

# **ПВНЗ УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА**

## **Факультет управління та бізнес-аналітики**

### **Кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності імені академіка УАН З. Маніва**

#### **РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

#### **«УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ»**

#### **ВИБІРКОВА ДИСЦИПЛІНА**

Освітньо-професійна програма першого рівня вищої освіти за

галуззю знань 07 «Управління та адміністрування»


спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»,

Розробник:

Легкий В.І. доцент кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності імені академіка УАН З. Маніва факультету управління та бізнес-аналітики кандидат економічних наук.

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності імені академіка УАН З. Маніва факультету управління та бізнес-аналітики 30 серпня 2018 (протокол № 1).

Завідувач кафедри підприємництва,  
торгівлі та біржової діяльності імені  
академіка УАН Зіновія Маніва,  
кандидат економічних наук,



Б. С. Бринзей

«30» серпня 2018 року

## ВСТУП

**Мета** – формування знань з теорії та практики регулювання процесів відтворення і використання трудового потенціалу на макроекономічному рівні.

**Завдання:** сформувати стійкі знання теорії управління трудовим потенціалом; набути вмій і навичок самостійно розробляти заходи щодо вдосконалення системи управління трудовим потенціалом та оцінювання ефективності його використання.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

**знати:**

- теоретичні основи управління трудовим потенціалом у масштабах держави;
- вимоги до формування та використання трудового потенціалу, його професійної підготовки й перепідготовки;
- нормативно-правову базу та ресурсне забезпечення використання трудового потенціалу;
- сутність мотивації економічної активності населення, фактори та методи мотивації економічної активності;
- загальні поняття рівня життя і формування доходів населення;
- особливості суспільної організації праці;
- принципи побудови та напрями державної соціальної політики;
- елементи та методи управління трудовим потенціалом.

**вміти:**

- компетентно використовувати основні поняття при аналізі ринку праці;
- аналізувати демографічну ситуацію в Україні;
- оцінювати вплив демографічних процесів на формування та розвиток трудового потенціалу;
- характеризувати роль різних соціально-демографічних груп населення в потенціалі суспільства;
- характеризувати суб'єкти, об'єкти, зміст та методи управління трудовим потенціалом на різних рівнях;
- аналізувати вимоги до якості трудового потенціалу, що обумовлюються змінами змісту та характеру праці в ринкових умовах;
- характеризувати роль міжнародної організації праці (МОП) щодо регулювання соціально-трудова відносин;
- розробляти пропозиції щодо поліпшення управління трудовим потенціалом з урахуванням міжнародного досвіду;
- розраховувати та аналізувати показники ефективності використання трудового потенціалу;
- оцінювати резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу та обґрунтовувати шляхи їх використання.

Після вивчення дисципліни «Управління трудовим потенціалом» студенти повинні володіти інструментальними, міжособистісними, системними та спеціальними компетенціями, а саме:

**Інструментальні компетенції:**

- здатність до аналізу і синтезу соціально-значущих проблем та процесів;
- здатність до організації і планування соціально-економічних явищ;
- елементарні комп'ютерні навички (використання мережі Інтернет для опанування рекомендованих електронних джерел, робота у Microsoft Office PowerPoint при підготовці доповіді з презентацією);
- навички управління інформацією для виокремлення тенденцій розвитку та форм організації діяльності (уміння знаходити та аналізувати інформацію з різних джерел);

- розуміння сутності і наслідків процесів, що відбуваються на мікрорівні - організацій, підприємств, установ, включаючи мережеві структури, групові та корпоративні взаємозв'язки.

***Міжособистісні компетентності:***

- уміння усного і письмового спілкування державною мовою;
- уміння донести до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності;
- уміння зрозуміло і недвозначно доносити власні висновки, а також знання та пояснення до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються;
- уміння критично оцінювати явища, ситуації, діяльність осіб, спираючись на отриманні знання.

