

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства та
природокористування
Кафедра трудових ресурсів та підприємництва

06-05-93М

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до самостійної роботи з навчальної дисципліни «Науково-практичні семінари» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом та економіка праці» спеціальності 051 «Економіка» денної та заочної форм навчання

Рекомендовано науково-методичною
радою з якості ННІЕМ
протокол №3 від 22.11.2021 р.

Рівне – 2021

Методичні вказівки до самостійної роботи з навчальної дисципліни «Науково-практичні семінари» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом та економіка праці» спеціальності 051 «Економіка» денної та заочної форм навчання [Електронне видання] / Міщук Г.Ю., Білан С. А. – Рівне : НУВГП, 2021. – 31 с.

Укладачі: Міщук Г.Ю., д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва;
Білан С. А., к.пед.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Відповідальний за випуск: Міщук Г.Ю., д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

ЗМІСТ

Передмова	3
Тематика науково-практичних семінарів.....	5
Література	29

© Міщук Г. Ю.,
Білан С. А., 2021
© НУВГП, 2021

ПЕРЕДМОВА

Освітня компонента «Науково-практичні семінари» розрахована на здобувачів магістерського рівня підготовки, які навчаються за освітньо-професійною програмою. З урахуванням рівня навчання та компетенцій, здобуття яких передбачено освітньою програмою, **метою** дисципліни є розвиток дослідницьких навичок здобувачів освіти на основі використання сучасного наукового та прикладного інструментарію економічної науки задля пошуку нестандартних рішень актуальних суспільних проблем.

Завдання вивчення дисципліни:

- систематизація наукових підходів та існуючих практик управління демографічними процесами задля оцінки їх економічних наслідків та обґрунтованого вибору важелів впливу;

- оцінка поведінкових настанов населення та зв'язків існуючих поведінкових детермінант у сфері зайнятості, в т.ч. в тіншовому секторі, з наслідками для економіки країни;

- дослідження актуальних вимог якості людського капіталу, що виявляються у розробці професійних стандартів та стандартів сервісу в суспільних процесах;

- узагальнення факторів та можливостей підвищення конкурентоспроможності національної економіки у взаємозв'язку з можливостями подальшого розвитку людських ресурсів;

- дослідження можливих причин незадоволеності якістю життя в площині матеріального добробуту населення, зокрема вивчення підходів до оцінки та забезпечення платоспроможності населення;

- вивчення можливостей адаптації кращих світових практик стратегування розвитку громад до українських умов, розуміння можливостей та сильних сторін громад, що формуються під впливом розвитку їх людського капіталу;

- оволодіння актуальними навичками дослідження проблем та результатів бізнес-діяльності з фокусом на тих,

що пов'язані з вартісно-орієнтованим управлінням бізнесом у взаємодії власників та стейкхолдерів підприємств;

- поглиблення здобутих теоретичних знань та набуття практичних навичок оцінювання працівників з метою їхнього мотивування.

Відповідно до завдань курсу, тематика науково-практичних семінарів охоплює змістові модулі, що дають змогу здобувачам освіти ознайомитись з нагальними економічними проблемами в галузі відтворення людських ресурсів та існуючим науковим апаратом їх досліджень на різних ієрархічних рівнях суспільних відносин: макроекономічні проблеми та міжнародний вимір їх вирішення; проблеми та можливості збалансованого розвитку з використанням потенціалу людських ресурсів на рівні територіальних громад, підприємств та організацій. Залежно від наукових інтересів здобувачів освіти їх самостійна робота може охоплювати не лише зазначені, але й інші, важливі для вивчення сучасних проблем у сфері поведінкової економіки, об'єкти дослідження.

Дидактичною основою курсу є використання методів проблемного навчання, технологій змішаного навчання (зокрема, технології Flipped Classroom) та високого ступеня самостійності студентів в опрацюванні поставлених перед ними завдань. Це дозволяє спрямувати освітню діяльність студентів на розвиток критичного мислення, вміння систематизувати та обирати релевантну наукову та статистичну інформацію для власного дослідження, комунікаційні та презентаційні навички, вміння ведення наукової дискусії та взаємодії в команді.

ТЕМАТИКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНИХ СЕМІНАРІВ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. «МЕТОДОЛОГІЯ ТА ПРИКЛАДНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕНЬ МАКРОЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ У СЕРЕДОВИЩІ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ»

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР № 1.

Демографічні передумови запровадження накопичувального рівня пенсійної системи

Сутність та рівні пенсійної системи. Накопичувальний рівень пенсійної системи. Демографічні тенденції та проблеми в Україні. Демоекономічне навантаження.

Питання для обговорення

1. Яка пенсійна система запроваджена в Україні?
2. В чому сутність накопичувального рівня пенсійної системи. Які фактори стримують його впровадження в Україні?
3. Які демографічні передумови негативно впливають на функціонування солідарної системи пенсійного забезпечення?
4. Що таке демоекономічне навантаження та яким чином воно впливає на пенсійну систему України?
5. Розмежуйте основні відмінності солідарного та накопичувального рівня пенсійної системи в Україні.

Тестові завдання для самоконтролю

1. Відповідно до ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійна система в Україні складається із:
 - a) солідарної, індивідуальної та системи недержавного пенсійного забезпечення;
 - b) солідарної, кумулятивної та системи недержавного пенсійного забезпечення;
 - c) солідарної та системи недержавного пенсійного забезпечення;
 - d) солідарної, накопичувальної та системи недержавного пенсійного забезпечення;
 - e) державної та недержавної системи пенсійного забезпечення
2. Характерною ознакою солідарної системи як складової пенсійної системи є:
 - a) можливість успадкування персонального пенсійного

рахунку;

b) персоналізація сплачених пенсійних внесків;

c) централізоване розподілене акумульованих в Пенсійному фонді страхових внесків відповідно до визначених умов;

d) індивідуальна відповідальність за власне пенсійне забезпечення;

e) добровільна участь громадян в формуванні пенсійних накопичень.

