

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ
з дисципліни
“УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ”
(для бакалаврів)**

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2009

Підготовлено професором кафедри управління персоналом *Л. С. Дорошенко*

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом (протокол № 8 від 02.09.08)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом

Дорошенко Л. С. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Управління трудовими ресурсами” (для бакалаврів). — К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. — 20 с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни “Управління трудовими ресурсами”, методичні вказівки до вивчення конкретних тем, навчальні завдання для самостійного опрацювання матеріалу, питання для самоконтролю, список літератури.

- © Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2009
- © ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Мета пропонованих методичних рекомендацій — подати допомогу самостійному опануванню знань з навчальної дисципліни “Управління трудовими ресурсами”.

Завдання методичних рекомендацій:

- ознайомити з основними формами самостійної роботи з навчальним матеріалом;
- навчити застосовувати ці форми на практиці;
- розкрити важливіші методичні положення щодо опрацювання окремих тем.

У методичних рекомендаціях розглядаються окремі теми навчальної програми, а також питання, що не входять до лекційного курсу, але необхідні для поглибленого опанування знань з дисципліни. При цьому основна увага зосереджується на питаннях, принципово важливих або недостатньо розкритих у навчальній літературі.

Для успішного використання методичних рекомендацій студенти повинні орієнтуватись у загальнотеоретичних питаннях формування ринкової економіки, тенденціях розвитку окремих її галузей та секторів.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН дисципліни “УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ”

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
	Змістовий модуль I. Демографічна політика та зайнятість населення
1	Населення та трудові ресурси
2	Основні напрями демографічної політики
3	Зайнятість в умовах ринкової економіки
	Змістовий модуль II. Управління та використання трудових ресурсів
4	Система управління трудовими ресурсами
5	Механізм та методи управління трудовими ресурсами
6	Управління кадрами на підприємствах
7	Організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у системі управління трудовими ресурсами
8	Використання трудових ресурсів
Разом годин: 135	

ЗМІСТ
дисципліни
“УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ”

Змістовий модуль І. Демографічна політика та зайнятість населення

Тема 1. Населення та трудові ресурси

Методичні вказівки до вивчення теми

Вивчаючи цю тему, необхідно акцентувати увагу на зв'язку процесів, що відбуваються в населенні, динаміки його кількості та змін вікової структури з формуванням трудових ресурсів.

З цією метою необхідно самостійно опрацювати питання “Трудові ресурси в демографічному вимірі”. Для цього зібрати необхідну інформацію, опрацювати її та за результатами підготувати пояснювальну аналітичну записку. При цьому слід використовувати статистичні матеріали про динаміку чисельності населення за останні 3–5 років. Необхідно також вивчити зміни статево-вікової структури населення за цей період.

Аналогічні розрахунки доцільно зробити щодо трудових ресурсів.

Завершити вивчення цього питання необхідно порівнянням змін у населенні та їх впливу на кількість і склад трудових ресурсів.

Результати роботи мають бути оформлені у вигляді реферату.

Вимоги до реферату:

- викладати матеріал потрібно логічно, послідовно;
- мати дослідницький характер, узагальнений виклад самостійно опрацьованої літератури, аналіз фактичних матеріалів, а також висновки автора;
- на запозичений у рефераті матеріал (літературні, статистичні дані) необхідно зробити відповідні посилання;
- обсяг реферату – до 10 аркушів друкованого тексту формату А4 зі стандартними полями через 1,5 міжрядкових інтервала;
- наприкінці реферату слід навести список використаних джерел.

Питання для самоконтролю

1. Сутність категорій “населення” і “трудові ресурси”.
2. Основні кількісні та якісні характеристики населення і трудових ресурсів.

3. Види руху населення та показники, що їх характеризують. Методи розрахунку цих показників.
4. Види структур населення і трудових ресурсів, їх характеристика.

У результаті вивчення теми студенти повинні *знати*:

- сутність використовуваних категорій і понять;
- демографічні процеси, що зумовлюють зміни чисельності та складу населення;

уміти:

- аналізувати кількісні та якісні зміни населення та трудових ресурсів;
- пояснити механізм впливу демографічних процесів на кількість і склад трудових ресурсів.

