

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

06-05-120М

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до практичних занять та самостійного вивчення дисципліни
«Управління трудовим потенціалом» для здобувачів вищої
освіти першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю 051
«Економіка» освітньої програми «Управління персоналом та
економіка праці» денної та заочної форми навчання

Рекомендовано науково-
методичною радою з якості
ННІЕМ протокол № 9 від 15
червня 2023 р.

Рівне – 2023

Методичні рекомендації до практичних занять та самостійного вивчення дисципліни «Управління трудовим потенціалом» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю 051 «Економіка» освітньої програми «Управління персоналом та економіка праці» денної та заочної форми навчання. [Електронне видання] / Міщук Г. Ю., Кроль В. В. – Рівне : НУВГП, 2023. – 26 с.

Укладачі: Міщук Г. Ю., д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва;

Кроль В. В., доктор філософії зі спеціальності «Економіка», старший викладач кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

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

Керівник групи забезпечення освітньої програми 051 «Економіка», ОП «Управління персоналом і економіка праці» - Юрчик Г. М., к.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва

ЗМІСТ

Передмова	4
Зміст практичних занять	5
Практичне заняття №1. Населення як основа формування трудового потенціалу	5
Практичне заняття №2. Регулювання міграційних процесів	8
Практичне заняття № 3. Трудовий потенціал суспільства	10
Практичне заняття №4. Мотивація економічної активності населення	15
Практичне заняття №5. Гідна праця та можливості її забезпечення	19
Практичне заняття №6. Людський капітал	20
Практичне заняття №7. Людський розвиток	22
Література	25

ПЕРЕДМОВА

Дисципліна «Управління трудовим потенціалом» є складовою професійної підготовки бакалаврів спеціальності 051 «Економіка» за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіка праці».

Метою вивчення дисципліни «Управління трудовим потенціалом» є засвоєння і практичне застосування навичок аналізу та регулювання процесів відтворення трудового потенціалу на різних ієрархічних рівнях економічних відносин.

Завдання навчальної дисципліни:

- вивчення основних понять та методів управління трудовим потенціалом;
- засвоєння методики дослідження тенденцій відтворення людських ресурсів;
- вивчення факторів формування та розвитку людського капіталу;
- засвоєння та практичне застосування числових методів оцінювання трудового потенціалу та результатів його використання;
- формування навичок вибору та застосування методів та інструментів регулювання процесів руху населення, зайнятості та інших аспектів соціально-трудова відносин, що визначають ефективність відтворення трудового потенціалу.

Підготовку до практичних занять з кожної теми рекомендується розпочинати з ознайомленням з лекційним курсом та самостійного опрацювання основної та додаткової літератури, список якої пропонується в цих методичних рекомендаціях.

Для самоконтролю набутих теоретичних знань та вмінь студентам пропонується відповідати на запитання та ознайомитись із тестами, що пропонується до відповідної теми.

У виконанні прикладних завдань, що вимагають роботи з первинними джерелами, зокрема сайтами із статистичними даними та звітами міжнародних аналітичних та моніторингових організацій, здобувачам освіти пропонується окремі посилання на відкриті джерела даних. Враховуючи, що доступність цих даних та формат їх представлення може змінюватись, методи пошуку необхідної інформації та методичні рекомендації щодо роботи з нею будуть уточнені викладачем в процесі консультацій.

ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Змістовний модуль 1 «Формування трудового потенціалу суспільства»

Практичне заняття № 1. Населення як основа формування трудового потенціалу.

Питання для обговорення:

1. Які групи населення є, на ваш погляд, основними для ідентифікації трудового потенціалу суспільства? Чим обумовлений такий вибір?

2. Назвіть випадки, коли відмінності у наявному та постійному населенні можуть бути дуже істотними. Яка з груп має більший вплив на прийняття рішень щодо планування роботи інфраструктурних об'єктів певного населеного пункту (проаналізувати на вибір студента).

3. Які основні методи прогнозування населення Ви знаєте? Порівняйте їх переваги і недоліки з огляду на можливості практичного застосування

4. Який вид та інструменти державної демографічної політики видаються вам найбільш обґрунтованими на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України?