***Системні компетенції:***

- здатність застосовувати знання на практиці;
- здатність до навчання;
- критично мислити і генерувати креативні ідеї та вирішувати важливі проблеми на інноваційній основі;
- здатність працювати самостійно при опрацюванні джерел, підготовці доповіді з презентацією, підготовці альтернативних підходів до висвітлення теми дослідження;
- турбота про якість доповіді та презентації результатів досліджень;
- бажання досягти успіху при обговоренні тем доповідей з презентацією;
- здатність адаптуватися до нових ситуацій у професійній діяльності;
- уміння реалізовувати проекти в сфері управління трудовими ресурсами.

***Спеціальні (фахові) вміння (компетентності)***

- здатність формувати та розробляти загальнодержавну та регіональну політику;
- уміння формувати стратегічних цілі і задачі організаційних структур, діяльність яких пов'язана з ринком праці з урахуванням стратегічного розвитку підприємств та ситуацій на локальному, регіональному і державному ринках праці;
- уміння здійснювати розробку комплексної програми роботи організації на ринку праці з урахуванням тенденцій стратегічного та соціально- економічного розвитку регіону;
- уміння організовувати управлінську працю, спрямовану на досягнення цілей і реалізацію задач об'єктів соціальної сфери, служби зайнятості згідно з програмою стратегічного розвитку регіону та з урахуванням можливих ситуацій на ринку праці;
- вміння використовувати знання і використання норм трудового законодавства (у сфері праці) при здійсненні процесів управління персоналом;
- вміння використовувати знання чинного законодавства щодо соціальних гарантій працівникам та уміння визначати положення кадрової політики, розробляти програми соціального розвитку організації, брати участь у розробленні та підготовці колективного договору та інших документів;
- вміння використовувати знання і впровадження раціональних форм організації праці;
- здатність формувати кадрову стратегію у відповідності до корпоративної стратегії та життєвого циклу організації;
- здатність здійснювати процес набору, відбору, оцінки, найму та вивільнення персоналу;
- здатність до розроблення ефективних систем мотивації та оплати праці;
- здатність створювати сприятливі умови для навчання та розвитку персоналу в організації;
- вміння використовувати знання проблем ринку праці, джерел пошуку кандидатів на вакантні посади в організацію у галузі діяльності.

- уміння здійснювати наймання кадрів, провадити співбесіду з претендентами, їх тестування відповідно до профілю посади (карти компетентності тощо), використовуючи методи відбору й оцінки персоналу;

- уміння проводити скорочення та вивільнення персоналу відповідно до норм права та готувати відповідні документи;

- уміння визначати потреби працівників, розробляти і впроваджувати комплексні мотиваційні програми;

- уміння визначати ефективність використання діючих форм і систем заробітної плати, матеріального і морального стимулювання, готувати пропозиції щодо їх удосконалення;

- уміти оцінювати потреби організації у навчанні персоналу, розробляти проекти планів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів;

- уміти приймати безпосередню участь в організації різних форм навчання на виробництві, добирати викладачів та інструкторів;

- уміти складати кошторис витрат на розвиток кадрів, контролювати правильність використання коштів;

- уміти діагностувати та аналізувати конфліктні ситуації, запобігати їх переростанню у конфлікт, своєчасно нейтралізувати конфліктні ситуації, використовувати відповідні структурні та особистісні методи управління конфліктами;

- уміти розраховувати і аналізувати показники стану ринку праці; оцінювати прогностичний характер зайнятості трудових ресурсів і безробіття;

- уміти проектувати організаційну структуру системи управління персоналом підприємства; розробляти заходи по різних видах забезпечення;

- уміти застосовувати методи і засоби у дослідженнях ринку робочої сили;

- уміти аналізувати чисельність і структуру трудових ресурсів;

- уміти використовувати методи та засоби при нормуванні і плануванні праці;

- уміти розробляти оперативний план роботи з персоналом на підприємстві;

- уміти розробляти вимоги до персоналу і визначати якісну та кількісну потреби підприємства в персоналі;

- уміти планувати й аналізувати показники по труду, насамперед витрати підприємства на персонал;

- уміти організувати весь цикл роботи з персоналом, починаючи з вступу до підприємства й закінчуючи його звільненням;

- уміти проводити ділову оцінку персоналу на всіх стадіях його трудової діяльності;

- уміти управляти мотивацією трудової діяльності персоналу;

- уміти вирішувати питання організації праці керівників, спеціалістів і службовців апарату управління персоналом;

- уміти оцінювати результати діяльності функціональних підрозділів системи управління персоналом.