Література: основна [2; 7; 9; 11];
додаткова [15; 16; 21]

Тема 2. Основні напрями демографічної політики

Методичні вказівки до вивчення теми

Вивчення теми необхідно починати з усвідомлення об'єктивності щонайменше двох положень:

- демографічний розвиток (зміна чисельності та складу населення, темпи та напрями змін демографічних процесів — народжуваності, смертності тощо) є практично єдиною передумовою формування природної бази трудових ресурсів;
- з одного боку, на перебіг демографічних процесів впливає багато чинників — економічних, соціальних, екологічних та ін.; з іншого боку, демографічні процеси зумовлюють як демографічні наслідки (зниження рівня народжуваності призводить до скорочення чисельності населення молодших віків), так і економічні, соціальні та ін. (зменшення чисельності населення дитячого та підліткового віку зумовлює зменшення чисельності трудових ресурсів, причому молодого віку).

З викладеного можна зробити висновок про об'єктивну необхідність регулювання демографічних процесів. Таке регулювання слід розуміти як цілеспрямований, науково обґрунтований вплив на народжуваність, смертність, шлюбність, міграцію та ін. При цьому слід урахувати, що такий вплив може мати як безпосередній, так і опосередкований характер.

З огляду на викладене потрібно зробити висновок про сутність демографічної політики та її основні напрями.

Важливим питанням теми є інструменти реалізації демографічної політики, до яких, зокрема, належать різні програми, які поряд з визначеними заходами повинні передбачати відповідне ресурсне забезпечення.

Питання для самоконтролю

1. Сутність питання “демографічна політика”.
2. Як пояснити об’єктивну необхідність регулювання демографічних процесів?
3. Найактуальніші демографічні проблеми в Україні.
4. Основні напрями демографічної політики в Україні.
5. Особливості демографічної політики у країнах світу.
6. Основні інструменти реалізації демографічної політики.

У результаті вивчення теми студенти повинні *знати*:

- сутність поняття “демографічна політика”;
- напрями демографічної політики;
- інструменти реалізації демографічної політики;

уміти:

- пояснити необхідність регулювання демографічних процесів;
- обґрунтувати певний напрям демографічної політики виходячи з аналізу демографічної ситуації.

Література: основна [1; 2; 8; 9; 10; 12];
додаткова [15; 16; 21]

Тема 3. Зайнятість в умовах ринкової економіки

Методичні вказівки до вивчення теми

Починати вивчення теми необхідно з усвідомлення значення зайнятості як важливого соціально-економічного індикатора, за яким можна дійти висновку про ефективність розвитку економіки. Іншими словами, темпи та рівень розвитку національної економіки і окремих її галузей залежать від збалансованого забезпечення їх працівниками, а ефективність структури зайнятості — від темпів збільшення обсягів виробництва, капіталовкладень в окремі галузі, збільшення кількості робочих місць та ін.

Необхідно звернути увагу на багатоаспектність категорії “зайнятість”, для якої найповнішого розкриття змісту якої її можна розглядати в економічному, соціальному, демографічному та регіональному аспектах.

Для глибшого осмислення сутності категорії зайнятості та її ринкової трансформації доцільно розглянути специфічний зв'язок між фундаментальними соціально-економічними категоріями — зайнятість і власність. Згідно із сучасними науковими поглядами сутність цього взаємозв'язку полягає в тому, що власність забезпечує індивіду статус власника, а отже, економічну свободу (економічну активність). Сутність прояву економічної активності визначає можливості зміни зайнятості, зміни поведінки суб'єктів ринку праці, формування ефективної ринкової зайнятості.

Практична реалізація зазначених змін потребує поряд з ринковими перетвореннями у функціональних елементах економіки здійснення адекватних трансформацій в інституціональній організації економіки, створення внутрішнього стимулюючого середовища.

Важливою складовою вивчення теми є доскональне вивчення нормативно-правових документів, що регламентують права, обов'язки, механізми взаємодії учасників ринку праці.

Особливу увагу слід звернути на такий важливий інструмент управління зайнятістю, як державна і регіональні програми зайнятості. Необхідно визначити сутність програм зайнятості, їх структуру, етапи розробки, механізм взаємодії розробників та виконавців програм, а також порядок контролю за їх виконанням.