3. Характерною ознакою накопичувальної системи як складової пенсійної системи є:

a) централізоване розподілене акумульованих в Пенсійному фонді страхових внесків відповідно до визначених умов;

b) можливість успадкування персонального пенсійного рахунку;

c) колективна відповідальність поколінь (сучасні покоління працездатних громадян сплачують внески для виплати пенсії нинішнім пенсіонерам);

d) колективне (солідарне) формування Пенсійного фонду для подальшої виплати пенсій;

e) добровільна участь громадян в формуванні пенсійних накопичень.

4. Недоліком накопичувальної системи як складової пенсійної системи є:

a) надійність та гарантування мінімального розміру пенсії;

b) встановлення чітких прав власності на персональний пенсійний рахунок (із можливістю успадкування правонаступниками);

c) фактор детінізації доходів та підвищення інвестиційної активності;

d) не передбачає фінансування пенсій інвалідам та іншим вразливим категоріям;

e) виплата пенсії по інвалідності та у разі втраті годувальника.

5. Яка з нижче перерахованих демографічних тенденцій негативно впливає на функціонування пенсійної системи в Україні

a) депопуляція;

b) розширене відтворення населення;

c) позитивне міграційне сальдо;

d) прогресивна вікова структура населення;

e) високий рівень народжуваності.

6. Яка з нижче вказаних демографічних передумов обмежує можливість для підвищення пенсійного віку в Україні:

- a) високий рівень народжуваності;
- b) досить низька середня очікувана тривалість життя;
- c) від'ємний міграційний приріст;
- d) додатний міграційний приріст;
- e) прогресивна вікова структура населення.

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР № 2.

Тіньова економіка: сутність, складові, масштаби та наслідки в Україні

Сутність та сегменти тіньової економіки. Методи вимірювання та причини тіньової економіки. Економічні та соціальні наслідки тіньової економіки.

Питання для обговорення

1. В чому сутність тіньової економіки як сегменту економіки?
2. Які складові сегменти включає в себе тіньова економіка?
3. Які причини зумовлюють значний рівень тінізації економіки України?
4. Які соціальні та економічні наслідки значного рівня тінізації національної економіки?
5. Яким чином тінізація економіки впливає на формування доходної частини зведеного державного бюджету, первинних та вторинних доходів населення?

Тестові завдання для самоконтролю

1. Який із нижче вказаних сегментів тіньової економіки (ТЕ) є вимушеним та пов'язаний з виживанням (продаж власної сільськогосподарської продукції на ринку):
 - a) кримінальна ТЕ;
 - b) неформальна ТЕ;
 - c) прихована (нерегульована) ТЕ;
 - d) формальна ТЕ;
 - e) позаопераційна ТЕ.
2. Який із нижче вказаних методів оцінювання масштабів тіньової економіки базується на виявленні різниці між витратами (статками) та офіційними доходами:
 - a) електричний;
 - b) монетарний;

- c) метод розбіжностей (витрати – роздрібний товарооборот);
 - d) італійський (за показниками зайнятості);
 - e) експертний.
3. До негативних наслідків тінізації економіки для держави належить:
- a) фіскальні втрати державного бюджету та фондів соціального страхування;
 - b) зростання рівня зайнятості населення;
 - c) зниження рівня бідності населення;
 - d) формування доходів у населення, яке працює в тіньовій економіці;
 - e) ухилення від сплати податків.
4. Який критичний рівень тінізації економіки, що загрожує соціально-економічній безпеці держави?
- a) 30%;
 - b) 20%;
 - c) 15%;
 - d) 50%;
 - e) 40%.
5. До негативних наслідків тінізації економіки для держави належить:
- a) підвищення рівня пенсійного забезпечення;
 - b) підвищення рівня керованості економічних процесів;
 - c) підвищення інвестиційної привабливості економіки;
 - d) складність виконання державою соціальних функцій;
 - e) (фінансування освіти, охорони здоров'я та ін.).
6. Податкове навантаження як фактор тінізації економіки відображає:
- a) ставку податків, %;
 - b) відношення сплачених податків до ВВП, %;
 - c) суму податкових надходжень по відношенню до загальних видатків бюджету, %;
 - d) відношення сплачених податків до загальних доходів, %;
 - e) відношення ВВП до суми сплачених податків, %.

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР № 3.

Професійні стандарти в роботі HR-фахівця

Сутність та призначення професійних стандартів. Структура професійного стандарту. Порядок розроблення, введення в дію та

перегляду професійних стандартів.

Питання для обговорення

1. З якою метою розробляються професійні стандарти?
2. Хто може бути розробником професійних стандартів?
3. Яким чином при розробці професійних стандартів використовується ДК 003:2010 «Класифікатор професій» та Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників?
4. Якими документами регламентується розроблення, введення в дію та перегляд професійних стандартів?
5. На яких ресурсах можна ознайомитися з діючими професійними стандартами?
6. Яка роль відводиться професійним стандартам в системі професійної освіти?
7. Якою є структура професійного стандарту? Для створення яких локальних нормативно-правових документів можуть використовуватися окремі розділи професійних стандартів?
8. Яким чином професійні стандарти використовуються фахівцями з управління персоналом?

Тестові завдання для самоконтролю

1. При розробленні професійних стандартів необхідно використовувати...
 - a) КЗпП;
 - b) Довідником кваліфікаційних характеристик працівників;
 - c) документом про освіту державного зразка;
 - d) Податковим кодексом;
 - e) посадовою інструкцією.
2. Професійні стандарти можуть розроблятися...
 - a) роботодавцями;
 - b) всі відповіді вірні;
 - c) об'єднаннями роботодавців;
 - d) навчальними закладами;
 - e) центральними органами виконавчої влади.
3. В структурі професійного стандарту відсутній розділ...
 - a) навчання та професійний розвиток;
 - b) система оплати праці;
 - c) перелік трудових функцій;
 - d) опис трудових функцій;
 - e) нормативно-правова база.

4. Вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій – це...

- a) стандарти сервісу;
- b) професійні стандарти;
- c) стандарти обслуговування;
- d) правила внутрішнього трудового розпорядку;
- e) кваліфікаційні вимоги.

5. До мети професійних стандартів НЕ відносять...

- a) планування чисельності персоналу у відповідних структурних підрозділах;
- b) вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій;
- c) добору та укомплектування штату працівниками;
- d) визначення посадових завдань та обов'язків працівників, планування їхнього професійного зростання, розроблення посадових інструкцій;
- e) формування систем мотивації та стимулювання персоналу.

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР № 4.

Стандарти сервісу. Підвищення ефективності сервісного персоналу

Сутність та призначення стандартів сервісу. Вигоди від стандартів сервісу для компанії, клієнтів та працівників. Методи дослідження якості сервісу. Моніторинг та оцінка якості обслуговування населення на прикладі роботи сервісних центрів Пенсійного фонду та ЦНАПів.

Питання для обговорення

1. Для чого необхідні стандарти сервісу?
2. Охарактеризуйте вигоди від наявності стандартів сервісу для компанії, її працівників та клієнтів.
3. Чи потрібно здійснювати контроль за дотриманням стандартів сервісу? Хто його має здійснювати?
4. Яким чином можна моніторити дотримання стандартів сервісу?
5. Якими методами можна оцінити якість сервісу?
6. Чи виступали Ви коли-небудь в ролі «таємного покупця»?

7. Як ви ставитеся до оцінки якості обслуговування через опитування клієнтів / споживачів послуг?

8. Чи повинні стандарти сервісу бути документально закріпленими? Чому?

9. В книзі «Гемба Кайдзен: Шлях до зниження витрат і підвищення якості» Маасаки Имаї зазначив: «Успішний менеджмент на щоденному рівні зводиться до одного рецепту: підтримуйте та вдосконалюйте стандарти». Чи погоджуєтеся ви з ним? Чому?

Тестові завдання для самоконтролю

1. Сукупність правил і принципів, які регламентують відносини компанії та клієнта, впорядковують взаємодію співробітників на різних рівнях - це...

- a) статут;
- b) правила внутрішнього трудового розпорядку;
- c) корпоративні правила;
- d) професійні стандарти;
- e) стандарти сервісу;

2. До якісних методів оцінки та контролю сервісу відносять:

- a) mystery shopping;
- b) опитування клієнтів;
- c) дослідження лояльності клієнтів;
- d) введення штатних інспекторів;
- e) оцінка через фокус-групи.

3. Виберіть вигоду від стандартів сервісу для клієнтів:

- a) підвищується лояльність клієнтів і завдяки цьому збільшується прибуток;
- b) скорочується термін і витрати на навчання нового персоналу;
- c) процес адаптації на новому робочому місці стає легким і швидким;
- d) мінімізується можливість стресу на робочому місці;
- e) підвищується почуття власної значущості та задоволеності від контакту з компанією.

4. Виберіть вигоду від стандартів сервісу для працівників:

- a) підвищується лояльність клієнтів і завдяки цьому збільшується прибуток;
- b) підвищується почуття власної значущості та задоволеності від контакту з компанією;

- c) скорочується термін і витрати на навчання нового персоналу;
 - d) регламентується схема взаємодії між відділами, що мінімізує конфлікти;
 - e) процес адаптації на новому робочому місці стає легким і швидким.
5. Виберіть вигоду від стандартів сервісу для компанії:
- a) підвищується почуття власної значущості та задоволеності від контакту з компанією;
 - b) процес адаптації на новому робочому місці стає легким і швидким;
 - c) чітке розуміння параметрів за якими оцінюється робота;
 - d) мінімізується можливість стресу на робочому місці;
 - e) підвищується лояльність клієнтів і завдяки цьому збільшується прибуток.

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР № 5.

Міграція населення України: види, причини, можливості регулювання

Міграція як демографічний процес, основні ознаки класифікації міграції. Особливості зовнішньої міграції. Причини та наслідки міграції. Підходи відомих світових наукових шкіл до пояснення причин міграції: теорії та моделі наукових міграційних досліджень. Міграційні ризики, їх моніторинг в Україні. Методи та інструменти регулювання міграції.

Питання для обговорення

1. Визначте найбільш важливі з огляду сучасної міграційної ситуації в Україні ознаки класифікації міграції, що пропонуються Міжнародною організацією з міграції (МОМ). Які з них варто враховувати в першу чергу в розробці стратегічних рішень на рівні країни / територіальних громад?

2. Чи можна пояснити сучасні міграційні тенденції в Україні з позицій лише неокласичної теорії міграції? Які інші теорії можна використати для пояснення причин, в т.ч. для доповнення причин з позицій неокласичної економічної міграційної школи?

3. Для пояснення яких міграційних процесів застосовується модель Тодаро-Харріса?

4. Які критерії оцінки міграційних ризиків, що застосовуються в Україні, варто переглянути на Ваш погляд? Чому?

5. Чи варто застосовувати щодо зовнішньої трудової еміграції в Україні регулювання за принципом оподаткування Бхагваті?

6. Які з методів регулювання зовнішньої міграції населення необхідні на сучасному етапі? Використання яких з них варто активізувати? Чому?