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

## ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчального курсу	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів: 6	галуззю знань 07 «Управління та адміністрування»	вибіркова	
	спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»		
Модулів: 1	Спеціальність (професійне спрямування): -	<b>Рік підготовки:</b>	
Змістових модулів: 4		4-й	4-й
Індивідуальне навчально-дослідне завдання: реферат, есе		<b>Семестр:</b>	
Загальна кількість годин: 180		7-й	7-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи студента – 7	<b>Освітній ступінь:</b> бакалавр	<b>Лекції:</b>	
		26 год.	8 год.
		<b>Семінарські:</b>	
		26 год.	2 год.
		<b>Лабораторні:</b>	
		- год.	- год.
		<b>Самостійна робота:</b>	
		98 год.	140 год.
		<b>Індивідуальні завдання:</b>	
- год.	- год.		
<b>Вид контролю:</b> екзамен – 30 год.			

**Примітка:**

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить (%):

для денної форми навчання – 29 : 71

для заочної форми навчання – 5 : 95

## КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Поточне оцінювання студентів на семінарських заняттях здійснюється за чотирьох бальною шкалою, де «2» - незадовільно; «3» - задовільно; «4» - добре; «5» - відмінно.

Підсумковий контроль у вигляді екзамену проводиться у тестовій формі і оцінюється відповідно до шкали оцінювання знань студентів за ЄКТС

Шкала в балах	Національна шкала	Шкала ECTS
90-100 балів	5 «відмінно»	A
80-89 балів	4 «дуже добре»	B
65-79 балів	4 «добре»	C
55-64 бали	3 «задовільно»	D
50-54 бали	3 «достатньо»	E
35-49 балів	2 «незадовільно»	FX
1-34 бали	2 «неприйнятно»	F

**Оцінка «відмінно».** Відповідь студента базується на рівні самостійного мислення з елементами творчого підходу. Знання структури курсу, теми викладеного питання, уміння скласти розгорнутий план з поставленого питання, уміння користуватися понятійно-категоріальним апаратом, точність формулювань, уміння синтезувати знання з декількох тем, грамотне та логічне викладення матеріалу. Студент володіє різнобічними навичками та методами розв'язання поставлених задач, показує глибокі знання у сфері організаційної поведінки, вміє самостійно викладати їх зміст, робити узагальнюючі висновки.

**Оцінка «дуже добре».** Відповідь будується на рівні самостійного мислення. Знання структури курсу. Студент дає відповіді на запитання грамотно та по суті. Програмний матеріал освоєно. Можливі несуттєві проблеми в освоєнні деяких неосновних питань. Студент володіє різнобічними навичками та методами розв'язання поставленої задачі, показує глибокі знання в сфері організаційної поведінки, вміє самостійно викладати їх зміст, робити узагальнюючі висновки.

**Оцінка «добре».** Відповідь будується на рівні самостійного мислення. Добрі знання структури курсу. Студент дає відповіді на запитання грамотно і по суті. Володіє навичками та методами виконання практичних завдань. Можливі несуттєві проблеми в освоєнні деяких основних питань. Студент вміє використовувати свої знання для аналізу сучасної дійсності, показує знання в сфері організаційної поведінки в обсязі передбаченому програмою та літературою.

**Оцінка «задовільно».** Знання основної частини програмного матеріалу курсу. Уміння пов'язати теоретичні положення дисципліни з вирішенням практичних завдань.

**Оцінка «достатньо».** Знання структури курсу. Студент знає зміст основних категорій у сфері організаційної поведінки. Студент не знає значної частини програмного матеріалу та допускає суттєві помилки.

**Оцінка «незадовільно»** Студент не знає значної частини програмного матеріалу, допускає суттєві помилки, не знає змісту основних категорій у сфері організаційної поведінки.