Тестові завдання для самоконтролю:

1. Сукупність осіб, що безперервно оновлюються внаслідок природної зміни поколінь – це:

- А) населення
- Б) трудові ресурси
- В) трудовий потенціал
- Г) економічне активне населення
- Д) зайняте населення

2. До якої категорії за місцем перебування населення під час перепису в м. Рівному відноситься жінка, яка вийшла заміж і постійно проживає в м. Рівному, але при цьому вона зареєстрована в м. Тернопіль:

- А) наявного
- Б) постійного
- В) приписного

Г) переписного

Д) поточного

3. До абсолютний показників природного руху населення відносяться:

А) чисельність народжених, чисельність померлих, природний приріст населення

Б) коефіцієнт смертності, коефіцієнт природного приросту населення

В) коефіцієнт фертильності, природний приріст населення

Г) коефіцієнт народжуваності, сальдо міграції

Д) чисельність емігрантів та іммігрантів, міграційний приріст населення

4. До якого типу належить відтворення населення, якщо чисельність народжених за досліджуваний період становила 1200 тис. осіб, а чисельність померлих 2500 тис. осіб:

А) неповного

Б) простого

В) розширеного

Г) депопуляції

Д) повного

5. До абсолютний показників природного руху населення належать:

А) чисельність народжених, чисельність померлих, природний приріст населення

Б) коефіцієнт смертності, коефіцієнт природного приросту населення

В) коефіцієнт фертильності, природний приріст населення

Г) коефіцієнт народжуваності, сальдо міграції

Д) чисельність емігрантів та іммігрантів, міграційний приріст населення

6. До якого виду методів демографічної політики України відноситься збільшення допомоги при народженні дитини?

А) пасивних

Б) активних

В) розширених

Г) звужених

Д) інтенсивних.

Питання для контролю рівня знань:

1. Розкрийте зміст активної демографічної політики, наведіть приклади регуляторних інструментів, якщо обрана ціль розширеного відтворення населення.
2. Визначте умови доцільності застосування важелів активної та пасивної демографічної політики.
3. Наведіть приклад застосування методів демографічної статистики в прогнозуванні населення.
4. Охарактеризуйте сутність та наведіть приклади економічних методів регулювання природного руху населення.

Завдання для розв'язування:

1. Використовуючи дані статистичного щорічника України та інформацію сайту Європейської економічної комісії ООН (надалі ЄЕКООН) побудувати та порівняти статеві-вікові діаграми розподілу населення за останній звітний рік для України та однієї з країн-членів ЄЕКООН (вибір країни узгоджується з викладачем на студентською групою для уникнення дублювань).

На основі даних щодо вікових меж працездатного віку визначте та порівняйте співвідношення чисельності населення працездатного віку до чисельності населення пенсійного віку з урахуванням статі.

Вихідні дані для формування статево-вікового розподілу населення доступні з <https://w3.unece.org/PXWeb/en>

2. При складанні обласного бюджету, в тому числі бюджетування освітніх програм, необхідно визначити чисельність дітей, які розпочнуть навчання у 2026 році у школах області (віком 6 років). Вихідні дані наведені в таблиці:

Вік дітей, повних років	3	4	5	6	7
Чисельність дітей (2023 р.), тис.	13,1	14	15,4	15,8	16,8
Коефіцієнт смертності у вікових групах, ‰	2	1	1	1	1

Практичне заняття №2. Регулювання міграційних процесів.

Питання для обговорення:

1. Міграція в сучасному українському суспільстві містить, на Ваш погляд, більше загроз чи можливостей для довгострокових перспектив демографічного відтворення?

2. Чи варто, на Ваш погляд, застосовувати активні методи запобігання трудовій міграції з України на сучасному етапі?

3. Чи ефективною є застосовувана в Україні система оцінки міграційних ризиків? Якщо ні, назвіть причини.

4. Обґрунтуйте свої ідеї щодо того, якими можуть бути першочергові кроки держави щодо повернення своїх громадян з-за кордону після завершення війни.

5. Чи доцільним на Ваш погляд є застосування податку Бхагвати у регулюванні міграції? В яких країнах він застосовується успішно і якою є перспектива імплементація такого ж досвіду в Україні?