Питання для самоконтролю

1. Сутність категорії “зайнятість” та аспекти її вивчення.
2. Види зайнятості.
3. Структура зайнятості, її види та використання в аналізі зайнятості.
4. Взаємозв'язок понять “зайнятість” і “власність”.
5. Нормативно-правове забезпечення управління зайнятістю.
6. Державна та регіональна програми зайнятості: мета, зміст, порядок розробки та реалізації.

У результаті вивчення теми студенти повинні знати:

- основні категорії та поняття;
- нормативно-правові положення щодо регулювання зайнятості;

уміти:

- пояснити взаємозв'язок категорій “зайнятість” і “власність”;
- охарактеризувати права та обов'язки служб зайнятості у сфері сприяння зайнятості населення;

- визначити перелік матеріалів, необхідних для розробки регіональної програми зайнятості.

Література: основна [1; 2; 7; 8; 10; 11];
додаткова [13; 16; 17; 19; 22]

Змістовий модуль II. Управління та використання трудових ресурсів

Тема 4. Система управління трудовими ресурсами

Методичні вказівки до вивчення теми

У межах теми для поглибленого її вивчення рекомендується самостійно опрацювати такі питання:

- управління трудовими ресурсами в загальній системі управління економікою;
- управління профорієнтацією, складова управління формуванням робочої сили.

Вивчаючи місце управління трудовими ресурсами в загальній системі управління економікою, необхідно акцентувати увагу на ключовій ролі трудових ресурсів (людського чинника) у розвитку економіки. Зокрема, слід зрозуміти, що ефективне управління формуванням трудових ресурсів створює сприятливі умови для забезпечення всіх сфер економіки робочою силою, необхідного професійного складу та кваліфікаційного рівня.

Необхідно також усвідомити, що від управління розподілом та перерозподілом робочої сили залежать ефективність і структура зайнятості населення, а отже, результативність виробництва. Водночас стійкий і динамічний розвиток галузей економіки сприяє забезпеченню повної та ефективної зайнятості.

Необхідно зрозуміти значення управління використанням трудових ресурсів, позаяк саме у процесі використання робочої сили реалізується сформований і розподілений трудовий потенціал. При цьому особливу увагу слід звернути на чинники, від яких залежить рівень використання робочої сили.

Розглядаючи управління професійною орієнтацією, необхідно зрозуміти роль профорієнтації у формуванні професійного складу робочої сили з урахуванням особистісних якостей майбутніх працівників та ситуації на ринку праці. При вивченні значення профорієнтації у формуванні робочої сили необхідно зосередити увагу на критеріях її ефективності для економічного зростання, а також усвідомити її роль у процесі самореалізації особистості працівника.

Питання для самоконтролю

1. Взаємозв'язки трудових ресурсів та виробничо-технологічної структури господарства.
2. Як визначити об'єкт та суб'єкт управління трудовими ресурсами?
3. Значення і особливості управління трудовими ресурсами в загальному процесі регулювання господарства та становлення ринкових відносин.
4. Структура системи управління трудовими ресурсами.
5. Сутність та зміст підсистеми управління формуванням робочої сили, розподілом трудових ресурсів та використанням робочої сили.
6. Сутність та етапи професійної орієнтації.
7. Ефективність професійної орієнтації з позицій окремої особи і суспільства в цілому.

У результаті вивчення теми студенти повинні *знати:*

- структуру та зміст управління трудовими ресурсами;
- структуру загальної системи управління економікою;
- сутність професійної орієнтації як напряму формування робочої сили;
- критерії та показники, що характеризують ефективність професійної орієнтації;

уміти:

- пояснити роль трудових ресурсів у забезпеченні економічного зростання;
- розкрити взаємозв'язок зайнятості населення та розвитку галузей економіки;
- охарактеризувати важливіші критерії, що свідчать про ефективність професійної орієнтації з позицій виробництва і окремої особи.

Література: основна [7; 8; 10–12];
додаткова [14; 15; 21]

Тема 5. Механізм та методи управління трудовими ресурсами

Методичні вказівки до вивчення теми

Вивчаючи тему, необхідно самостійно опрацювати питання балансового методу в управлінні трудовими ресурсами.