Тестові завдання для самоконтролю

1. Особи або групи осіб, які були змушені залишати свої будинки чи місця звичайного проживання, зокрема для того, щоб уникнути наслідків збройного конфлікту, ситуацій насильства, порушень прав людини або через природні або техногенні катастрофи, і які не перейшли міжнародно визнаний державний кордон - це:
 - a) зовнішні емігранти
 - b) зовнішні іммігранти
 - c) внутрішньо переміщені особи
 - d) репатріанти
 - e) зовнішньо переміщені особи
2. Зворотна міграція, передбачає повернення в країну початкового проживання населення, що емігрувало з різних причин - це:
 - a) еміграція
 - b) сезонна міграція
 - c) рееміграція
 - d) внутрішня міграція
 - e) епізодична міграція
3. До якого виду міграції за характером причин належить виїзд на навчання в інше місто:
 - a) трудова
 - b) з екологічних причин
 - c) освітня
 - d) з військових причин
 - e) з метою возз'єднання родини
4. До якого виду міграції за характером причин належить евакуація населення у зв'язку з природною форс-мажорною подією в рідному місті:
 - a) трудова
 - b) з екологічних причин
 - c) освітня
 - d) з військових причин

- e) з метою возз'єднання родини
5. Який з інструментів регулювання міграції реалізується з ціллю попередження відтоку інтелектуального потенціалу з країни або, принаймні, фінансової компенсації відповідних втрат:
- a) податок Бхагвати
 - b) міграційні квоти
 - c) особливі умови отримання дозволу на працевлаштування в приймаючій країні
 - d) обмеження при видачі дозволів на в'їзд на роботу
 - e) особливі умови перебування іммігрантів у країні призначення, зокрема врегульовані спеціальними візами
6. Встановлення міграційних квот є прикладом застосування _____ методів регулювання міграції:
- a) адміністративних
 - b) соціально-психологічних
 - c) неформальних
 - d) економічних
 - e) інформаційних
7. Теорія міграційних досліджень, згідно з якою міграція є наслідком дії факторів притягання/виштовхування з певної країни / регіону – це:
- a) неокласична теорія
 - b) теорія міграційних мереж
 - c) «Push-pull» теорія
 - d) теорія соціального капіталу
 - e) правильна відповідь відсутня
8. Теорія міграційних досліджень, згідно з якою рушійними силами міграції є різниця в заробітках та можливості зайнятості – це:
- a) неокласична теорія
 - b) теорія міграційних мереж
 - c) «Push-pull» теорія
 - d) теорія соціального капіталу
 - e) правильна відповідь відсутня
9. Теорія міграційних досліджень, згідно з якою рішення про еміграцію приймаються, виходячи з можливостей влаштування на новому місці з використанням контактів у середовищі мігрантів – це:
- a) неокласична теорія

- b) теорія міграційних мереж
 - c) «Push-pull» теорія
 - d) теорія соціального капіталу
 - e) правильна відповідь відсутня
10. Оберіть з наведеного переліку концепцію, що пояснює урбаністичну міграцію, спираючись на співвідношення робочих місць та оплати праці в міській та сільській місцевості:
- a) «Push-pull» теорія
 - b) теорія міграційних мереж
 - c) модель Годаро-Харріса
 - d) теорія соціального капіталу
 - e) правильна відповідь відсутня

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР № 6.

Конкурентоспроможність національної економіки: сутність, оцінювання, аналіз чинників, управління

Сутність конкурентоспроможності національної економіки (КНЕ). Значення КНЕ. Показники оцінювання КНЕ. Індекс глобальної конкурентоспроможності. Чинники КНЕ. Людський капітал як чинник КНЕ. Структурно-динамічний аналіз рівня та чинників конкурентоспроможності економіки України. Особливості управління національною конкурентоспроможністю в Україні.

Питання для обговорення

1. Що таке конкурентоспроможність у широкому сенсі? Яких суб'єктів економічної діяльності можна охарактеризувати цим терміном?

2. Обґрунтуйте, чи погоджуєтесь ви із думкою М. Портера, що національна конкурентоспроможність – не мета держави, а інструмент досягнення цілі – підвищення рівня життя населення.

3. Чи погоджуєтесь ви із твердженням: конкурентоспроможна економіка – продуктивна економіка? Відповідь обґрунтуйте.

4. Як ви поясните доцільність включення складових «інституції, інфраструктура, поширення ІКТ, макроекономічна стабільність, здоров'я, вміння, ринок товарів, ринок праці, фінансова система, розмір ринку, динаміка бізнесу, здатність до інновацій» до розрахунку індексу глобальної конкурентоспроможності?

5. Яке місце економіка України посідає в рейтингу глобальної

конкурентоспроможності? Назвіть її конкурентні переваги і слабкі сторони. Оцініть їх динаміку за останні роки. Які країни можуть бути взірцем для майбутніх реформ в контексті підвищення КНЕ.

6. Здійсніть аналіз механізмів управління КНЕ в Україні. Запропонуйте шляхи їх вдосконалення.

Тестові завдання для самоконтролю

1. Основним показником конкурентоспроможності національної економіки є
 - a) ВВП на душу населення
 - b) індекс людського розвитку
 - c) індекс глобальної конкурентоспроможності
 - d) грамотність молоді і дорослого населення
 - e) частка населення з вищою освітою
2. Конкурентоспроможність національної економіки – це її здатність
 - a) виробляти й реалізовувати на внутрішньому та зовнішньому ринках товари та послуги, що забезпечують економічне зростання й підвищення якості життя населення
 - b) використовувати внутрішні резерви економічного витрачання виробничих ресурсів
 - c) досягати стратегічних цілей
 - d) виробляти продукцію за наявних виробничих ресурсів
 - e) підвищувати продуктивність праці
3. До якої групи чинників глобальної конкурентоспроможності відноситься «навики працівників» (за методологією 2018)
 - a) людський капітал
 - b) сприятливе середовище
 - c) ринки
 - d) інноваційна екосистема
 - e) фінансова система
4. До якої групи чинників глобальної конкурентоспроможності відноситься «заробітна плата та продуктивність праці» (за методологією 2018)
 - a) людський капітал
 - b) сприятливе середовище
 - c) ринки
 - d) інноваційна екосистема
 - e) фінансова система

