 1,5 %, на навчання, призив до армії й з інших причин 3,2 % від чисельності на кінець базисного року; випуск із професійно-технічних училищ складе 20 тис. осіб, з вищих і середніх спеціальних навчальних закладів – 95 % від випускників ПТУ; середню загальноосвітню школу закінчать 25 тис. осіб, 82 % яких продовжать навчання з відривом від виробництва; за рахунок інших джерел (набір робітників зі складу місцевого населення, прийом на роботу демобілізованих з армії та ін.) можливе залучення робочої сили складе 52 тис. осіб; за обліком даних минулих років сальдо механічного переміщення робочої сили досягне 35 тис. осіб.

**3. Діагностичне завдання.** Чисельність зайнятих у господарстві у базовому році – 750 000 осіб. Питома вага зайнятих у сфері матеріального виробництва складає 83 % від чисельності зайнятих у господарстві. Питома вага зайнятих у фармацевтичній галузі – 6 %; питома вага зайнятих у аерокосмічній галузі – 2 %; питома вага зайнятих ювелірній галузі – 1 %; питома вага зайнятих у галузі транспортування газу та нафти – 12 %; питома вага зайнятих у галузі аудиту – 10 %; питома вага зайнятих у галузі ветеринарії – 9 %; питома вага зайнятих у галузі медицини – 6 %; питома вага зайнятих у видобувній галузі – 4 %; питома вага зайнятих у сільському господарстві – 3 %; питома вага зайнятих у кондитерській галузі – 5 %; питома вага зайнятих у галузі фінансів 13 %; питома вага зайнятих у галузі освіти – 18 %; питома вага зайнятих у галузі мистецтва – 4 %; питома вага зайнятих у галузі тракторобудування – 8 %; питома вага зайнятих у легкій промисловості – 9 %; питома вага зайнятих у харчовій промисловості – 7 %; питома вага

зайнятих у хімічній галузі – 16 %; питома вага зайнятих у галузі будівництва – 12 %; питома вага зайнятих у галузі телебачення – 7 %; питома вага зайнятих у галузі туризму – 5 %; питома вага зайнятих у галузі страхування – 3 %; питома вага зайнятих у деревообробній галузі – 13 %; питома вага зайнятих у галузі кольорової металургії – 10 %; питома вага зайнятих у галузі житлово-комунального господарства – 2 %; питома вага зайнятих у галузі торгівлі – 11 %; питома вага зайнятих у галузі чорної металургії – 4 %. Попит на робочу силу галузей нематеріального виробництва складає 16 % від чисельності зайнятих у галузі матеріального виробництва. Визначте розподіл зайнятих за сферами та галузями народного господарства у відповідності зі структурою балансу трудових ресурсів. Дайте відповідь та обґрунтуйте рішення.

**4. Діагностичне завдання.** Середньорічна чисельність населення у регіоні складає 180 000 осіб, усього зайнято в економіці – 54 000 осіб, чисельність безробітних складає 32 000 осіб, з яких 18 000 офіційно зареєстровані у центрах зайнятості. Визначте чисельність економічно активного населення, рівень економічної активності населення, рівень зайнятості та рівень безробіття; визначте як змінилась чисельність безробітних на 1 000 зайнятих в регіоні, якщо у минулому році вона склала 217 осіб. Дайте відповідь та обґрунтуйте рішення.

**5. Евристичне завдання.** У регіоні у 2013 році прогнозується проведення регіонального перепису населення. Керівництво регіону у 2012 році надає доручення спеціальним переписним службам розробити програму проведення перепису населення у регіоні. Надайте рекомендації щодо розробки програми перепису населення та принципів його проведення.

