

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни

“УПРАВЛІННЯ
ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ”

(для бакалаврів, магістрів іншого напрямку)

Київ 2005

Підготовлено доктором філософії *Г. В. Щокіним* і кандидатом економічних наук *Л. С. Дорошенко*

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом (протокол № 9 від 25.07.01)

Перезатверджено на засіданні кафедри управління персоналом (протокол № 11 від 04.10.05)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом

Щокін Г. В., Дорошенко Л. С. Навчальна програма дисципліни “Управління трудовими ресурсами” (для бакалаврів, магістрів іншого напрямку). — К.: МАУП, 2005. — 20 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, навчально-тематичний план, програмний матеріал до вивчення дисципліни “Управління трудовими ресурсами”, методичні вказівки до виконання контрольної роботи, контрольні завдання, питання для самоконтролю студентів, а також список рекомендованої літератури.

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2005

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Мета вивчення дисципліни “Управління трудовими ресурсами” — оволодіти комплексом знань і набути умінь та навичок у галузі теорії і практики управління трудовими ресурсами в сучасних умовах розвитку суспільства.

Освітня мета вивчення дисципліни — сформувати у студентів такі знання:

- основних характеристик населення, трудових ресурсів, робочої сили, загальної та професійної працездатності, професійно-галузевої та соціальної структури трудових ресурсів, процесів міграції населення;
- основних напрямків і принципів демографічної політики, політики зайнятості, соціальної та кадрової політики, методів їх реалізації.

Крім того, слухачі повинні оволодіти:

- методами ефективного використання трудових ресурсів, впровадження різноманітних видів зайнятості населення, розробки та реалізації заходів щодо зниження рівня безробіття в умовах ринкової економіки;
- сутністю та механізмом управління трудовими ресурсами, комплексною системою менеджменту людських ресурсів, системою органів управління зайнятістю населення;
- методами управління трудовими ресурсами, управління кадрами в умовах сучасного виробництва, соціального планування та управління;
- формами та методами організації професійної орієнтації різних груп населення; підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення; розподілу та перерозподілу трудових ресурсів, їх ефективного використання;
- високою управлінською культурою менеджера трудових ресурсів як професійного керуючого.

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
вивчення дисципліни
“УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ”

№ п/п	Назва теми
1	Населення та трудові ресурси
2	Основні напрямки демографічної політики
3	Зайнятість в умовах ринкової економіки
4	Система управління трудовими ресурсами
5	Механізм та методи управління трудовими ресурсами
6	Управління кадрами на підприємствах
7	Соціальне планування та управління
8	Профорієнтація в системі управління трудовими ресурсами
9	Організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у системі управління трудовими ресурсами
10	Розподіл та перерозподіл трудових ресурсів
11	Використання трудових ресурсів

ПРОГРАМНИЙ МАТЕРІАЛ
до вивчення дисципліни
“УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ”

Тема 1. Населення та трудові ресурси

Поняття “населення”. Трудові ресурси. Працездатне населення. Економічна активність. Робоча сила. Загальна та професійна працездатність. Природний рух населення за статтю та віком. Освітній рівень.

Професійно-галузева структура трудових ресурсів. Соціальна структура. Трудовий потенціал. Міграція населення. Безповоротна міграція. Тимчасова міграція. Сезонна міграція. Маятникова міграція. Суспільно організована та неорганізована міграція.

Література [23–26; 28]

Тема 2. Основні напрямки демографічної політики

Демографічна політика як частина загальної соціальної політики. Основні напрямки демографічної політики. Методи реалізації демографічної політики. Стимулювання певної кількості народжень у сім’ї. Змі-

цнення сім'ї. Зниження захворюваності. Основні принципи активної демографічної політики.

Література [18; 23; 26]

Тема 3. Зайнятість в умовах ринкової економіки

Зайнятість працездатного населення. Використання трудових ресурсів. Ефективна зайнятість. Види зайнятості. Зайнятість на засадах повного робочого часу. Неповна зайнятість. Надомна праця. Індивідуальна трудова діяльність. Сумісництво. Вахтово-експедиційний метод. Тимчасова зайнятість. Галузева та територіальна структура зайнятості. Безробіття та основні заходи соціального захисту.