Тестові завдання для самоконтролю:

1. Процес переміщення людей через кордони певних територій у зв'язку зі зміною місця проживання або регулярними поверненнями до нього називається:

- А) міграцією
- Б) природним рухом
- В) соціальним рухом
- Г) демографією
- Д) економічною активністю

2. Виїзд особи за межі країни проживання - це:

- А) імміграція
- Б) економічна активність
- В) еміграція
- Г) внутрішня міграція
- Д) природний рух

3. Студент, який проживає в м. Здолбунів та їздить щодня до навчального закладу до м. Рівного за часовими ознаками міграції належить до:

- А) сезонних мігрантів
- Б) зовнішніх мігрантів
- В) епізодичних мігрантів
- Г) примусових мігрантів

Д) маятникових мігрантів

4. За формами організації міграція поділяється на:

А) внутрішню і зовнішню

Б) добровільну та примусову

В) незворотну та тимчасову

Г) суспільно організовану та неорганізовану

Д) еміграцію та імміграцію

5. Законодавче обмеження імміграції є прикладом застосування _____ методів управління трудовим потенціалом:

А) економічних

Б) адміністративних

В) соціально-психологічних

Г) неформальних

Д) пасивних

Питання для контролю рівня знань:

1. Використовуючи відомі Вам підходи до ідентифікації мігрантів, охарактеризуйте міграцію здобувача вищої освіти з України, який уклав договір на навчання з університетом Польщі терміном на 3 роки.

2. Назвіть та охарактеризуйте відомі Вам методи регулювання міграції.

3. Розкрийте сутність державної міграційної політики. Які з її інструментів вважаєте пріоритетними в застосуванні в сучасних умовах. В обґрунтуванні відповіді доцільно конкретизувати групу населення.

Завдання для розв'язування:

1. На основі даних Міжнародної організації з міграції (МОМ) (<https://dtm.iom.int/ukraine> / рекомендовано обрати звіт «Україна - оцінка базового рівня території (районний рівень)») провести аналіз динаміки чисельності офіційно зареєстрованих ВПО в трьох регіонах України (на вибір студента за погодженням з викладачем) впродовж останніх 6 місяців.

2. Порівняйте умови для отримання статусу «біженця» та статусу «тимчасового захисту» у двох країнах ЄС (на ваш вибір).

Практичне заняття №3. Трудовий потенціал суспільства.

Питання для обговорення:

1. Чи важливим є, на Ваш погляд, визначення максимальної трудової спроможності в суспільстві? Можливо, варто обмежуватись в плануванні програм регіонального розвитку різного рівня лише чисельністю зайнятих чи економічно активних?

2. Чи доцільним є збереження соціальних гарантій щодо залучення у суспільне виробництво осіб молодшого віку, а також підтримка встановлених конвенціями МОП особливих умов щодо зайнятості жінок, осіб певних вікових груп у залучення до роботи з шкідливими та важкими умовами праці?

3. Визначте відмінності встановлення нижньої межі працездатності за конвенціями МОП та українським законодавством.

4. Охарактеризуйте, як пов'язані вікові межі працездатного віку з поняттям «трудовий потенціал».

5. Який з методів оцінювання трудового потенціалу та його використання Ви б застосовували на рівні підприємства / колективу / регіону?

6. Як виберете еталон для визначення продуктивності праці на підприємстві, у регіоні, країні?

7. Які методи управління трудовим потенціалом оберете сьогодні як першочергові для відомого Вам підприємства, регіону в якому проживаєте?

Тестові завдання для самоконтролю:

1. Максимальні трудові можливості працівників за найкращих умов організації праці - це:

- А) економічна активність
- Б) зайнятість
- В) трудовий потенціал
- Г) працездатність
- Д) працездатний вік

2. За інструментами впливу методи управління трудовим потенціалом поділяються на:

- А) адміністративні, економічні, соціально-психологічні
- Б) формальні, неформальні

- В) прямі, непрямі
 - Г) активні, пасивні
 - Д) ефективні, неефективні
3. При рівні використання трудового потенціалу підприємства 0,8 і створеній доданій вартості 800 тис.грн., потенційний обсяг доданої вартості становить:
- А) 800 тис.грн.
 - Б) 640 тис.грн.
 - В) 1000 тис.грн.
 - Г) 160 тис.грн.
 - Д) 0,8 тис.грн.
4. Виберіть з наведеного переліку орган спеціальної компетенції національного рівня в управлінні трудовим потенціалом населення:
- А) Обласна рада
 - Б) Кабінет міністрів України
 - В) Європейський суд з прав людини
 - Г) Міністерство освіти та науки України
 - Д) Державна податкова служба України
5. Яким є зв'язок трудового потенціалу та продуктивності праці:
- А) продуктивність праці має перевищувати трудовий потенціал працівника
 - Б) продуктивність праці не залежить від трудового потенціалу
 - В) правильної відповіді немає
 - Г) продуктивність праці – це реалізована частина трудового потенціалу
 - Д) трудовий потенціал – це реалізована частина продуктивності праці

Питання для контролю рівня знань:

1. Назвіть та охарактеризуйте основні критерії ідентифікації працездатного населення.
2. Розкрийте сутність поняття «трудова потенція».
3. Обґрунтуйте один з методів оцінювання трудового потенціалу.
4. Охарактеризуйте спільні та відмінні риси понять «трудова потенція» та «продуктивність праці».
5. Охарактеризуйте сутність та наведіть приклади економічних методів управління трудовим потенціалом.