5. До якої групи чинників глобальної конкурентоспроможності відноситься «легкість найму іноземної робочої сили» (за методологією 2018)
 - a) людський капітал
 - b) сприятливе середовище
 - c) ринки
 - d) інноваційна екосистема
 - e) фінансова система
6. До якої групи чинників глобальної конкурентоспроможності відноситься «тривалість здорового життя» (за методологією 2018)
 - a) людський капітал
 - b) сприятливе середовище
 - c) ринки
 - d) інноваційна екосистема
 - e) фінансова система
7. Відмітьте групи чинників індексу глобальної конкурентоспроможності (за методологією 2018)
 - a) сприятливе середовище
 - b) ринки
 - c) людський капітал
 - d) інноваційна екосистема
 - e) рентабельність бізнесу
8. До групи «людський капітал» відносяться такі чинники глобальної конкурентоспроможності (за методологією 2018)
 - a) інфляція
 - b) надійність водопостачання
 - c) валовий внутрішній продукт
 - d) якість професійної підготовки
 - e) тривалість здорового життя
9. До групи «ринок праці» відносяться такі чинники глобальної конкурентоспроможності (за методологією 2018)
 - a) заробітна плата і продуктивність праці
 - b) гнучкість визначення заробітної плати
 - c) оподаткування заробітної плати
 - d) ринкова капіталізація
 - e) проблемність кредитів
10. До групи «навики» відносяться такі чинники глобальної конкурентоспроможності (за методологією 2018)

- a) якість професійної підготовки
- b) тривалість шкільного життя
- c) цифрові навички активного населення
- d) простота пошуку кваліфікованих працівників
- e) активна політика ринку праці

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР № 7.

Платоспроможність населення: поняття, показники, аналіз та напрями підвищення

Сутність платоспроможності населення. Домогосподарство як суб'єкт ринкової економіки. Функції домогосподарств в економічному кругообігу. Класифікація витрат населення. Класифікація ресурсів населення. Показники платоспроможності населення, поширені у наукових дослідженнях. Система показників платоспроможності населення. Аналіз платоспроможності домогосподарств України.

Питання для обговорення

1. Проаналізуйте визначення поняття «платоспроможність населення» із доступних джерел. Обґрунтуйте, з якими аспектами ви погоджуєтесь, а з якими – ні.

2. Охарактеризуйте економічні функції домогосподарств. Як вони взаємопов'язані із платоспроможністю?

3. Чому в Україні практикується визначення двох показників прожиткового мінімуму населення: законодавчо встановленого і фактичного? В чому полягає відмінність у методиках їх визначення?

4. Які методики оцінювання платоспроможності населення найчастіше використовуються науковцями і практиками? В чому полягають їх переваги і недоліки?

5. Здійсніть динамічний аналіз платоспроможності населення України за останні роки? Чи відрізняються її значення від відповідних значень платоспроможності населення країн Європи? Обґрунтуйте причини розбіжностей і запропонуйте шляхи підвищення платоспроможності населення України.

Тестові завдання для самоконтролю

1. Загальна сума наявних ресурсів, які одержують домогосподарства від усіх джерел надходжень за поточний період - це

- a) загальні доходи
 - b) оплата праці
 - c) доходи від самозайнятості
 - d) сукупні ресурси домогосподарств
 - e) реальні наявні доходи домогосподарств
2. Сукупність осіб, які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують та витрачають кошти - це
- a) сім'я
 - b) персонал
 - c) трудові ресурси
 - d) інвестори
 - e) домогосподарство
3. До яких видів доходів домогосподарств відноситься оплата праці
- a) грошовий дохід
 - b) не грошовий дохід
 - c) заощадження, позики
 - d) безготівкові субсидії
 - e) надходження від продажу особистого майна і нерухомості
4. До яких видів доходів домогосподарств відноситься доходи від підприємницької діяльності
- a) грошовий дохід
 - b) не грошовий дохід
 - c) заощадження, позики
 - d) безготівкові субсидії
 - e) надходження від продажу особистого майна і нерухомості
5. До споживчих відносяться витрати домогосподарств (населення)
- a) на придбання продовольчих товарів
 - b) на придбання непродовольчих товарів
 - c) на купівлю акцій
 - d) на придбання послуг
 - e) на купівлю нерухомості
6. До неспоживчих відносяться витрати домогосподарств (населення)
- a) на продукти харчування
 - b) на алкогольні напої та тютюнові вироби
 - c) на погашення боргів за кредитом

- d) на комунальні послуги
 - e) на аліменти
7. Умова матеріального благополуччя населення
- a) коефіцієнт фондів більше 2
 - b) високий освітній рівень
 - c) забезпеченість житлом
 - d) менша частка витрат на непродовольчі товари та оплату послуг у структурі споживчих витрат
 - e) вартість товарів тривалого використання у розрахунку на 1000 населення
 - f) переважання частки витрат на непродовольчі товари та оплату послуг у структурі споживчих витрат
8. Визначити ЗАГАЛЬНУ платоспроможність населення України у 2020 році (1) за загальними доходами, (2) за грошовими доходами, (3) за оплатою праці, якщо: середні на місяць загальні доходи одного домогосподарства = 12247 грн, грошові доходи = 11674 грн, оплата праці = 7248 грн, сукупні витрати = 9523 грн, споживчі витрати = 8704 грн, витрати на продукти харчування = 4580 грн
- a) 1,286
 - b) 1,226
 - c) 2,674
 - d) 2,543
 - e) 0,761
9. Визначити СПОЖИВЧУ платоспроможність населення України у 2020 році (1) за загальними доходами, (2) за грошовими доходами, (3) за оплатою праці, якщо: середні на місяць загальні доходи одного домогосподарства = 12247 грн, грошові доходи = 11674 грн, оплата праці = 7248 грн, сукупні витрати = 9523 грн, споживчі витрати = 8704 грн, витрати на продукти харчування = 4580 грн
- a) 1,407
 - b) 1,341
 - c) 2,674
 - d) 2,543
 - e) 0,833
10. Визначити ПРОДОВОЛЬЧУ платоспроможність населення України у 2020 році (1) за загальними доходами, (2) за грошовими доходами, (3) за оплатою праці, якщо: середні на