Література [2; 9; 15; 19; 24]

Тема 4. Система управління трудовими ресурсами

Загальна характеристика системи управління трудовими ресурсами. Підсистема формування робочої сили. Управління процесом підготовки робочої сили. Управління процесом відшкодування робочої сили.

Підсистема управління процесами розподілу трудових ресурсів. Управління процесом створення робочих місць. Управління первинним розподілом робочої сили. Управління перерозподілом робочої сили.

Підсистема управління процесом використання робочої сили. Управління технічним процесом. Управління науковою організацією праці. Управління економікою праці.

Література [16; 17; 19; 24]

Тема 5. Механізм та методи управління трудовими ресурсами

Органи державного управління загальної компетенції. Органи державного управління спеціальної компетенції. Міністерство праці та його структура. Територіальні органи з праці та соціальних питань. Центри зайнятості. Центри професійного орієнтування. Навчальні центри служби зайнятості.

Методи управління трудовими ресурсами. Економічні методи управління. Адміністративні методи. Балансовий метод.

Література [2; 9; 15; 30; 31]

Тема 6. Управління кадрами на підприємствах

Механізм управління кадрами. Управління підготовкою та формуванням персоналу. Управління розстановкою і рухом кадрів. Управління використанням кадрів. Методологічні та організаційні основи формування потреб у кадрах та їх раціонального використання.

Література [24; 27; 29; 30]

Тема 7. Соціальне планування та управління

Суть соціального планування та управління. Основні цілі та завдання соціального планування на підприємствах і в регіонах. Трудовий колектив як об'єкт і суб'єкт соціального планування та управління. Структура та порядок розробки плану соціального розвитку на підприємстві і в районі. Організація розробки та реалізації плану соціального розвитку підприємства і регіону.

Література [16; 17; 19; 30; 31]

Тема 8. Профорієнтація в системі управління трудовими ресурсами

Зміст і основні напрямки профорієнтаційної роботи. Управління професійним орієнтуванням. Формування та розвиток системи профорієнтування. Методичні поради професійної орієнтації. Державна служба профорієнтації. Діяльність центрів профорієнтації служби зайнятості.

Література [15; 19; 24]

Тема 9. Організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у системі управління трудовими ресурсами

Роль кваліфікованих кадрів у сучасному виробництві. Підготовка робочих кадрів. Професійне навчання робочих на виробництві. Шляхи удосконалення підготовки робочих. Економічна ефективність підготовки кваліфікованих робочих кадрів. Форми підготовки спеціалістів. Перепідготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів. Діяльність навчальних центрів служби зайнятості.

Література [4; 5; 10; 18; 24]

Тема 10. Розподіл та перерозподіл трудових ресурсів

Види розподілу робочої сили. Система органів та служб працевлаштування. Органи працевлаштування. Організаційно-правові основи діяльності центрів зайнятості. Розвиток служби зайнятості.

Особливості працевлаштування різних категорій громадян. Економічна та соціальна ефективність організованого працевлаштування. Особливості працевлаштування молоді. Порядок та умови проведення організованого добору працівників. Порядок та умови проведення сільськогосподарського переселення. Робота з громадянами, які шукають роботу, та безробітними.

Література [2; 11; 19; 24]

Тема 11. Використання трудових ресурсів

Показники використання трудових ресурсів. Показники розвитку трудового потенціалу. Підвищення рівня технічної озброєності праці. Скорочення ручної праці. Впровадження наукової організації праці. Атестація та раціоналізація робочих місць. Плинність кадрів та дисципліна праці.

Вивільнення робочої сили та її форми. Відносне (умовне) вивільнення. Внутріфірмове вивільнення. Зовнішнє вивільнення. Абсолютне вивільнення. Фактори вивільнення персоналу. Структурні зрушення та організаційні заходи. Працевлаштування вивільнених робітників.

Література [6; 14; 27]

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Перед виконанням контрольної роботи з дисципліни “Управління трудовими ресурсами” необхідно ретельно вивчити кожну тему навчально-тематичного плану. Відповіді на питання контрольного завдання мають бути чіткими і конкретними, розкривати суть кожного питання. Відповідь з кожного питання слід давати письмово на аркушах паперу (обсяг — 2 сторінки).

Номер контрольного завдання студент визначає за першою літерою свого прізвища (див. таблицю).