6. Охарактеризуйте сутність та наведіть приклади адміністративних методів управління трудовим потенціалом.

Завдання для розв'язування:

1. Складіть структурно-логічну схему управління трудовим потенціалом на прикладі відомого Вам підприємства. Як можна вдосконалити розподіл функцій, використовуючи матричну модель управління (форма таблиці наведена нижче, зміст комірок має відображати посадові обов'язки працівників відповідних структурних підрозділів підприємства).

Структурно-логічна схема управління трудовим потенціалом підприємства (можливий варіант)

Об'єкт управління (спеціальні функції)	Управлінський процес (загальні функції менеджменту)			
	облік, аналіз	планування	організація	контроль
1) чисельність, склад персоналу	F 1.1	F 1.2	F 1.3	F 1.4
2) механічний рух	F 2.1	F 2.2	F 2.3	F 2.4
3) якісний рух (розвиток)	F 3.1	F 3.2	F 3.3	F 3.4
4) використання робочого часу	F 4.1	F 4.2	F 4.3	F 4.4
5) продуктивність праці:				
- організаційно-технічні умови праці	F 5.1	F 5.2	F 5.3	F 5.4
- мотивація персоналу	F 6.1	F 6.2	F 6.3	F 6.4

2. Використовуючи індексний метод, здійсніть оцінку використання трудового потенціалу певного колективу (на прикладі відомого Вам підприємства / студентської групи). Обґрунтуйте вибір часткових індексів для оцінки та охарактеризуйте отримані результати. Завдання рекомендовано виконувати в міні-групах з порівнянням отриманих висновків.

Для виконання завдання рекомендовано скористатись методикою розрахунку, розглянутою в лекційному матеріалі.

3. За наведеними вихідними даними розрахуйте та порівняйте показники використання трудового потенціалу населення двох регіонів у 2021 році (статистичні дані наведено до війни). Зробити висновки.

№ п/п	Показники	Рівненська область	Волинська область
1	Чисельність робочої сили віком 15-70, тис.ос.	503,8	412,6
2	Чисельність зайнятого населення, тис.ос.	455,2	360,2
3	Фонд робочого часу одного працівника, год.	1802	1802
4	Відпрацьовано одним працівником, год.	1631	1690
5	Годинна продуктивність праці, грн./люд-год.	96,8	127,2
6	“Еталонна” годинна продуктивність праці, грн./люд-год.	160,5	160,5

4. На основі вихідних даних порівняйте рівень використання трудового потенціалу населення Рівненської області за 2019-2021 роки (статистичні дані наведено до війни).

№ п/п	Показники	Роки		
		2019	2020	2021
1	Валова додана вартість, млн.грн.	56835	67363	71901
2	Чисельність робочої сили віком 15-70, тис.ос.	530	513,8	503,8
3	Чисельність зайнятого населення, тис.ос.	496	465,8	455,2
4	Фонд робочого часу одного працівника, год.	1801	1810	1802
5	Відпрацьовано одним працівником, год.	1606	1770	1631
6	“Еталонна” годинна продуктивність праці, грн./год.	134,6	145,8	160,5

5. За прикладом розв'язку задачі 4, виберіть статистичні дані та проаналізуйте використання трудового потенціалу іншого регіону України. Для розрахунку можна обрати будь-яку область за погодженням з викладачем. Вихідні дані - на сайті Державної служби статистики (<https://www.ukrstat.gov.ua>).

6. За наведеними вихідними даними зробіть оцініть використання трудового потенціалу населення за видами економічної діяльності. Зробити висновки.