Кожне завдання іспиту оцінюється окремо. Максимальну кількість балів, яку може отримати студент за розв'язання стереотипного завдання складає 7 балів ( $2 * 7 = 14$ ), Максимальну кількість балів, яку може отримати студент за розв'язання діагностичного завдання складає 8 балів ( $2 * 8 = 16$ ), максимальну кількість балів, яку може отримати студент за розв'язання діагностичного завдання складає 10 балів ( $1 * 10 = 10$ ). Таким чином, максимально можливою оцінкою за іспит є 40 балів ( $14 + 16 + 10 = 40$ ). Мінімально можливою оцінкою за іспит є 25 балів ( $7 + 8 + 10 = 25$ ). Якщо студент у результаті написання іспиту набрав менше 25 балів, то він не отримує позитивної оцінки з дисципліни.

Критерії оцінки екзаменаційної роботи з навчальної дисципліни "Управління трудовим потенціалом".

Стереотипні завдання.

Сумарна кількість балів за виконання стереотипних завдань – 14 балів.

Максимальна оцінка кожного з завдань – 7 балів, із них:

2 – вірний методичний підхід, знання формули для розрахунку;

2 – вірний арифметичний розрахунок показника;

2 – оформлення рішення завдання: розв'язання, одиниці виміру, відповідь.

1 – наявність обґрунтованих висновків про динаміку показників.

Діагностичні завдання.

Сумарна кількість балів за виконання діагностичних завдань – 16 балів.

Максимальна оцінка кожного з завдань – 8 балів, із них:

2 – вірний методичний підхід, знання формул для розрахунку;

2 – вірний арифметичний розрахунок показників;

3 – оформлення рішення завдання: хід розрахунків, одиниці виміру, необхідні пояснення.

1 – наявність обґрунтованих висновків про динаміку показників.

Евристичне завдання.

Максимальна оцінка завдання – 10 балів, із них:

3 – володіння теоретичними знаннями та їх застосування для вирішення поставленої проблеми;

2 – послідовність та аргументованість викладення матеріалу;

3 – застосування творчого підходу до вирішення поставленої проблеми;

2 – наявність обґрунтованих висновків щодо вирішення поставленої проблеми.

Оцінювання здійснюється за національною шкалою та ECTS (табл. 8).

Таблиця 8

### Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
1	2	3	4
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		

1	2	3	4
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0 – 34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Розподіл навантаження та порядок накопичення балів за тижнями наведений в технологічній карті накопичувальних рейтингових балів (додаток А).

## 11. Рекомендована література

### 11.1. Основна

1. Адміністративне управління трудовим потенціалом / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 428 с.
2. Державна програма зайнятості населення на 2001 – 2004 роки // Голос України. – 2002.
3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібн. / Н. І. Єсінова – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
4. Зущина Г. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества / Г. М. Зущина, Л. Л. Костин. – М. : МГУ, 1996. – 326 с.
5. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Вид. Дім "Юридична книга", 2003. – 258 с.
6. Кодекс законів про працю в Україні. – К. : Праця, 1994. – 240 с.
7. Конституція України. – К. : Кондор, 1996. – С. 3–17.
8. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
9. Петрига М. О. Управління трудовими ресурсами / М. О. Петрига. – Л. : ЛБК, 1996. – С. 80–95.

10. Про зайнятість населення : Закон України // Закони України. – Т.1. – К. : АТ "Книга", 1996. – 112 с.
11. Про оплату праці : Закон України // Закони України. – Т. 1. – К.: АТ "Книга", 1996. – 90 с.
12. Про колективні договори і угоди : Закон України // Закони України. – Т. 1. – К.: АТ "Книга", 1996. – 64 с.
13. Про охорону здоров'я: Закон України // Закони України. – Т. 1. – К.: АТ "Книга", 1996. – 60 с.
14. Пятова А. Управління трудовими ресурсами : навч.-метод. посібн. / А. Пятова. – Черкаси : VLADCO, 1997. – 190 с.
15. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 2-ге вид. – К. : А.С.К., 2000. – 180 с.
16. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / под ред. И. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2003. – 736 с.