Перша літера прізвища студента	Номер контрольного завдання	Перша літера прізвища студента	Номер контрольного завдання
А, Б	10	П, Р	4
В	1	С, Т	11
Г, Д	3	У, Ф	6
Ж, З, І	9	Х, Ц, Ч	8
К	12	Ш, Щ	2
Л, М	5	Є, Ю	1
Н, О	7	Я	9

КОНТРОЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Контрольне завдання 1

1. Розкрийте поняття людського капіталу, суть інвестицій у людський капітал та їх роль в економічному зростанні.
2. Вирішіть ситуацію. Чи впливає ринок праці на зайнятість населення? Чим визначається необхідність державного регулювання зайнятості?
3. Дайте визначення міграції населення. Як впливає міграція на демографічну ситуацію і структуру трудових ресурсів?
4. Якими нормативно-правовими актами регулюється управління трудовими ресурсами у сучасних умовах?
5. Розрахуйте освітній потенціал працівників, зайнятих у промисловості міста, якщо відомо наведені далі дані:

Освіта	Кількість працівників з освітою, тис. чол.	Час, витрачений на здобуття освіти, років
Вища	21	15
Незакінчена вища	6	12,5
Середня спеціальна	65	12
Середня загальна	80	10
Середня неповна	133	8
Разом	305	

Контрольне завдання 2

1. Розкрийте зміст понять “трудові ресурси” і “трудоий потенціал”.
2. Вирішіть ситуацію. Чому заробітну плату потрібно розглядати як ціну робочої сили? Які функції виконує заробітна плата в умовах ринкової економіки?
3. Перелічіть чинники, якими визначається попит на ресурси праці.
4. Охарактеризуйте принципову схему зведеного балансу трудових ресурсів.
5. Завершіть наведені далі визначення:

Природний рух населення — це ...

Соціальний рух населення — це ...

Міграційний рух населення — це ...

Контрольне завдання 3

1. Назвіть чинники, що визначають величину трудових ресурсів.
2. Розкрийте зміст механізму управління трудовими ресурсами, його економічних, організаційних і функціональних елементів.
3. Стисло охарактеризуйте демографічну ситуацію в Україні на сучасному етапі та її вплив на структуру і розвиток трудових ресурсів.
4. Покажіть, що соціальний захист населення є одним із елементів соціальної політики держави (принципи побудови системи соціального захисту, адресні соціальні програми, суспільні фонди споживання).
5. Що з переліченого визначає попит на ресурси праці:
 - а) попит на кінцеві продукти;
 - б) продуктивність конкретного виду праці;
 - в) технологія виробництва;
 - г) зміни заробітної плати, викликані інфляційними явищами.

Контрольне завдання 4

1. Дайте визначення ринку праці. Якими принципами визначається його функціонування?
2. Виходячи з вимог структурної перебудови народного господарства України, обґрунтуйте основні напрямки розвитку трудових ресурсів.

3. Сформулюйте основні напрямки державної політики зайнятості в Україні.
4. Розкрийте зміст економічних, адміністративних і балансового методів управління трудовими ресурсами.
5. Визначте приріст прихованого безробіття на основі наведених далі даних: кількість працюючих у легкій промисловості у році, що аналізується, склала 100 тис. чол. Продуктивність праці у порівнянні з попереднім роком знизилась на 13 %. Коефіцієнт еластичності приросту прихованого безробіття у цій галузі становить 0,65.

Контрольне завдання 5

1. Дайте визначення демографічної політики. У чому полягають її основні завдання?
2. Розкрийте характер впливу ринкових відносин на ефективність використання трудового потенціалу, продуктивність та якість праці, ставлення людей до трудової діяльності.
3. Наведіть правову, економічну і організаційну основи реалізації безперервної загальної та професійної освіти в Україні.
4. Зазначте особливості та види зайнятості населення в умовах ринкової економіки. Які механізми управління нею?
5. Вирішіть ситуацію. Чи завжди відносно низький рівень зайнятості населення регіону свідчить про сприятливі умови формування додаткової робочої сили? Якщо ні, то поясніть чому.