№ п/п	Показники	Вид економічної діяльності		
		Сільське господарство	Промисловість	Будівництво
1	Валова додана вартість, млн.грн.	1396848	2822869	802468
2	Чисельність зайнятого населення, тис.ос.	2692,7	2313,2	690,8
3	Кількість незаповнених робочих місць у ВЕД, тис.ос.	87,2	130,7	41
4	Фонд робочого часу одного працівника, год.	1943	1970	1940
	- не відпрацьовано з поважних причин;	198	223	187
	- втрати робочого часу	49	82	146
5	“Еталонна” годинна продуктивність праці, грн./год.	517,7	517,7	517,7

Змістовний модуль 2 «Розвиток та використання трудового потенціалу»

Практичне заняття №4. Мотивація економічної активності населення.

Питання для обговорення:

1. В чому проявляється економічна сутність зайнятості? Чи можна віднести до зайнятих жінок, зайнятих лише вихованням дітей та домашніми обов'язками?

2. Яка група (групи) зайнятого населення є у складі економічно активного населення потребує підтримки для збереження мотивів економічної активності? Свою думку обґрунтуйте.

3. Який з показників зайнятості вважаєте найбільш доцільним у застосуванні на рівні регіону (країни), чому?

4. Чи важливим, на Ваш погляд, є застосування показників обсягу безробіття? Середньої тривалості безробіття? Як їх використати у визначенні економічних втрат від безробіття?

5. Які методи державної мотивації економічної активності населення вважаєте найбільш дієвими сьогодні для Вашого регіону?

Тестові завдання для самоконтролю:

1. Соціально-економічна ситуація в країні, коли частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлено переважанням пропозиції праці над попитом на неї називається:

- А) зайнятстю
- Б) економічною пасивністю
- В) безробіттям
- Г) міграцією
- Д) природним рухом

2. До абсолютних показників, якими характеризується зайнятість населення, належать:

- А) чисельність зайнятих
- Б) рівень зайнятості
- В) рівень безробіття
- Г) чисельність безробітних
- Д) рівень економічної активності населення

3. Безробіття, яке триває більше 12 місяців вважається:

- А) тимчасовим
- Б) застійним
- В) поточним
- Г) неефективним
- Д) структурним

4. Виберіть з наведеного переліку інструмент, що може мати позитивний вплив на приріст кількості зайнятих в регіоні:

- А) приріст інвестицій
- Б) збільшення продуктивності праці кожного зайнятого
- В) технологічна модернізація виробництва та зменшення потреби в робочій силі
- Г) зростання кредитних ставок банків на придбання техніки для підприємств
- Д) всі відповіді вірні

5. Якщо індекс очікуваних промислових інвестицій становить 1,12, а індекс продуктивності праці – 1,25, то прогнозована кількість зайнятих у промисловості:

- А) зменшиться
- Б) збільшиться
- В) залишиться без змін
- Г) даних для висновків недостатньо
- Д) зросте вдвічі

Питання для контролю рівня знань:

1. Назвіть основні види зайнятості та показники її оцінювання.
2. Назвіть види та причини вимушеного безробіття.
3. Розкрийте зміст поняття «природне безробіття» та можливості його зменшення в управлінні трудовим потенціалом країни.

Завдання для розв'язування:

1. Оберіть необхідні дані з таблиці та розрахуйте рівень зайнятості населення віком від 15 до 70 років за статтю та віковими групами:

Вікові групи, роки	Робоча сила			Зайняте населення		
	Всього, тис. ос.	З них жінки, тис.ос.	З них чоловіки, тис.ос.	Всього, тис. ос.	З них жінки, тис.ос.	З них чоловіки, тис.ос.
15-24	1128,9	502,8	626,1	913,7	400,5	513,2
25-29	1839	748,9	1090,1	1666,4	687,7	978,7
30-34	2459,9	1056,6	1403,3	2252,3	958,4	1293,9
35-39	2664,2	1206,4	1457,8	2380,3	1060,8	1319,5
40-49	4723,3	2353,8	2369,5	4258,4	2115,4	2143
50-59	3851,5	2043,1	1808,4	3486,2	1847,9	1638,3
60-70	654,8	336,6	318,2	652,7	335,9	316,8

2. Виберіть з таблиці необхідні дані і визначте рівень економічної активності та рівень безробіття населення регіону:

Вікові групи населення, повних років	0...14	15	16	17...54	55...59	60...64	65...69	70 і старші
Чисельність населення, тис.осіб	229,6	19,7	19,8	634,5	52,4	48,6	50,9	104,1
з них:	-	1,7	2,2	410,5	19,1	2,2	1,1	0,6
1) працюють	-	-	0,5	54,8	7,4	6,5	3,2	-
2) безробітні, які шукають роботу	-	-	-	-	-	-	-	-
3) учні і студенти	168,1	16,0	14,3	59,8	-	-	-	-
4) зайняті вихованням дітей і доглядом за хворими	-	-	-	3,5	0,5	0,6	0,8	0,7
5) інші (належать до економічно-неактивного населення з різних причин)	61,5	2,0	2,8	105,9	25,4	45,8	49,0	102,8

3. На основі вихідних даних до задачі 2, визначте чисельність економічно-активного населення області та рівень його зайнятості.