## **11.2. Додаткова**

17. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 314 с.
18. Белокрылова О. С. Экономика труда / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. – Ростов н/Д. : Феникс, 2010. – 224 с.
19. Василюк М. Заробітна плата в умовах ринку: соціально-економічні аспекти // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 3 – 4. – С. 29–32.
20. Ильин А. И. Планирование на предприятии: Учебник. – Мн.: Новое знание, 2009. – 636 с.
21. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 338 с.
22. Ломанова І. Про регулювання розміру фондів оплати підприємств виробничої сфери / І. Ломанова, О. Уманський, М. Харченко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 9–16.
23. Макроекономічний прогноз розвитку України на 2004 – 2005 роки // Праця і зарплата. – № 12 (400). – 2004. – С. 1.
24. Ньюттем Ю. Мотивация и деятельность // Эксперимент, психология. – 2005. – № 5. – С. 23–28.
25. Остапенко Ю. М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах : учебн. пособ. / Ю. М. Остапенко. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 200 с.

26. Петрова І. Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємства // Україна: аспекти праці / І. Петрова. – 2009. – № 7. – С. 22–27.
27. Петюх В. М. Ринок праці : навчальний посібник / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
28. Соколик М. Оплата праці в доходах і витратах населення України / М. Соколик // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 19–25.
29. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент : курс лекцій / В. П. Сладкевич. – К. : МАУП, 2007. – 168 с.
30. Стретович О. Новий підхід до організації системи матеріального стимулювання праці / О. Стретович // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 21 – 26.
31. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент / Э. А. Уткин. – М. : ЭКМОС, 1999. – 194 с.
32. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.
33. Ушацький С. А. Основи управління : навч. посібн. / С. А. Ушацький, В. П. Яковенко. – К. : КНЕУ, 1994. – С. 4–11.
34. Федонін О. С. Потенціал підприємства : навч. посібн. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексик. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.



# Додатки

Додаток А

## Технологічна карта накопичувальних рейтингових балів з навчальної дисципліни "Управління діловою кар'єрою"

для студентів  
факультету: **Економіки і права**  
напряму  
підготовки: **6.030505 "Управління персоналом та економіка праці"**  
**6.05.13.09.01,**  
4 курсу групи: **6.05.13.09.02**

2013/2014 навчальний рік I семестр

Загальний обсяг годин

за робочим навчальним планом: **144**  
Форма підсумкового контролю: **Екзамен**

Лектори : к.е.н., доц. **Іванісов О. В.**  
Викладачі: к.е.н., доц.

Форми навчання		Навчальні тижні																	Сесія	Σ	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18-20		
<b>Загальне учбове навантаження студента, години на тиждень</b>																					
Аудиторні години	Лекції	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	
	Практичні заняття	2		2		2		2		2		2		2		2		2		20	
	Семінарські заняття		2		2		2		2		2		2		2		2		2	14	
	Поточні та екзамен. консультації		к		к		к		к		к	к	к	к	к	к	к	к	к		
	Екзамен																			4	
<b>Аудиторні години</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>72</b>	
СРС	Вивчення теоретичного матеріалу	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2		29	
	Виконання практичних завдань	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2		31	
	Підготовка до екзамену																		12	12	
<b>Самостійна робота</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>72</b>	
<b>Загальний обсяг годин</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>144</b>	

### Графік оцінювання, балів на тиждень

Методи контролю	Лекції	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	8,5	
	Практичні та семінарські заняття	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	8,5	
	Лабораторні заняття																				
	Завдання за темами		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		8
	Есе																				
	Стаття																				
	Презентація																				
	Комплексні КР						7		7		7		7						7		35
	Колоквіуми																				
	Екзамен																			40	40
<b>ВСЬОГО балів на тиждень</b>		<b>1,0</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>8,5</b>	<b>1,5</b>	<b>8,5</b>	<b>1,5</b>	<b>8,5</b>	<b>1,5</b>	<b>8,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>8,5</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	
<b>НАКОПИЧЕННЯ балів</b>		<b>1,0</b>	<b>2,5</b>	<b>4</b>	<b>5,5</b>	<b>7</b>	<b>15,5</b>	<b>17</b>	<b>25,5</b>	<b>27</b>	<b>35,5</b>	<b>37</b>	<b>45,5</b>	<b>47</b>	<b>48,5</b>	<b>50</b>	<b>51,5</b>	<b>60</b>	<b>100</b>		