Перед початком вивчення зазначеного питання слід з'ясувати його сутність. Остання полягає в розробці різних видів балансів. У найзагальнішому розумінні баланс — це система взаємопов'язаних показників, які, з одного боку, характеризують джерела формування ресурсів, з іншого — напрями їх використання. Важливе значення балансового методу у плануванні трудових ресурсів полягає в тому, що він забезпечує балансові порівняння та узгодження показників.

Система балансів і балансових розрахунків охоплює:

- зведений баланс трудових ресурсів;
- баланс робочих місць і трудових ресурсів;
- балансовий розрахунок потреби фірми у кваліфікованих кадрах за професіями та джерел її забезпечення;
- балансовий розрахунок підготовки та перепідготовки працівників;
- балансовий розрахунок потреби у спеціалістах;
- баланс ринку праці.

Баланси та балансові розрахунки розробляють на рівні підприємств, регіонів, країни в цілому. При цьому слід урахувати, що з розвитком ринкової економіки під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників структура та зміст балансів можуть змінюватися.

Вивчаючи балансовий метод, необхідно також детально вивчити методичні підходи до розробки конкретного виду балансу.

Наприклад, щодо балансових розрахунків потреби фірми у кваліфікованих робітничих кадрах слід пам'ятати, що вони повинні входити як складова до комплексного плану розвитку підприємства і бути узгоджені з перспективами розвитку підприємства, заходами впровадження нової техніки та технологій, удосконалення організації виробництва та управління, підвищення продуктивності праці.

Що ж до порядку балансових розрахунків потреби в робітничих кадрах за професіями та джерел її забезпечення необхідно звернути увагу на послідовність етапів та їх зміст.

Згідно з діючими методиками виокремлюють такі етапи:

- визначення планової чисельності робітничих кадрів на початок і кінець року. Основними чинниками, які при цьому необхідно враховувати, є виробнича програма фірми, плани технічного переоснащення виробництва, галузеві нормативи, що враховують специфіку виробництва;
- визначення додаткової потреби з урахуванням приросту чисельності (порівняно з наявною), заміни передбачуваного ви-

буття кадрів та відшкодування втрат, пов'язаних з плінністю кадрів;

- визначення джерел покриття додаткової потреби в робітничих кадрах.

До джерел забезпечення потреб в робітничих кадрах належать такі:

- кількість робітників, які проходять перепідготовку безпосередньо на виробництві на нові професії;
- кількість випускників загальноосвітніх шкіл, які можуть бути прийняті на роботу;
- кількість випускників денних професійних навчальних закладів;
- кількість робітників, які будуть прийняті на роботу зі сторони, через центри зайнятості тощо.

На завершення слід зауважити, що розробка та застосування балансових розрахунків потреби в робітничих кадрах має передбачати постійне вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури робочої сили.

Вивчаючи тему, доцільно також детально розглянути баланс ринку праці, який є складовою системи національних балансів, одним з елементів інструменту регулювання економічного і соціального розвитку. У ринкових умовах цей баланс відтворює взаємодію таких процесів:

- формування пропозиції робочої сили (надходження незайнятих громадян на ринок праці);
- формування попиту на робочу силу (характеристика можливостей працевлаштування незайнятих громадян);
- зміна кількості незайнятих громадян протягом аналізованого (або планованого) періоду.

Важливо розглянути систему показників балансу ринку праці, до яких належать:

- кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю на початок року;
- кількість зареєстрованих у звітному році громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, у тому числі:
 - вивільнені з галузей економіки;
 - випускники навчальних закладів;
 - раніше зайняті в домашньому господарстві;
 - інші категорії незайнятого населення.

- потреба у працівниках для заміщення вільних робочих місць і вакантних посад;
- потреба у працівниках для комплектування новостворюваних робочих місць;
- кількість працевлаштованих незайнятих громадян (задоволений попит);
- кількість незайнятих громадян, які знімуться з обліку для самостійного працевлаштування;
- кількість незайнятих громадян на кінець періоду.

Необхідно також запам'ятати, що прогнозування показників ринку праці базується на економіко-статистичному аналізі тенденцій розвитку ринку праці, прогнозних макроекономічних показників щодо валового внутрішнього продукту, трудових ресурсів, загального обсягу інвестицій за рахунок усіх джерел фінансування, основних фондів та їх структури за формами власності.