**Оцінка «неприйнятно»** ставиться в інших випадках, коли студент не розкрив теоретичне питання та не виконав ситуаційне завдання.

## МЕТОДИ НАВЧАННЯ ТА ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачене застосування як активних, так і інтерактивних навчальних

технологій, серед яких: лекції проблемного характеру, міні-лекції, робота в малих групах, семінари-дискусії, мозкові атаки, кейс-метод, презентації, метод проектної роботи.

Діагностика (моніторинг і перевірка) результатів навчання здійснюється шляхом виконання студентами:

- 1) тестових завдань;
- 2) написанням есе;
- 3) презентацій і виступів на наукових заходах;
- 4) підсумкового екзамену у тестовій формі.

## **ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

### *Змістовний модуль I*

#### *Населення як джерело трудового потенціалу суспільства*

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

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

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

Демографічний вимір трудового потенціалу.

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

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

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

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

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

Характеристика сучасної демографічної ситуації в Україні.

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

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

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

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

Сутність категорії "трудовий потенціал". Трудовий потенціал індивіда, трудовий потенціал організації, трудовий потенціал суспільства, їх характеристики та показники. Еволюція виникнення та співвідношення поняття - "трудовий потенціал", "трудові ресурси", "економічно-активне населення" (робоча сила), "людський капітал", "людський фактор".

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

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

Загальне визначення управління як соціально-економічного явища і як процесу. Функції управління соціально-економічними об'єктами Поняття системи управління.

Сутність та роль системи управління трудовим потенціалом Рівні управління трудовим потенціалом. Суб'єкти, об'єкти і предмети управління трудовим потенціалом. Мета системи управління трудовим потенціалом.

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

Основні напрями та компоненти економічних та адміністративно-організаційних методів управління трудовим потенціалом. Активна та пасивна політика держави в галузі управління трудовим потенціалом Нормативно-правова база. Засади законів України, які (законо) забезпечують правові мої оди управління трудовим потенціалом.

Стан управління трудовим потенціалом в Україні.

## ***Змістовний модуль II***

### ***Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу***

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

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

Матеріальне, фінансове кадрове забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства.

Управлінське забезпечення системи управління трудовим потенціалом в Україні. Структура державних, регіональних та галузевих органів управління ресурсами праці Організація взаємодії всіх суб'єктів управління на макроекономічному рівні Технологія прийняття та реалізації рішень щодо управління трудовим потенціалом на різних рівнях суспільної системи Інфраструктура ринку праці, її завдання та принципи діяльності Роль профспілок і спілок підприємців у формуванні та використанні трудового потенціалу.

#### ***Тема 7. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу***

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

Завдання управління з формування загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу.

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

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

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

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

#### ***Тема 8. Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства***



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

Людський капітал як активна, діюча частина трудового потенціалу. Сутність людського капіталу на макро-, мезо-, мікроекономічному та особистісному рівні. Єдність та відмінності людського і речового капіталу.

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

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

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

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

### **Тема 9. Людський розвиток**

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

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

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

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

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

## ***Змістовний модуль III***

### ***Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом***

#### **Тема 10. Мотивація економічної активності населення**

Сутність категорії “економічна активність” та її різновиди Фактори мотивації економічної активності Методи мотивації економічної активності

Інтенсивний та екстенсивний аспект економічної активності

Моделі мотивації економічної активності трудового потенціалу.

Проблеми мотивації економічної активності трудового потенціалу на сучасному етапі.

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

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

Сутність, структура доходів населення і джерела їх формування. Класифікація доходів: номінальні й реальні, сукупні та грошові, бруто-доходи і нетто-доходи, трудові і нетрудові.

Необхідність регулювання доходів у ринковій економіці. Нормативно-правові акти, що регулюють доходи працюючих. Державні соціальні стандарти в сфері доходів і їх

соціально-економічне значення. Державне регулювання доходів. Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати. Вартість життя і споживчий бюджет. Доходи і платоспроможність населення.

Рівень життя та його вплив на економічну і соціальну активність.