місяць загальні доходи одного домогосподарства = 12247 грн,
грошові доходи = 11674 грн, оплата праці = 7248 грн, сукупні
витрати = 9523 грн, споживчі витрати = 8704 грн, витрати на
продукти харчування = 4580 грн

- a) 2,647
- b) 2,548
- c) 1,407
- d) 1,341
- e) 1,583

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. «НАУКОВО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕНЬ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРОЦЕСІВ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ»

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР № 8.

Стратегії розвитку громад

Поняття сталого розвитку, цілі сталого розвитку. Стратегічний розвиток громад у контексті сталого розвитку. Організаційно-правові засади стратегічного планування на рівні територіальних громад. Методичні підходи до управління стратегічним розвитком територіальних громад. Соціально-економічний аналіз громади. Стратегічне бачення громади.

Питання для обговорення

1. Проаналізуйте нормативно-правові документи України, які спрямовані на реалізацію принципів сталого розвитку.

2. За яких умов можлива побудова ефективної моделі управління на рівні територіальної громади?

3. Проаналізуйте систему документів стратегічного розвитку на різних територіальних рівнях управління.

4. Від яких обов'язкових умов залежить розроблення та ухвалення стратегії сталого розвитку громади? Чи допускається не виконання частини умов на початку процесу розроблення стратегії?

5. Яким вимогам має відповідати стратегічний аналіз громади?

6. Якими способами доцільно розробляти стратегічні цілі сталого розвитку громади?

7. На яких принципах базується підхід Results-Based

Management, що застосовується для визначення результатів досягнення стратегічних та операційних цілей?

Тестові завдання для самоконтролю

1. Розвиток суспільства, який задовольняє потреби сучасності, не ставлячи під загрозу здатність наступних поколінь задовольняти свої власні потреби – це:
 - a) економічний розвиток;
 - b) екологічний розвиток;
 - c) сталий розвиток;
 - d) соціальний розвиток;
 - e) стратегічний розвиток.
2. Показники, які характеризують досягнення стратегічних цілей і описують зміни властивостей системи чи її частини – це індикатори
 - a) впливу;
 - b) результатів;
 - c) продуктів;
 - d) процесу;
 - e) мотивації.
3. Показники, які характеризують час та кількість створених об'єктів, наданих послуг, якими можуть користуватися бенефіціари чи цільові групи – це індикатори
 - a) процесу;
 - b) результатів;
 - c) продуктів;
 - d) впливу;
 - e) аналізу.
4. Показники ефективності програм або проектів, досягнення яких дає можливість отримати очікувані результати вищих рівнів – це індикатори
 - a) факторів;
 - b) аналізу;
 - c) продуктів;
 - d) процесу;
 - e) результатів.
5. Показники, що свідчать про ступінь досягнення операційних цілей та цільових програм, спрямованих на їх досягнення, а також

характеризують зміни, що відбулися в цільових групах внаслідок здійсненого впливу – це індикатори

- a) впливу;
 - b) результатів;
 - c) продуктів;
 - d) процесу;
 - e) мотивації.
6. Визначення «стратегії територіальної громади» наведено в ...
- a) Методичних рекомендаціях щодо формування і реалізації прогнозних та програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади;
 - b) Законі України «Про місцеве самоврядування»;
 - c) Законі України «Про добровільне об'єднання територіальних громад»;
 - d) Законі України «Про засади державної регіональної політики»;
 - e) Концепції Державної цільової програми сталого розвитку сільських територій на період до 2020 року».
7. Які з перерахованих показників належать до індикаторів впливу?
- a) обсяг фінансової підтримки;
 - b) якість наданих послуг;
 - c) кількість наданих адміністративних послуг;
 - d) кількість малих підприємств;
 - e) кількість зайнятих.
8. Які з перерахованих показників належать до індикаторів процесу?
- a) обсяги інвестицій;
 - b) якість наданих послуг;
 - c) кількість наданих адміністративних послуг;
 - d) кількість малих і середніх підприємств;
 - e) легкість ведення бізнесу.
9. Які з перерахованих показників належать до індикаторів результатів?
- a) обсяги інвестицій;
 - b) якість наданих послуг;
 - c) кількість наданих адміністративних послуг;
 - d) кількість малих і середніх підприємств;
 - e) обсяг фінансової підтримки.

10. За яким методом визначаються результати досягнення стратегічних та операційних цілей?

- a) Results-Based Management;
- b) Project Management;
- c) SWOT-аналіз;
- d) ціннісно-орієнтований;
- e) SMART- підхід

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР № 9.

Вартісно-орієнтоване управління бізнесом: сутність, механізм, підходи до оцінювання

Види вартості залежно від цілей оцінювання. Традиційні та інноваційні теоретичні концепції управління вартістю. Мета та основні цілі управління вартістю бізнесу. Класифікація драйверів вартості. Сутність вартісно-орієнтованого управління бізнесом, переваги та недоліки його впровадження для власників та стейкхолдерів. Випадки обов'язкового розрахунку ринкової вартості. Ключові методи та показники дохідного, витратного та ринкового підходу до оцінювання вартості бізнесу.