**Рейтинг-план навчальної дисципліни  
(система оцінювання рівня сформованості компетентності)**

Професійні компетентності	Навчальний тиждень	Години	Форми навчання	ОЦІНКА рівня сформованості компетентностей			
				Форми контролю	Макс. бал		
<b>ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1. Теоретичні аспекти та основні категорії УТП</b>							
Здатність визначати предмет, метод і завдання дисципліни.	1	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 1. Предмет, метод і завдання дисципліни.	Робота на лекції	0,5
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань щодо розрахунку показників відносного та абсолютного відхилення	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5
		СРС	2	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5
					Вирішення практичних завдань щодо розрахунку показників відносного та абсолютного відхилення		
Здатність характеризувати якісну та кількісну структуру населення. Визначати та класифікувати працездатне населення за окремими ознаками	2	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу	Робота на лекції	0,5
			2	Семінарське заняття	Доповіді за темою лекційного заняття: 1. Населення як демографічна категорія. Характеристика якісного та кількісного складу населення. 3. Працездатне населення України	Підготовка та представлення доповідей за темою лекційного заняття	0,5
				Індивідуальне заняття			
		СРС	2	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5
					Підготовка до представлення доповідей		

Продовження додатка А

51

Уміння використовувати демографічні показники для оцінки демографічних та міграційних процесів. Визначати особливості функціонування сучасної демографічної політики України.	3	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 3. Регулювання демографічних і міграційних процесів	Робота на лекції	0,5
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань щодо розрахунку ефективності демографічних та міграційних процесів	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5
		СРС	3	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5
					Виконання практичних завдань щодо розрахунку ефективності демографічних та міграційних процесів		
Здатність визначати складові трудового потенціалу суспільства	4	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 4. Трудовий потенціал суспільства	Робота на лекції	0,5
			2	Семінарське заняття	Підготовка доповідей за наступними темами. 1. Основні показники оцінки населення. 2. Трудовий потенціал як соціально-економічна категорія	Активна участь у семінарському занятті	0,5
				Індивідуальне заняття			
		СРС	3	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5
					Підготовка до контрольної роботи		
Підготовка до семінарського заняття.							
Здатність визначати склад системи управління трудовим потенціалом	5	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 5. Система управління трудовим потенціалом	Робота на лекції	0,5
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань з оцінки показників демографічного навантаження населення	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5
					Виконання практичних завдань з оцінки показників демографічного навантаження населення		

Продовження додатка А

52

Вміння класифікувати ринок праці за складовими елементами. Характеризувати використання нормативно-правових актів у сфері управління трудовим потенціалом	6	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом	Робота на лекції	0,5
			2	Семінарське заняття	Підготовка доповідей за темою лекційного заняття. 1. Нормативно-правова база управління трудовим потенціалом, порядок її розробки. 2. Основні законодавчі акти у сфері праці в Україні	Активна участь у семінарському занятті	0,5
				Індивідуальне заняття		Контрольна робота	7
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5
					Підготовка до контрольної роботи		
					Підготовка до семінарського заняття.		
	7	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 7. Ринок праці в системі УТП	Робота на лекції	0,5
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань з регулювання ринку праці	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5
					Виконання практичних завдань з регулювання ринку праці		
Уміння планувати і прогнозувати трудові ресурси	8	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 8. Планування і прогнозування трудових ресурсів.	Робота на лекції	0,5
			2	Семінарське заняття	Підготовка доповідей за темою лекційного заняття.	Активна участь у проведенні семінарського заняття	0,5
						Контрольна робота	7
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5
					Підготовка до семінарського заняття.		