Контрольне завдання 6

1. Розкрийте особливості управління трудовими ресурсами, що характерні для економіки ринкового типу.
2. Охарактеризуйте критеріальні ознаки і показники оцінки використання трудових ресурсів.
3. Покажіть роль системи соціального партнерства у врегулюванні трудових відносин і в управлінні трудовими ресурсами.
4. Сформулюйте цілі, завдання, функції і основні напрямки діяльності міжнародної організації праці (МОП).
5. З наведених далі соціально-трудова орієнтацій вивільнюваних працівників визначте ті, що позитивно впливають на досягнення балансу попиту та пропозиції робочої сили:

- а) орієнтація на неповний робочий тиждень і неповний робочий день;
- б) орієнтація на роботу у приватному підприємстві;
- в) орієнтація на перехід у сферу обслуговування (за умови підготовки);
- г) небажання працювати по догляду за інвалідами, хворими, особами похилого віку;
- д) неохочість до некваліфікованої фізичної праці;
- е) неохочість до всіх видів трудових переміщень, пов'язаних зі зміною місця роботи.

Контрольне завдання 7

1. Наведіть організаційну структуру державних, регіональних та галузевих органів управління трудовими ресурсами в Україні.
2. Розкрийте роль системи соціального партнерства в Україні в управлінні трудовими ресурсами. Які правові й організаційні проблеми її становлення?
3. Охарактеризуйте професійно-галузеву структуру населення. Вкажіть чинники, що її визначають.
4. Покажіть особливості і значення управління трудовими ресурсами у загальному процесі економічного регулювання розвитком народного господарства.
5. Чи вірні твердження, що структурна перебудова економіки на ринкових принципах зумовить:
 - а) пріоритетне створення нових робочих місць у сфері надання послуг;
 - б) скорочення кількості кваліфікованих і некваліфікованих робочих місць у виробничих сферах;
 - в) необхідність більш високого рівня освіти робочої сили;
 - г) суттєве збільшення кількості нових робочих місць управлінського, технічного і маркетингового профілів.

Контрольне завдання 8

1. Дайте загальне визначення управління як соціально-економічного явища і процесу. Які особливості управління трудовими ресурсами у загальному процесі регулювання розвитком економіки?

2. Зазначте види зайнятості, що характерні для ринкової економіки. Які основні напрямки державного регулювання зайнятості?
3. Наведіть показники, які використовуються для визначення загальноосвітнього та професійного рівнів трудових ресурсів.
4. Розкрийте сутність заробітної плати як ціни робочої сили в умовах ринкової економіки.
5. На конкретному прикладі проілюструйте взаємодію основних економічних суб'єктів (працівників і фірм-роботодавців) на ринку праці.

Контрольне завдання 9

1. Охарактеризуйте місце і роль соціальної політики в системі управління трудовими ресурсами.
2. Наведіть систему науково-методичного обслуговування управління трудовими ресурсами (науково-дослідні установи даного профілю, координація їх діяльності, форми взаємодії з управлінськими структурами).
3. Покажіть досвід застосування принципів соціального партнерства у країнах з розвинутою ринковою економікою.
4. Розкрийте, у чому полягають економічні, адміністративні та балансовий методи управління трудовими ресурсами.
5. Завершіть твердження. У випадку збільшення терміну виходу на пенсію чоловіків з 60 до 65 років в балансі трудових ресурсів стануться такі зміни:...

Контрольне завдання 10

1. Визначте поняття незбалансованості ринку праці. У чому полягають причини, що її зумовлюють? Якими є можливі наслідки такої незбалансованості?
2. Наведіть нормативно-правові документи, що регламентують і регулюють трудові конфлікти.
3. Розкрийте суть екологічного підходу до використання трудових ресурсів. Наведіть приклади конкретних регіонів.
4. Зазначте особливості управління трудовими ресурсами, що характерні для ринкових умов.
5. Як ви можете пояснити, що до теперішнього часу безробіття має в основному прихований характер: зайвих працівників, як правило, не

звільнюють, а переводять на скорочений робочий тиждень, відправляють у неоплачувані відпустки?

Контрольне завдання 11

1. Розкрийте причини, що зумовлюють міграційні процеси в Україні. У чому полягають завдання та механізми регулювання міграції населення?
2. Дайте визначення поняття трудового конфлікту. Зазначте чинники виникнення трудових конфліктів в умовах ринкових економічних відносин.
3. Наведіть обґрунтування основних напрямків трансформування загальноосвітньої і професійної підготовки трудових ресурсів в умовах ринкової економіки.
4. Наведіть алгоритми розрахунків наведених показників: рівня зайнятості, коефіцієнти трудової та виробничої активності, кількості зайнятих у розрахунку на 1000 мешканців.
5. Вирішіть ситуацію. До теперішнього часу безробіття має в основному прихований характер: зайвих працівників, як правило, не звільнюють, а переводять на скорочений робочий тиждень, відправляють у неоплачувані відпустки. У чому полягають причини такого стану?