4. За наведеними вихідними даними щодо економічної активності населення віком 15-70 років зробіть висновки про динаміку таких показників:

- 1) рівень економічної активності населення 15-70 років;
- 2) рівень зайнятості економічно-активного населення;
- 3) рівень безробіття економічно активного населення.

Чисельність обстежених груп населення (тис. ос.)

Група населення	Квартал			
	I	II	III	IV
1) зайняте населення працездатного віку	202,0	201,1	202,5	203,4
2) працюючі пенсіонери	1,4	1,2	1,2	1,3
3) учні загальноосвітніх навчальних закладів	0,8	0,8	0,7	0,9
4) студенти ВНЗ денної форми навчання, всього	14,2	14,3	14,8	15,0
- в тому числі:				
4.1) працюючі неповний робочий день	0,2	0,3	0,4	0,3
5) працюючі підлітки	1,2	0,9	1,0	1,1
6) пенсіонери по інвалідності та на пільгових умовах	0,3	0,4	0,5	0,4
7) особи, які не мають необхідності в працевлаштуванні та реєстрації свого безробіття	2,1	2,0	2,0	1,9
8) безробітні, які шукають роботу	32,5	30,7	29,3	27,4
9) особи, зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими	3,5	3,4	3,3	3,1
10) інші, що належать до економічно неактивного населення з різних причин	6,9	7,2	7,4	6,8

Практичне заняття №5. Гідна праця та можливості її забезпечення.

Питання для обговорення:

1. Чому, на Ваш погляд, забезпечення гідної праці увійшло до 17 ключових цілей сталого розвитку, визначених ООН?
2. Чи правильним є ототожнення гідної праці та гідної оплати праці?
3. Як співвідносить «гідна праця» з поняттям «якість трудового життя»?
4. Які основні складові забезпечення гідної праці потребують особливої уваги органів державного контролю за сферою праці та організацій громадянського суспільства в сучасній Україні?
5. Які форми порушень принципів гідної праці відомі Вам із офіційних публікацій, соціальних медіа та практичного досвіду? Чи можливим є повне викоринення таких порушень і за яких умов?
6. Які інструменти державного регуляторного впливу на сферу праці є найбільш дієвими у викориненні та протидії виникненню порушень стандартів гідної праці?

Питання для контролю рівня знань:

1. Назвіть основні фактори забезпечення гідної праці і якості трудового життя в Україні.
2. Які міжнародні та національні організації дотичні до моніторингу та аналізу дотримання принципів гідної праці в Україні?
3. Охарактеризуйте вплив нерівності у сфері праці на перспективи відтворення трудового потенціалу.
4. Назвіть основні прояви дискримінації у трудових відносинах, типові для ринку праці Вашого регіону, України. Як можна зменшити ці дискримінаційні процеси?

Завдання для розв'язування:

1. На основі статистичних даних проведіть порівняння співвідношень середньої та мінімальної заробітної плати в Україні та будь-якій країні Європи (на вибір студента). Зробіть висновки.
2. Використовуючи дані Міжнародної організації праці (<https://ilostat.ilo.org/topics/informality>) та Державної служби

статистики України (<https://www.ukrstat.gov.ua/>) проведіть аналіз чисельності та структури осіб, охоплених неформальною зайнятістю в Україні та будь-якій іншій країні світу (на ваш вибір). Охарактеризуйте отримані дані.

3. За частковим критерієм гідної праці (будь-який, на вибір студента за погодженням з викладачем) проведіть аналіз його забезпечення в Україні (в регіоні, на підприємстві) та запропонуйте шляхи приведення до міжнародних стандартів (за потреби).

Практичне заняття №6. Людський капітал.

Питання для обговорення:

1. Назвіть основні складові людського капіталу. Охарактеризуйте ті, що найбільше формують віддачу від інвестицій в людський капітал на прикладі представників певних професій.