## Продовження додатка А

Здатність визначати макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів	9	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 9. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів	Робота на лекції	0,5	
			2	Семинарське заняття	Підготовка доповідей за темою лекційного заняття.	Активна участь у проведенні семінарського заняття	0,5	
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою Підготовка до семінарського заняття.	Перевірка ДЗ	0,5	
	Здатність визначати загальноосвітній та кваліфікаційний рівні трудового потенціалу	10	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 10. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	Робота на лекції	0,5
				2	Практичне заняття	Виконання практичних завдань з визначення показників зайнятості та безробіття.	Активна участь у практичному завданні	0,5
				Індивідуальне заняття	Контрольна робота		7	
СРС		4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою Підготовка до контрольної роботи Підготовка до практичного заняття	Перевірка ДЗ	0,5		
<b>ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2. Основні напрямки управління трудовим потенціалом</b>								
Здатність визначати ефективність використання людського капіталу та вміння характеризувати стан людського розвитку в Україні.	11	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 11. Людський капітал домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства. ТЕМА 12. Людський розвиток.	Робота на лекції	0,5	
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань щодо оцінки людського розвитку.	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5	
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5	

## Продовження додатка А

Вміння класифікувати населення за ознакою економічної активності. Здатність визначати рівень життя населення.	12	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 13. Мотивація економічної активності населення. ТЕМА 14. Доходи населення і рівень життя.	Робота на лекції	0,5	
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань щодо визначення показників оцінки економічної активності населення.	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5	
				Індивідуальне заняття		Контрольна робота	7	
	СРС	3	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою		Перевірка ДЗ	0,5	
				Підготовка до контрольної роботи				
				Підготовка до практичного заняття				
	54	13	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 15. Суспільна організація праці в системі УТП	Робота на лекції	0,5
				2	Семінарське заняття	Підготовка доповідей за темою лекційного заняття.	Активна участь у проведенні семінарського заняття	0,5
			СРС	3	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою		Перевірка ДЗ
Виконання до семінарського заняття								
14		Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 16. Соціальна політика в системі УТП. ТЕМА 17. Трудові конфлікти та методи їх розв'язання.	Робота на лекції	0,5	
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань з розрахунку балансу трудових ресурсів	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5	
	СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою		Перевірка ДЗ	0,5	
Виконання практичних завдань з розрахунку балансу трудових ресурсів								

Продовження додатка А

55

Здатність визначати особливості міжнародного співробітництва в Україні та світі.	15	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 18. Міжнародне співробітництво в системі УТП	Робота на лекції	0,5
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань з розподілу зайнятих за сферами та галузями народного господарства	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5
					Виконання практичних завдань з розподілу зайнятих за сферами та галузями народного господарства		
Вміння адаптувати досвід розвинених країн у сфері УТП	16	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 19. Зарубіжний досвід УТП	Робота на лекції	0,5
			2	Семінарське заняття	Підготовка доповідей за темою лекційного заняття	Активна участь у проведенні семінарського заняття	0,5
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5
					Підготовка до проведення семінарського заняття		
Здатність визначати ефективність використання трудового потенціалу	17	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 20. Ефективність використання трудового потенціалу.	Робота на лекції	0,5
			2	Практичне заняття	Вирішення практичних завдань з визначення ефективності використання трудового потенціалу	Активна участь у виконанні практичних завдань	0,5
				Індивідуальне заняття		Контрольна робота	7
		СРС	4	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Перевірка ДЗ	0,5
					Підготовка до контрольної роботи		
Виконання завдань щодо визначення ефективності використання трудового потенціалу							

## Закінчення додатка А

	СЕСІЯ	Ауд.	2	Передекзам. консультація	Вирішення практичних завдань на різні теми, що входять до підсумкового контролю	Підсумковий контроль	40
			2	ЕКЗАМЕН	Виконання завдань екзаменаційного білету		
	СРС	12	Підготовка до екзамену	Повторення матеріалів змістовних модулів			