Бідність та її виміри. Напрями подолання бідності в Україні.

***Тема 12. Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом***

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

Організація суспільної праці і її структурні елементи.

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

Деформації і проблеми в управлінні суспільною організацією праці при переході до ринкових відносин.

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

Суть і завдання соціальної політики в перехідному періоді.

Механізми та інструменти реалізації соціальної політики.

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

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

Захист і підтримка економічно-активного населення як основи трудового потенціалу

Правові документи та державні структури, що здійснюють соціальну політику.

Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах.

Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду.

***Змістовний модуль IV***

***Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом***

***Тема 14. Міжнародне співробітництво в управлінні трудовими ресурсами***

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

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

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

Міжнародний досвід підходів до управління трудовим потенціалом.

Організаційні аспекти профорієнтаційної роботи.

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

Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили.

Працевлаштування і створення нових робочих місць.

Актуальні проблеми управління трудовим потенціалом в контексті міжнародного досвіду.

***Тема 15. Ефективність використання трудового потенціалу***

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

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

Сучасний рівень ефективності використання трудового потенціалу в Україні.

Характеристика резервів, шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

## ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин									
	денна форма					заочна форма				
	усього	у тому числі				усього	у тому числі			
		л	с	лаб.	с.р.		л	с	лаб	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Модуль 1</b>										
<i>Змістовий модуль 1. Населення як джерело трудового потенціалу суспільства</i>										
Тема 1. Предмет, метод і завдання дисципліни.	6				6	9				9
Тема 2. Населення як природна основа формування трудового потенціалу.	10	2	2		6	9				9
Тема 3. Регулювання демографічних та міграційних процесів.	11	2	2		7	10				10
Тема 4. Трудовий потенціал суспільства.	11	2	2		7	12	1	1		10
Тема 5. Система управління трудовим потенціалом.	10	2	2		6	10	1			9
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>48</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>32</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>47</b>
<i>Змістовий модуль 2. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу</i>										
Тема 6. Забезпечення системи управління трудовим потенціалом.	10	2	2		6	9				9
Тема 7. Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу.	11	2	2		7	9				9
Тема 8. Людський капітал – домінуючий чинник соціально-економічного розвитку суспільства.	11	2	2		7	12	1	1		10
Тема 9. Людський розвиток.	11	2	2		7	11	1			10
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>27</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>38</b>
<i>Змістовий модуль 3. Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом</i>										
Тема 10. Мотивація економічної активності населення.	11	2	2		7	10				10
Тема 11. Доходи населення і рівень життя.	11	2	2		7	9				9
Тема 12. Суспільна організація праці в управлінні трудовим потенціалом.	11	2	2		7	10	1			9
Тема 13. Соціальна політика в системі управління трудовим потенціалом.	10	2	2		6	10	1			9
<b>Разом за змістовим модулем 3</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>27</b>	<b>39</b>	<b>2</b>			<b>37</b>
<i>Змістовий модуль 4. Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом</i>										
Тема 14. Міжнародне співробітництво в системі управління трудовим потенціалом. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом	8	1	1		6	10	1			9
Тема 15. Ефективність використання трудового потенціалу	8	1	1		6	10	1			9
<b>Разом за змістовим модулем 4</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>12</b>	<b>20</b>	<b>2</b>			<b>18</b>
<b>Підсумковий контроль (екзамен)</b>	<b>30</b>					<b>30</b>				
<b>Усього годин</b>	<b>180</b>	<b>26</b>	<b>26</b>		<b>98</b>	<b>180</b>	<b>8</b>	<b>2</b>		<b>140</b>

## РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

### Базова

1. Буковинська М.П., Управління персоналом. Підручник / Буковинська М.П., Сладкевич В.П. – К.: Вид. ЦУЛ, 2013. – 704 с.
2. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник рекомендовано МОН України / Волкова О.В. – К.: Вид. ЦУЛ, 2007. – 624 с.
3. Васильченко В.С., Державне регулювання зайнятості. – К.: Ви-тво КНЕУ 2003. – 252 с.
4. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом : Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005 – 403 с.
5. Гриненко А. М. Соціальна політика. Навч. посіб. – К.: Ви-тво КНЕУ, 2004. – 309 с.
6. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Навч. пос. / Єсінова Н.І. – К.: Вид. ЦУЛ, 2006. – 432 с.
7. Іванісов О. В. Управління трудовим потенціалом. Навчально-практичний посібник / Іванісов О. В., Єрмоленко О. А., Доровської О. Ф. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 392 с.
8. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації. Навч. пос. / Круп'як Л.Б. – К.: Вид. ЦУЛ, 2013. – 278 с.
9. Колот А.М. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудова сферу//Україна: аспекти праці. – К, 2013, №3
10. Колосницька М.Г. Економіка труда.- М.: Изд-во Магистр, 1998.
11. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. – Женева.: МБТ, 1991. Т.1. и Т.2.
12. Либанова Є.М., Мельничук Д.П. Ринок праці в економічній системі. – Житомир, 2002. – 260 с.
13. Чернявська О.В. Ринок праці. Навчальний посібник рекомендовано МОН України / Чернявська О.В. – К.: Вид. ЦУЛ, 2013. – 522 с.

### Допоміжна

14. Людський розвиток: регіонів України.Методика оцінки та сучасний стан .-Київ РВПС УКРАЇНИ НАНУ: ПРООН,-2002, 123 с.с.
15. Маренков Н.Л., Алимарина Е.А. Управление трудовыми ресурсами. Серия «Высшее образование». Москва: Московский экономико-финансовый институт. Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2004. - 448 с.
16. Новіков В.Н.Організація і розвиток соціальної сфери(вітчизняний і зарубіжний досвід) / К.: Інститут економіки НАН України, 2000. – 246 с.
17. Новікова, О.Г. Осауленко, І.В. Калачова та ін. – Донецьк; Київ:ІЕП НАН України, Держкомстат України, 2001.- 360 с.
18. Основи економічної теорії /За ред-проф.С.В Мочерного – К.: Видавничий центр “Академія”, 1998. – 464 с.
19. Социальная политика: Учебник/ Под общ ред.Н.Ф.Волгина.-М.: Издательство “Экзамен”, 2002.-736 с.
20. Соціальна політика України в контексті економічних реформ // Міжнародна конференція "Соціальна політика України в контексті економічних реформ", Київ, 2-3 березня 1995 р. — К.,1995.—150с.
21. Теренс М Ганслі Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки (Пер.з англ.О. Перепадя).- К.:Основи-1996-237с.
22. Україна-1999-Людський розвиток: Звіт.-К.: ПРООН,-2000, 96с.
23. Холостова Е.И. Социальная политика- Учеб. пособие -М.: ИНФРА-М, 2001. - 204с.с.
24. Шевчук П.І. Соціальна політика. – Львів: Світ, 2003.-400 с.

### ***Інформаційні ресурси***

1. Офіційний портал Верховної Ради України: <http://portal.rada.gov.ua>.
2. Офіційний портал Президента України: <http://www.president.gov.ua>.
3. Офіційний портал Кабінету Міністрів України: <http://www.kmu.gov.ua>.
4. Офіційний Інтернет-сайт Міністерства соціальної політики України: <http://www.mlsp.gov.ua>.
5. Спільнота кадровиків і спеціалістів із управління персоналом: <http://hrliga.com>.
6. Інтернет-портал для управлінців: <http://www.management.com.ua>.
7. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kadrovik.ua/content/nabuv-chinnost-zakon-ukra-ni-pro-profes-inii-rozvitok-prats-vnik-v>
8. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://president.gov.ua>
9. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-p>
10. Закон України. Про зайнятість населення (Із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 4 липня 2013 року N 406-VII)[Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T125067.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125067.html)
11. Звіт з людського розвитку ПРООН 2013 року [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.undp.org.ua/ua/media/1-undp-news/1557-ukraine-ranks-78th-among-186-countries-says-2013-human-development-report>
12. Цілі розвитку тисячоліття. Україна - 2013[Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/countryinfo/>