2. Які основні економічні теорії пов'язані з теорією людського капіталу?

3. Яким є зв'язок понять людського капіталу та людського розвитку?

4. В яку із складових Вашого людського капіталу Ви вважаєте за доцільне спрямовувати ресурси? Обґрунтуйте свою думку.

5. Охарактеризуйте відмінності у підготовці фахівців з освітніми рівнями «бакалавр» та «магістр», використовуючи інформацію про освітню програму своєї спеціальності на сайті університету. Які складові людського капіталу розвиваються в процесі магістерської підготовки?

6. Чим можна вважати освіту «соціальним ліфтом»?

7. Який з методів оцінювання людського капіталу вважаєте найбільш доцільним у застосуванні? В чому його переваги?

Тестові завдання для самоконтролю:

1. Інвестиції в людський капітал вважаються економічно доцільними за умови:

А) від'ємної чистої теперішньої вартості

Б) умов не існує, будь-які інвестиції доцільні

В) перевищення витрат над доходами

Г) ненульової, додатної чистої теперішньої вартості

Д) нульової чистої теперішньої вартості

2. Порівнюючи два проекти інвестування в людський капітал підприємства, перевага з огляду на економічну доцільність буде надана тому, в якому:

- А) вища чиста теперішня вартість
- Б) нижча чиста теперішня вартість
- В) від'ємна чиста теперішня вартість
- Г) нульова чиста теперішня вартість
- Д) вищий термін окупності

3. Методом прямої капіталізації відсотка для визначення величини людського капіталу працівника необхідно мати дані про його річний дохід та:

- А) середньомісячну заробітну плату на підприємстві
- Б) витрати на навчання
- В) сукупні витрати в його домогосподарстві
- Г) сукупні доходи в домогосподарстві
- Д) ставку відсотка за використання капіталу

4. Зростання державних видатків на вищу освіту є прикладом:

- А) витрат на соціальне забезпечення
- Б) видатків на соціальний захист
- В) інвестицій в людський капітал
- Г) соціальних гарантій
- Д) соціальних допомог

5. Виберіть з наведеного переліку складову, що належить до прямих матеріальних витрат в процесі інвестування в освіту:

- А) втрачені заробітки на робочому місці, де зайнятість була можливою без додаткових інвестицій в освіту
- Б) втрати вільного часу, зумовлені навчанням
- В) зміна звичного соціального середовища
- Г) різниця в доходах до та після інвестицій в освіту
- Д) плата за навчання

Питання для контролю рівня знань:

1. Розкрийте методичні засади оцінювання людського капіталу за будь-яким підходом, який вважаєте найбільш корисним з огляду практичного застосування в майбутній професійній діяльності.

2. Визначте складові людського капіталу, які є найзатребуванішими для певної професійної групи (на вибір студента).

3. Визначте спільні та відмінні риси людського та інших видів капіталу.

4. Чи виправданим є вживання термінології та інструментів оцінювання інвестицій для аналізу процесів формування та використання людського капіталу?

Завдання для розв'язування:

1. Проведіть розрахунок окупності інвестицій у формування людського капіталу в процесі здобуття вищої освіти за будь-якою спеціальністю. Порівняйте альтернативи здобуття такої освіти у двох різних ЗВО з урахуванням перспектив окупності інвестицій. Презентуйте свої розрахунки та обґрунтуйте рішення з точки зору потенційного інвестора.

Практичне заняття №7. Людський розвиток.

Питання для обговорення:

1. В чому, на Ваш погляд, схожі та відмінні риси концепцій людського та сталого розвитку?

2. Чи важливою є концепція людського розвитку для вдосконалення процесів управління трудовим потенціалом? На які саме процеси варто сьогодні найактивніше впливати в Україні?

3. Чи може бути високим людський розвиток країни за умови близьких до нуля значень одного з часткових індексів? Обґрунтуйте відповідь, виходячи з методики розрахунку індексу людського розвитку, що використовується ПРООН.

4. Чим найбільше обумовлений успіх країн-лідерів рейтингу людського розвитку?

5. Які складові забезпечення людського розвитку варто посилювати в Україні в сучасних умовах?