Інформаційним забезпеченням розрахунків показників ринку праці є дані статистичної звітності.

Питання для самоконтролю

1. Сутність балансового методу.
2. Структура зведеного балансу трудових ресурсів.
3. Зміст та показники балансу ринку праці.
4. Порядок балансового розрахунку потреби фірми у кваліфікованих кадрах.
5. Джерела інформації для розробки зведеного балансу трудових ресурсів та ринку праці.

У результаті вивчення теми студенти повинні знати:

- сутність балансового методу;
- переваги балансового методу;
- основні види балансів, які використовуються у плануванні трудових ресурсів;
- систему показників окремих видів балансів;
- джерела інформації для розрахунку показників балансів;
- методичні положення, які слід урахувати при розробці балансів;

уміти:

- здійснювати балансові розрахунки потреби фірми у кваліфікованих робітничих кадрах;

- складати баланс ринку праці;
- складати аналітичну записку до конкретного балансового розрахунку.

Література: основна [1; 7; 8; 11; 12];
додаткова [14; 15; 17; 19]

Тема 6. Управління кадрами на підприємствах

Методичні вказівки до вивчення теми

Вивчаючи тему, слід ураховувати, що вона передбачає розгляд питань лише в узагальненому вигляді. Детальне вивчення аспектів управління кадрами на рівні підприємства забезпечує навчальна дисципліна “Управління персоналом”.

Головне питання теми полягає в тому, що управління кадрами на підприємстві, як і управління трудовими ресурсами загалом, необхідно розглядати як систему. На підприємстві така система становить сукупність методів, процедур, прийомів впливу організації на працівників з метою максимального використання їх потенціалу для досягнення поставлених цілей. Необхідно також запам’ятати, що в систему управління персоналом входить низка функціональних підсистем, які спеціалізуються на виконанні однорідних функцій.

У найповнішому вигляді система управління персоналом повинна охоплювати такі підсистеми:

- умов праці;
- трудових відносин;
- забезпечення персоналом, оформлення та обліку кадрів;
- планування, прогнозування та маркетинг персоналу;
- розвитку кадрів;
- аналізу та розвитку засобів стимулювання праці;
- юридичних послуг;
- розвитку соціальної інфраструктури;
- розробки організаційних структур управління.

Необхідно звернути увагу також на те, що кожна з названих підсистем має певне коло завдань, які виконують різні підрозділи роботи з кадрами на підприємстві. Залежно від розміру підприємства склад підрозділів змінюється: на малих підприємствах один підрозділ може виконувати завдання кількох підсистем, на великих завдання кожної підсистеми, як правило, виконує окремий підрозділ.

У межах теми слід детально вивчити питання формування структури персоналу та визначення кваліфікаційних вимог до нього.

Для поглибленого опанування вказаних питань необхідно ознайомитись із положенням Національного класифікатора професій щодо тлумачення окремих питань, ознак класифікації професій, характеристики окремих груп професій. Ці знання сприятимуть формуванню навичок розрахунку чисельності працівників, обліку складу та розподілу кадрів за професіями та рівнями класифікації, планування додаткової потреби в кадрах, утворення нових посад, здійснення записів про роботу у трудові книжки працівників.

Питання для самоконтролю

1. Сутність та зміст управління кадрами на підприємстві.
2. Загальна характеристика системи управління персоналом організації.
3. Завдання окремих підсистем управління персоналом на підприємстві: умов праці; забезпечення персоналом, оформлення та обліку кадрів; планування прогнозування та маркетинг персоналу; розвитку кадрів; аналізу та розвитку засобів стимулювання праці.
4. Визначення понять “робота”, “кваліфікація”, “професія”, “спеціалізація”, “посада”.
5. Характеристика укрупнених груп професій:
 - фахівці;
 - керівники, менеджери (управлінці);
 - технічні службовці;
 - кваліфіковані робітники з інструментом.

У результаті вивчення тем студенти повинні знати:

- структуру системи управління персоналом на підприємстві;
- завдання окремих підсистем управління персоналом;
- основні категорії та поняття: кваліфікація, професія, спеціалізація, посада, менеджер, професіонал, фахівець, технічний службовець, кваліфікований робітник з інструментами;

уміти:

- аналізувати професійну та кваліфікаційну структуру персоналу;
- визначити додаткову потребу в кадрах.