Контрольне завдання 12

1. Наведіть систему органів і служб працевлаштування. Розкрийте організаційно-правові основи діяльності центрів зайнятості населення.
2. Опишіть механізм управління кадрами на підприємстві (визначення потреб у кадрах, залучення, скорочення, використання і розвитку кадрів, матеріальне та фінансове забезпечення кадрових заходів).
3. Покажіть суть кейнсіанського підходу до регулювання заробітної плати і зайнятості.
4. Дайте визначення поняття професійної орієнтації населення. У чому полягають її завдання в умовах структурної перебудови економіки.
5. Розрахуйте коефіцієнт народжуваності у даному регіоні, використовуючи такі дані:
кількість населення — 192 тис. чол.;
кількість народжених дітей — 22,8 тис. чол.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ СТУДЕНТІВ

1. Поняття “населення”. Населення як суб’єкт економічних відносин, демографічна база для формування трудових ресурсів.
2. Трудові ресурси як економічна категорія та об’єкт управління.
3. Фактори, які визначають попит на пропозицію робочої сили.
4. Особливості управління трудовими ресурсами за умов ринку.
5. Управління трудовими ресурсами — складова частина загального механізму регулювання економіки.
6. Економічний зміст понять “зайнятість” та “використання трудових ресурсів”.
7. Зміст системи управління трудовими ресурсами.
8. Суть понять “трудоий потенціал”, “трудоі ресурси”.
9. Механічний рух населення. Види міграції, її вплив на демографічну ситуацію та ринок праці.
10. Ринок праці як підсистема ринкової економіки й особливості його формування.
11. Повна та ефективна (продуктивна) зайнятість населення.
12. Розподіл (перерозподіл) робочої сили як підсистема управління трудовими ресурсами.
13. Суть професійно-кваліфікаційних і територіально-галузевих трудових переміщень.
14. Управління використанням робочої сили як підсистема управління трудовими ресурсами.
15. Економічні методи управління зайнятстю населення за умов ринку.
16. Зміни якості “людських ресурсів” за умов соціально-економічних перетворень і врахування їх у системі управління.
17. Види зайнятості населення та їх значення для економічного зростання.
18. Методичні підходи до планування трудових ресурсів.
19. Поняття: “працездатне населення”, “трудоі ресурси” “економічно активне населення”, “безробіття”.
20. Характеристика змін на ринку праці у зв’язку із структурною перебудовою економіки.
21. Предмет і завдання курсу “Управління трудовими ресурсами” і його зв’язок із суміжними дисциплінами.
22. Особливості управління трудовими ресурсами в загальному процесі регулювання економіки.

23. Суть безперервної освіти та її роль у забезпеченні стабільної зайнятості населення.
24. Державна та регіональні програми зайнятості населення, їх завдання та зміст.
25. Балансовий метод формування та розподілу трудових ресурсів (принципова схема).
26. Поняття людського капіталу.
27. Профорієнтація в системі управління трудовими ресурсами.
28. Взаємозв'язок прогнозування трудових ресурсів з прогнозами розміщення продуктивних сил, розвитку соціальної сфери тощо.
29. Предмет управління трудовими ресурсами.
30. Особливості управління трудовими ресурсами на різних ієрархічних рівнях.
31. Основні напрямки підвищення якості трудових ресурсів.
32. Характеристика факторів формування трудових ресурсів.
33. Нормативно-правова база управління трудовими ресурсами.
34. Основні права та обов'язки державної служби зайнятості.
35. Вплив інвестиційної політики на зайнятість населення.
36. Основні завдання державної політики зайнятості.
37. Основні напрямки демографічної політики.
38. Формування робочої сили як підсистема управління трудовими ресурсами.
39. Особливості працевлаштування різних категорій громадян.
40. Внутрішні та зовнішні чинники планування трудових ресурсів.
41. Організація планування громадських робіт.
42. Характеристика інфраструктури ринку праці.
43. Зміст системи трудової мотивації та її значення за умов ринкових перетворень в економіці.
44. Характеристика основних джерел збільшення трудових ресурсів.
45. Статеві-вікова, професійно-кваліфікаційна, галузева структури трудових ресурсів.
46. Організаційна структура органів управління трудовими ресурсами.
47. Методи управління трудовими ресурсами.
48. Система соціального партнерства, її роль у використанні трудових ресурсів.
49. Система показників ефективності використання трудових ресурсів.
50. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів у системі управління трудовими ресурсами.