Питання для обговорення

1. В чому полягає відмінність між основними видами вартості?
2. Поясніть основні відмінності між класичними та інноваційними теоретичними концепціями управління вартістю.
3. Охарактеризуйте драйвери вартості бізнесу. За якими критеріями їх можна класифікувати? З якою метою здійснюється така класифікація?
4. Які обов'язкові елементи містить механізм вартісно-орієнтованого управління бізнесом? В чому полягає його динамізм та адаптивність?
5. Обґрунтуйте умови застосування дохідного, витратного та ринкового підходів до оцінювання вартістю бізнесу. Від яких факторів залежить вибір методів оцінювання вартості бізнесу?
6. Які вигоди надає розрахунок Economic Value Added (EVA) для власників бізнесу? Для ключових стейкхолдерів бізнесу?

Тестові завдання для самоконтролю

1. Вид вартості, яка містить вартість витрат на будівництво або придбання об'єкта власності – це:
 - a) інвестиційна вартість;

- b) ринкова вартість;
 - c) балансова вартість;
 - d) вартість для цілей оподаткування;
 - e) ліквідаційна вартість.
2. Ринкова вартість – це:
- a) справедлива ціна оцінюваного об'єкта під час здійснення угоди
 - b) вартість об'єктів власності для конкретного інвестора з певними цілями інвестування;
 - c) вартість витрат на придбання об'єкта власності;
 - d) вартість, величина якої визначається за встановленими державою методиками.
 - e) сума коштів, яку може отримати власник від продажу власності без проведення маркетингу.
3. Відповідно до якого підходу вартість бізнесу ототожнюється з величиною майбутніх грошових потоків?
- a) маркетингового;
 - b) стратегічного;
 - c) майнового
 - d) прибуткового;
 - e) загального.
4. Відповідно до ціннісно-орієнтованого підходу, вартістю бізнесу є...
- a) "міра грошового вираження", яка формується з урахуванням ефективності бізнесу;
 - b) величина майбутніх грошових потоків;
 - c) вартість усього наявного у бізнесу майна;
 - d) вартість формується під впливом великої кількості факторів;
 - e) фінансовий вимір справедливої цінності бізнесу.
5. До внутрішніх факторів (драйверів) вартості належить:
- a) достатність грошового потоку
 - b) стан економіки країни;
 - c) стан виду економічної діяльності;
 - d) вартість довгострокового капіталу;
 - e) попит на продукцію бізнесу.
6. До зовнішніх факторів (драйверів) вартості належить:
- a) якість виготовленої продукції;
 - b) рівень кваліфікації працівників;
 - c) принципи розподілу прибутку;

- d) рівень рентабельності бізнесу;
 - e) стан економіки країни.
7. До зовнішньої інформації, яка використовується в процесі оцінювання вартості бізнесу належить:
- a) характеристика постачальників;
 - b) характеристика виробничих потужностей;
 - c) система управління бізнесом;
 - d) фінансова звітність;
 - e) рівень інфляції.
8. До внутрішньої інформації, яка використовується в процесі оцінювання вартості бізнесу належить:
- a) обмінний курс валют;
 - b) облікова ставка банківського відсотка;
 - c) зміни в чинному законодавстві;
 - d) рівень політичної стабільності в країні;
 - e) характеристика партнерів/постачальників.
9. За методом ринку капіталів:
- a) вартість бізнесу дорівнює сумарній вартості всіх активів за вирахуванням зобов'язань і з урахуванням витрат на його ліквідацію;
 - b) визначення вартості заміщення активу із подальшим відніманням сум зносу (відновлювання);
 - c) оцінювання бізнесу проводять виходячи з аналізу ринкових цін на акції аналогічних підприємств;
 - d) оцінювання бізнесу проводять з урахуванням цін на придбання контрольних пакетів акцій підприємств-аналогів;
 - e) вартість бізнесу оцінюється орієнтовно виходячи зі статистики купівлі – продажу аналогічних підприємств.
10. За яким методом оцінювання вартість бізнесу дорівнює сумарній вартості всіх активів за вирахуванням зобов'язань і з урахуванням витрат на його ліквідацію?
- a) ліквідаційної вартості;
 - b) чистих активів;
 - c) заміщення;
 - d) ринку капіталу;
 - e) угод.

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР № 10.

Формування системи оцінювання працівників з метою їхнього мотивування

Функції та принципи оцінювання працівників. Самооцінка і зовнішня оцінка працівника. Комплексна оцінка персоналу на основі застосування системи балів. Інші методи оцінювання працівників. Структура заробітної плати в тарифній системі. Індивідуальне і колективне винагородження працівників. Вибір умов та показників преміювання для різних категорій персоналу. Можливості використання результатів оцінювання з метою мотивування персоналу.

Питання для обговорення

1. Які Ви знаєте методи оцінювання працівників та методи збирання інформації для оцінювання персоналу? Охарактеризуйте доцільність їх застосування в сучасних умовах розвитку вітчизняних підприємств різної форми власності.

2. В чому відмінність між об'єктивними та суб'єктивними методами оцінювання персоналу? Наведіть приклади цих методів та охарактеризуйте основні етапи їх проведення.

3. У чому Ви вбачаєте спільні та відмінні риси організації індивідуального та колективного винагородження працівників? Назвіть умови, необхідні для застосування кожного з цих видів заохочення.

4. Запропонуйте перелік показників для оцінювання різних категорій працівників з метою їхнього подальшого винагородження.

5. Якими джерелами інформації доцільно користуватися для формування переліку показників оцінювання працівника за конкретною професією/посадою, в конкретній галузі національної економіки?

6. Яким чином можна винагороджувати працівників з урахуванням результатів оцінювання, окрім преміювання?