Література: основна [6; 9; 10; 12];
додаткова [16; 18; 19; 25]

Тема 7. Організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у системі управління трудовими ресурсами

Методичні вказівки до вивчення теми

Вивчення теми необхідно почати з'ясуванням ролі кваліфікованих кадрів у сучасному виробництві. Як засвідчують наукові розробки та практична діяльність господарюючих суб'єктів у сучасних умовах саме рівень кваліфікації персоналу є головною конкурентною перевагою будь-якої фірми (установи, організації).

У цьому зв'язку підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації слід розглядати як найважливіші напрями формування кваліфікованої робочої сили, а також удосконалення її професійної структури та підвищення рівня кваліфікації у процесі трудової діяльності.

Потрібно чітко засвоїти, що підготовка кадрів — це навчання з метою отримання певної професії, перепідготовка — навчання з метою опанування іншої професії (наявна професія перестає користуватись попитом на ринку праці), підвищення кваліфікації — навчання з метою підвищення кваліфікаційного рівня за професією працівника.

Важливо також звернути увагу на те, що професійна підготовка поділяється на професійно-технічну і вищу професійну. У першому випадку підготовку здійснюють професійно-технічні навчальні заклади, які надають випускникам освітньо-кваліфікаційний рівень “кваліфікований робітник”. Вищу професійну підготовку забезпечують вищі навчальні заклади різних видів акредитації. Випускники цих навчальних закладів отримують освітньо-кваліфікаційні рівні “молодший спеціаліст”, “бакалавр”, “спеціаліст”, “магістр”.

Принциповим питанням щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів є визначення потреб. З цією метою використовують такі методи:

- використання системи оцінки показників діяльності для вимірювання рівня можливостей і визначення недоліків, які можна виправити за допомогою навчання;
- урахування змін у вимогах, внесених до опису посад і розроблених у зв'язку з використанням нових технологій;
- визначення конкретних виробничих ділянок з проблемами продуктивності, які можна вирішити за допомогою додаткової підготовки;
- використання інформації, зібраної під час спеціальних обстежень та обговорень за участю працівників.

На завершення вивчення теми необхідно розглянути питання управління підготовкою кадрів. Зокрема, слід детально розглянути процес управління системою професійного навчання, що здійснюється Міністерством праці та Міністерством освіти і науки України. Ці установи розробляють необхідні нормативні документи та вимоги до визначення змісту професійного навчання.

Контроль за координацією роботи органів державних служб зайнятості з профорієнтації та професійного навчання здійснює Державний центр зайнятості.

Управління у сфері вищої професійної підготовки в межах їх компетенції здійснюють:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади в галузі освіти і науки;
- інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані вищі навчальні заклади;
- вища атестаційна комісія України;
- органи місцевого самоврядування;
- власники вищих навчальних закладів;
- органи громадського самоврядування.

Питання для самоконтролю

1. Роль кваліфікованих кадрів у сучасному виробництві.
2. Основні завдання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.
3. Структура системи професійної підготовки кадрів в Україні.
4. Характеристика основних форм підвищення кваліфікації.
5. Характеристика організаційної структури управління підготовкою кадрів.

У результаті вивчення теми студенти повинні знати:

- сутність та основні форми професійної підготовки кваліфікованих кадрів;
- принципи та завдання професійної підготовки;
- органи управління підготовкою кваліфікованих кадрів, їх функції;

уміти:

- пояснити роль кваліфікованих кадрів у сучасному виробництві;
- визначити потребу фірми в підготовці кваліфікованих кадрів.

Література: основна [1–6; 8; 11; 12];
додаткова [16; 23–25]

Тема 8. Використання трудових ресурсів

Методичні вказівки до вивчення теми

Вивчення теми слід почати з усвідомлення сутності категорії ефективності виробництва як найважливішої якісної характеристики господарювання на всіх рівнях. У найзагальнішому варіанті цю категорію розглядають як результативність використання виробничого потенціалу. Звідси можна зробити висновок про вирішальне значення використання трудових ресурсів для ефективності виробництва в цілому. При цьому необхідно звернути увагу на реалізацію трудового і творчого потенціалу працівника у процесі виробничої діяльності.