51. Соціально-економічні проблеми на ринку праці у перехідному періоді.
52. Значення державної соціальної політики в управлінні трудовими ресурсами
53. Науково-методичне забезпечення управління трудовими ресурсами.
54. Економічна оцінка галузевої структури трудових ресурсів.
55. Форми соціального захисту безробітних.
56. Міжнародна організація праці (МОП), її цілі, завдання та основні напрямки діяльності.
57. Інформаційне забезпечення управління трудовими ресурсами.
58. Основні напрямки реформування професійно-технічної освіти в Україні.
59. Відображення трудових відносин у системі національних рахунків.
60. Шляхи формування ефективної структури зайнятості населення.
61. Чим зумовлюється значення управління трудовими ресурсами в ринковій ситуації?
62. Чому заробітну плату розглядають як ціну робочої сили?
63. У чому полягає значення інвестицій у “людський капітал” для економічного зростання?
64. Який порядок балансового розрахунку потреби фірми у кваліфікованих працівниках?
65. Що таке деформація та негнучкість ринку праці? Які їх причини та шляхи подолання?
66. Як впливає сучасна демографічна ситуація на структуру трудових ресурсів?
67. Чи є справедливим твердження про взаємозв’язок відтворення робочої сили і валового внутрішнього продукту? Якщо так, то як це довести?
68. Яка структура зайнятості вважається ефективною і чому?
69. Освітній рівень (потенціал) населення, його кількісне визначення.
70. У чому полягають причини порівняно незначних темпів вивільнення працівників у перехідний період?
71. Які процеси свідчать про формування ринку праці в Україні?
72. Чим зумовлюються регіональні особливості управління трудовими ресурсами?
73. Які з наведених чинників визначають попит на ресурси праці:
 - попит на кінцеві продукти;
 - продуктивність конкретного виду праці;
 - технологія виробництва;

- зміни в заробітній платі, обумовлені інфляційними явищами.
74. Які вимоги до якості робочої сили обумовлюються переходом економіки до ринкових відносин?
 75. У чому полягають соціальні протиріччя трудових переміщень у період формування ринку праці?
 76. Які зміни в кількості працюючих можливі в разі приватизації підприємств?
 77. Якими показниками характеризується природний, соціальний, механічний рух населення?
 78. Чому в ринковій економіці при порівняно невисокому загальному рівні безробіття попит на деякі види праці в окремих регіонах може залишатись незадоволеним, не звертаючи уваги на пристосувальну реакцію ринку праці?
 79. Які з наведених далі соціально-трудова орієнтацій вивільнених працівників позитивно впливають на досягнення балансу попиту та пропозиції робочої сили:
 - а) орієнтація на неповний робочий тиждень або неповний робочий день;
 - б) орієнтація на роботу на приватному підприємстві;
 - в) орієнтація на перехід у сферу обслуговування (за умови підготовки);
 - г) небажання працювати по догляду за інвалідами, хворими, людьми похилого віку;
 - д) неохочість до некваліфікованої фізичної праці;
 - е) неохочість до всіх видів трудових переміщень, пов'язаних зі зміною місця роботи.
 80. У чому полягає взаємозв'язок проблем зайнятості та охорони навколишнього природного середовища?
 81. За допомогою яких критеріальних ознак та показників оцінюється використання трудових ресурсів на макrorівні?
 82. Поняття, цілі та шляхи реалізації "активної політики зайнятості".
 83. Чи справедливі твердження, що структурна перебудова економіки на ринкових засадах обумовить:
 - а) пріоритетне створення нових робочих місць у сфері послуг;
 - б) скорочення кількості кваліфікованих і некваліфікованих робочих місць у виробничій сфері;
 - в) необхідність більш високого рівня освіти робочої сили;