Тестові завдання для самоконтролю:

При визначенні індексу людського розвитку показники смертності впливають на величину:

- А) індексу тривалості життя
- Б) індексу ВНД на душу населення
- В) індексу освіченості
- Г) на всі часткові індекси

Д) не використовується в розрахунку

2. При визначенні індексу людського розвитку в країні частка осіб з вищою освітою впливає на величину:

- А) індексу тривалості життя
- Б) індексу ВНД на душу населення
- В) індексу освіченості
- Г) на всі часткові індекси

Д) не використовується в розрахунку

3. За методикою ПРООН визначення індексу людського розвитку в країні здійснюється з урахуванням індексу тривалості життя, індексу освіченості та:

- А) рівня зайнятості
- Б) індексу ВНД на душу населення
- В) рівня безробіття
- Г) середньої заробітної плати в країні
- Д) рівня народжуваності

4. За методикою ПРООН визначення індексу людського розвитку в країні здійснюється шляхом зведення часткових індексів методом:

- А) середньої арифметичної
- Б) середньої хронологічної
- В) середньої геометричної
- Г) медіани
- Д) моди

5. Блок індикаторів «Соціальне середовище» включається до розрахунку індексу регіонального людського розвитку за методикою:

- А) ПРООН
- Б) міжнародною
- В) регіональною
- Г) національною
- Д) всіма наведеними

Питання для контролю рівня знань:

1. Сформулюйте декілька ключових тез теорії людського розвитку. Які з них недостатньо забезпечені в Україні?

2. Чи важливою для забезпечення людського розвитку є збереження державного замовлення в системі вищої освіти?

Забезпечення прав на безкоштовне навчання в загальноосвітніх закладах? Чому?

3. Як, на Ваш погляд, реформа медичного обслуговування вплинула на людський розвиток в Україні?

4. В чому основні причини відставання України від лідерів світового рейтингу країн за рівнем людського розвитку?

5. Розкрийте методичні засади оцінювання рівня людського розвитку (за вітчизняною або міжнародною методикою).

Завдання для розв’язування:

1. Порівняйте динаміку (за останні 3 роки) індексу людського розвитку в Україні та одній з країн світу (на вибір студента за погодженням з викладачем) за методикою Програми розвитку ООН. Зробіть відповідні висновки.

Вихідні дані доступні на офіційному сайті ПРООН:
<https://hdr.undp.org/reports-and-publications>

ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Івашук І. О., Стахова Н. В., Живко М. А. Міжнародні міграційні процеси : навчальний посібник. Тернопіль. : ЗУНУ. 2022. 204 с.
2. Кубіній Н. Ю. Людський потенціал підприємницької діяльності : навч. посіб. / за заг. ред. Н.Ю. Кубіній. Ужгород: Вид-во УжНУ «Говерла», 2021. 172 с.
3. Міщук Г. Ю. Оцінювання та механізм забезпечення використання трудового потенціалу в Україні : монографія. Рівне : НУВГП. 2015. 280 с.
4. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навчальний посібник / В. А. Ткачук та ін. К. : Видавничий центр НУБіП України, 2022. 616 с.
5. Черенко Л. М. Модель рівня життя в умовах соціально-економічної нестабільності : монографія. К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2021. 365 с.
6. Цевух Ю. О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України : навч.-метод. посіб. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 140 с.
7. Mishchuk H., Samoliuk N., Yurchuk H. (2021). Decent work: evaluation and ensuring in human capital management: monograph (p.140). Szczecin: Centre of Sociological Research. DOI: 10.14254/978-83-959336-5-3/2021

Додаткова література

1. Брюховецька Н. Ю., Іваненко Л. В. Оцінювання людського капіталу та доданої вартості підприємств: теорія та практика : монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 184 с.
2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко, О. А. Грішнова та ін.; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2017. 500 с.
3. Міщук. Г. Ю. Інноваційні засади управління людськими ресурсами: можливості, виклики, пріоритети досягнення соціально-

економічної безпеки: колективна монографія / Г. Ю. Міщук, О. І. Дяконенко, О. І. Іляш та ін.; за наук. ред. д.е.н., проф. Г. Ю. Міщук. Рівне : НУВГП, 2020. 408 с.

4. Удосконалення шляхів розвитку людського капіталу як фактор підвищення мобілізаційного потенціалу України [Електронний ресурс] : монографія / за заг. ред. С. В. Чоля, Ю. М. Перги. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2020. 196 с.

5. Kenton W. Human Capital. Investopedia. Economy. Economics. 2020. URL: <https://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp>

Інформаційні ресурси

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

2. Human development reports. URL: <https://hdr.undp.org/reports-and-publications>

3. Матриця відстеження переміщень MOM. URL: <https://dtm.iom.int/>