Важливо зрозуміти, що ефективність використання трудових ресурсів залежить від комплексу економічних, соціальних, техніко-технологічних, організаційних та інших умов, за яких здійснюється трудова діяльність. Тому управління використанням робочої сили передбачає управління вказаними умовами.

Необхідно запам'ятати, що використання трудових ресурсів аналізується на різних рівнях управління. З цією метою розроблені відповідні системи показників та критеріїв.

Так, на макрорівні це такі критеріїв:

- рівень життя населення;
- підвищення темпів зростання національного доходу в розрахунку на одного працюючого.

На рівні підприємства використання робочої сили характеризується такими показниками:

- продуктивністю праці;
- рівнем використання фонду робочого часу;
- плинністю кадрів;
- часткою працівників, зайнятих ручною працею, у загальній їх кількості.

Важливим питанням теми є механізм регулювання використання трудових ресурсів, який слід розуміти як сукупність взаємодіючих структурних одиниць (підрозділів), що здійснюють певні заходи регулювання використання трудових ресурсів.

До таких заходів, зокрема, належать:

- збереження та збільшення кількості сучасних ефективно функціональних робочих місць в усіх секторах економіки;
- сприяння посиленню мобільності трудових ресурсів;

- організація превентивної професійної переорієнтації та перенавчання працівників, для яких існує ризик звільнення;
- розвиток безперервної освіти з метою підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили;
- удосконалення організації виробництва та умов праці.

На завершення слід зауважити, що механізм управління використанням робочої сили не залишається незмінним, він повинен удосконалюватись відповідно до структурних змін на виробництві, в економіці в цілому та у сфері соціально-трудових відносин.

Питання для самоконтролю

1. Які умови впливають на ефективність використання трудових ресурсів?
2. Взаємозв'язок ефективності господарювання та використання трудових ресурсів.
3. Система показників та критеріїв, що характеризують стан використання трудових ресурсів на макро- та мікрорівні.
4. Сутність механізму управління використанням трудових ресурсів.

У результаті вивчення теми студенти повинні знати:

- сутність поняття “використання трудових ресурсів”;
- основні чинники впливу на використання робочої сили;
- систему показників, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів на макро- та мікрорівні;

уміти:

- розраховувати показники ефективності використання робочої сили на різних рівнях;
- пояснити дію механізму управління використанням трудових ресурсів.

Література: основна [1; 2; 8; 10–12];
додаткова [14; 20–22]

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Нормативна

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

Основна

7. Дмитренко Г. А., Протасова Н. Г. Управління людськими ресурсами. — К., 2006.
8. Дорошенко Л. С. Управління трудовими ресурсами. — К., 1997.
9. Калина А. В. Економіка праці. — К., 2004.
10. Качан Е. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами. — К., 2003.
11. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. — К., 2003.
12. Управління людськими ресурсами. Понятійно-термінологічний словник / За ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. — К., 2006.

Додаткова

13. Давидова И., Ким М. Институциональные основы занятости в переходной экономической системе // Экономика Украины. — 1998. — № 4. — С. 44.
14. Данюк В. М., Колот А. М. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. — К., 1995.
15. Дорошенко Л. С. Демографія. — К., 2005.
16. Персонал. Словарь понятий и определений / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. — М., 2000.
17. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект ефективності). — К., 2003.
18. Класифікатор професій. — К., 2005.
19. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред. І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко та ін. — К., 1999.
20. Пашута М. Т., Калина А. В. Прогнозування та макроекономічне планування. — К., 1998.
21. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. — К., 1992.
22. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість. — К., 1997.
23. Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала. — К., 1995.
24. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — М., 2006.
25. Щёкин Г. В. Планирование и организация работы с персоналом. — К., 1993.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни	
“Управління трудовими ресурсами”	3
Зміст дисципліни “Управління трудовими ресурсами”.....	4
Список літератури	18

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*
Редактор *І. В. Хронюк*
Комп’ютерне верстання *А. А. Кучерук*

Зам. № ВКЦ-3965

Формат 60×84/16. Папір офсетний.

Друк ротатійний трафаретний.

Наклад 50 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)

03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

ДП «Видавничий дім «Персонал»

03039 Київ-39, просп. Червонозоряний, 119, літ. ХХ

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб’єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008*