ВСЬОГО годин	144	Загальна максимальна кількість балів по дисципліні	40
--------------	-----	--	----

з НИХ

з НИХ

аудиторні: ###

поточний контроль: 60

самостійна робота: ###

підсумковий контроль: 40



## Розподіл балів за формами та методами навчання

	лекції	практики	ДЗ	есе	презент.	ККР	Σ	КОЛОКВІУМИ
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ТЕМА 1. Предмет, метод і завдання дисципліни	0,5	0,5					1,0	0
ТЕМА 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу	0,5	0,5	0,5				1,5	
ТЕМА 3. Регулювання демографічних і міграційних процесів	0,5	0,5	0,5				1,5	0
Тема 4. Трудовий потенціал суспільства	0,5	0,5	0,5				1,5	
ТЕМА 5. Система управління трудовим потенціалом	0,5	0,5	0,5				1,5	35
ТЕМА 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом	0,5	0,5	0,5			7	8,5	
ТЕМА 7. Ринок праці в системі управління трудовим потенціалом	0,5	0,5	0,5				1,5	
ТЕМА 8. Планування і прогнозування трудових ресурсів	0,5	0,5	0,5			7	8,5	
ТЕМА 9. Макроекономічні аспекти регулювання зайнятості трудових ресурсів	0,5	0,5	0,5				1,5	
ТЕМА 10. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу	0,5	0,5	0,5			7	8,5	
ТЕМА 11. Людський капітал домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства	0,5	0,5	0,5				1,5	
ТЕМА 12. Людський розвиток.	0,5	0,5	0,5				1,5	

## Закінчення додатка А

1	2	3	4	5	6	7	8	9
ТЕМА 13. Мотивація економічної активності населення.	0,5	0,5	0,5			7	8,5	
ТЕМА 14. Доходи населення і рівень життя	0,5	0,5	0,5				1,5	
ТЕМА 15. Суспільна організація праці в системі управління трудовим потенціалом	0,5	0,5	0,5				1,5	
ТЕМА 16. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом	0,5	0,5	0,5				1,5	
ТЕМА 17. Трудові конфлікти та методи їх розв'язання	0,5	0,5	0,5				1,5	
ТЕМА 18. Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом	0,5	0,5	0,5				1,5	
ТЕМА 19. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом	0,5	0,5	0,5				1,5	
ТЕМА 20. Ефективність використання трудового потенціалу	0,5	0,5	0,5			7	8,5	
$\Sigma$	8,5	8,5	8	0	0	35	60	33

## Зміст

Вступ	3
1. Кваліфікаційні вимоги до студентів	4
2. Тематичний план навчальної дисципліни	8
3. Зміст навчальної дисципліни за модулями та темами	9
4. Плани лекцій	20
5. Теми семінарських та практичних занять	24
6. Самостійна робота студентів	30
7. Контрольні запитання для самодіагностики	34
8. Індивідуально-консультативна робота	38
9. Методики активізації процесу навчання	38
10. Система поточного та підсумкового контролю знань студентів	40
11. Рекомендована література	46
11.1. Основна	46
11.2. Додаткова	47
Додатки	49

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Робоча програма  
навчальної дисципліни  
"УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ  
ПОТЕНЦІАЛОМ"**

**для студентів напряму підготовки  
6.030505 "Управління персоналом та економіка праці"  
денної форми навчання**

Укладачі: **Іванісов Олег Вікторович**  
**Доровської Олексій Федорович**

Відповідальний за випуск **Назарова Г. В.**

Редактор **Бутенко В. О.**

Коректор **Бутенко В. О.**

План 2014 р. Поз. № 167 ЕВ. Обсяг 60 стор.

---

Видавець і виготівник – видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9а

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи  
Дк № 481 від 13.06.2001 р.*