Тестові завдання для самоконтролю

1. Метод оцінювання працівника, який передбачає фіксацію безпосереднім керівником фактів, які свідчать про відхилення у поведінці підлеглих від нормативних значень:
 - а) аркуші оцінювання;

- b) техніка критичних випадків;
 - c) персональне портфоліо;
 - d) ранжування;
 - e) модель 360 градусів.
2. Оберіть умови, доцільні для застосування індивідуального заохочення працівників:
- a) наявність обліку індивідуальних результатів праці;
 - b) облік лише результатів відділу в цілому;
 - c) колективна організація праці;
 - d) облік лише результатів праці бригади в цілому;
 - e) використання некваліфікованої праці;
3. До об'єктивних методів оцінювання працівників відносять:
- a) ранжування;
 - b) попарне порівняння;
 - c) аркуші оцінювання;
 - d) модель 360 градусів;
 - e) техніку самооцінювання.
4. Метод оцінювання працівника, який полягає у самостійному заповненні оцінюваною особою аркушів, що містять запитання або твердження:
- a) ранжування;
 - b) попарне порівняння;
 - c) техніка самооцінювання;
 - d) кругове оцінювання;
 - e) модель 360 градусів.
5. До принципів оцінювання працівників НЕ включають:
- a) невідворотність;
 - b) гласність;
 - c) загальність;
 - d) приблизність;
 - e) систематичність.
6. Метод оцінювання, при якому працівник отримує інформацію щодо своєї праці від безпосереднього керівника, співробітників, клієнтів і підлеглих, називається:
- a) модель 360 градусів;
 - b) оцінювання за визначеними цілями;
 - c) ранжування;
 - d) персональне портфоліо;
 - e) попарне порівняння.

7. До показників, які передбачають зниження розміру винагороди працівникові, належать:
- a) виконання робіт за суміжними професіями
 - b) робота на нових операціях
 - c) невиконання виробничих завдань
 - d) допомога іншим робітникам
 - e) виконання робіт за тимчасово відсутніх робітників

ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2011. 397 с.

2. Методика розрахунку показників доходів та ресурсів домогосподарств. Затверджено Наказом Державної служби статистики України 28.11.2014 № 372. К.: Державна служба статистики України, 2014. 53 с. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/2019/433/metod_pol_doch.pdf.

3. Офіційний сайт Міжнародної організації з міграції. URL: <https://www.iom.int/>

4. Полтвініна О. П. Управління вартістю підприємства : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 140 с.

5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів» від 31.05.2017 р. №373. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text>

6. Сахно Є. Ю., Дорош М. С., Ребенок А. В. Менеджмент сервісу: теорія та практика: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 328 с.

7. Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80#Text>

8. Про добровільне об'єднання територіальних громад. Закон України від 05.02.2015 р. №157-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19>

9. Про місцеве самоврядування. Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>

Додаткова

1. Андреев О., Каменчук О., Семеніхін В., Шамрай Н. Єдині вимоги (стандарт) до якості обслуговування відвідувачів центрів надання адміністративних послуг. Київ. 2017. 44 с. URL: <http://cnap.in.ua/wp-content/uploads/2017/05/ЄДИНІ-ВИМОГИ-СТАНДАРТ-1.pdf>

2. Вартісно-орієнтоване управління фінансами підприємств : навчальний посібник / Л. А. Костирко та ін. Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. 466 с.

3. Іоргачова М. І., Ковальова О. М., Коцюрубенко Г. М. Вартісно-орієнтоване управління в системі корпоративного управління компанією. Економіка та держава. 2020. № 5. С. 111–115.

4. Інноваційні засади управління людськими ресурсами: можливості, виклики, пріоритети досягнення соціально-економічної безпеки: колективна монографія / за наук. редакцією д.е.н., професора Мішук Г. Ю. Рівне : НУВГП, 2020. 408 с.

5. Кізіма Т.О. Фінанси домогосподарств : концептуальні засади теорії і практики [Текст] : дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.00.08 - гроші, фінанси і кредит / Тетяна Олексіївна Кізіма. Тернопіль : ТНЕУ, 2011. 466 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/3086/1/%d0%9a%d1%96%d0%b7%d0%b8%d0%bc%d0%b0%20%d0%a2.%d0%9e.%20%d0%94%d0%b8%d1%81%d0%b5%d1%80%d1%82%d0%b0%d1%86%d1%96%d1%8f%20%d0%b4%d0%be%d0%ba%d1%82%d0%be%d1%80%d1%81%d1%8c%d0%ba%d0%b0.pdf>.

6. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів» від 22.01.2018 р. № 74. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text>

7. Офіційний сайт Державної міграційної служби України. URL: <https://dmsu.gov.ua/>

8. Офіційний сайт Національного агенства кваліфікацій. Реєстр кваліфікацій: Відомості про професійні стандарти URL: <https://register.nqa.gov.ua/profstandarts>

9. Сайт 4Service Group. Як побудувати систему сервісу в компанії. Самодіагностика для бізнесу. URL: <https://4service.group/yak-pobuduvati-sistemu-servisuv-kompaniyi-samodiagnostika-dlya-biznesu/>

10. Управління персоналом : підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666, с.

11. [Cann O. What is competitiveness?](https://www.weforum.org/agenda/2016/09/what-is-competitiveness/) URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/09/what-is-competitiveness/>.

12. Porter M. The Competitive Advantage of Nations, States and Regions. Harvard Business School, 2011. URL: http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/2011-0707_Malaysia_vcon_b3574e10-758b-483f-b6c5-f7439d7c58e9.pdf.

13. Schwab K. The Global Competitiveness Report 2019–2020. World Economic Forum. URL: https://drive.google.com/file/d/1MQcRszKupj_BnAVWeqChhCpBJyK4VJ35/view