- г) значне збільшення кількості нових робочих місць управлінського, технічного та маркетингового профілю?
84. Чи завжди відносно низький рівень зайнятості населення регіону свідчить про сприятливі умови для формування додаткової робочої сили. Якщо ні, то чому?
85. Які основні напрямки змін в організації та здійсненні професійно-технічної освіти щодо адаптації фахівців до умов ринкової економіки?
86. Взаємозв'язок зайнятості і продуктивності праці.
87. Чим обумовлена необхідність і в чому полягає оптимізація мережі професійно-технічних закладів освіти та структури підготовки фахівців?
88. У чому полягає роль системи соціального партнерства в регулюванні трудових відносин та управлінні трудовими ресурсами?
89. Які основні напрямки розвитку трудових ресурсів обумовлюються структурною перебудовою економіки? Методи їх регулювання.
90. Зарубіжний досвід управління людськими ресурсами.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Закони України

1. Конституція України.
2. “Про зайнятість населення”.
3. “Про освіту”.
4. “Про професійно-технічну освіту”.
5. “Про вищу освіту”.
6. “Про охорону праці”.

Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП)

7. Конвенція 81 від 1947 р. “Про інспекцію праці в промисловості і торгівлі”.
8. Рекомендація 81 від 1947 р. “Про інспекцію праці”
9. Конвенція 88 від 1948 р. “Про організацію служби зайнятості”.
10. Рекомендація 117 від 1962 р. “Про професійне навчання”.
11. Конвенція 122 від 1964 р. “Про політику у сфері зайнятості”.
12. Конвенція 154 від 1981 р. “Про сприяння колективним переговорам”.

13. *Рекомендація* 163 від 1984 р. “Про сприяння колективним переговорам”.

Підручники та монографії

14. *Мировой опыт*: В 5 кн. / Сост. В. И. Яровой; Под ред. Г. В. Щёкина. — К.: МАУП, 1994. (Б-ка управляющего персоналом).
15. *Васильченко В. С.* Державне регулювання зайнятості. — К.: Вид-во КНЕУ, 2003.
16. *Горелов Н. А.* Экономика трудовых ресурсов. — М.: Высш. шк., 1989.
17. *Данюк В. М., Колот А. М.* Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. — К., 1995.
18. *Журавлев П. В., Карташов С. А. и др.* Персонал: Словарь понятий и определений. — М., 2000.
19. *Качан С. П., Шушпанов Д. Г.* Управління трудовими ресурсами. — К., 2003.
20. *Макконелл К., Брю С.* Экономика. — М.: Республика, 1992.
21. *Мескон М., Альберт М.* Основы менеджмента. — М.: Дело, 1992.
22. *Менеджмент* человеческих ресурсов: Обзорная информация. — К.: МАУП, 1995.
23. *Население и трудовые ресурсы*: Справ. / Сост. А. Т. Новицкий. — М.: Мысль, 1990.
24. *Осовська Г. В., Крушельницька О. В.* Управління трудовими ресурсами. — К., 2003.
25. *Петрова Т. П.* Механизм миграционного облика: методы исследования. — К.: Наук. думка, 1992.
26. *Пирожков С. И.* Трудовой потенциал в демографическом измерении. — К.: Наук. думка, 1992.
27. *Прокопенко И. И.* Управление производительностью: Практ. руководство: Пер. с англ. — К.: Техника, 1990.
28. *Стеценко С. Г., Швець В. Г.* Статистика населения. — К.: Выща шк., 1993.
29. *Травин В. В. и др.* Управление человеческими ресурсами. — М.: 2004.
30. *Управление персоналом организации*: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — М., 1997.
31. *Щёкин Г. В.* Основы кадрового менеджмента: Учебник: В 2 кн. — К.: МЗУУП, 1993.

Журнали

32. Экономика України.
33. Персонал.
34. Україна: аспекти праці.
35. Человек и труд.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка	3
Навчально-тематичний план вивчення дисципліни “Управління трудовими ресурсами”	4
Програмний матеріал до вивчення дисципліни “Управління трудовими ресурсами”	4
Методичні вказівки до виконання контрольної роботи.....	7
Контрольні завдання.....	8
Питання для самоконтролю студентів	14
Список рекомендованої літератури.....	18

Відповідальний за випуск
Редактор
Комп’ютерне верстання

Л. Ф. Біжик
С. Г. Рогузько
Т. Г. Замура

Зам. № ВКЦ-77

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
252039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП