1. **Предмет, місце і значення дисципліни “Управління трудовим потенціалом”.**

Предметом УТП є система регулювання процесів відтворення, що включає формування, розподіл, перерозподіл, обмін, використання та захист трудового потенціалу на макроекономічному рівні. Об’єктом дисципліни є власне трудовий потенціал суспільства, який є узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини в трудовій діяльності (кількісні та якісні характеристики наявних ресурсів праці суспільства на даному рівні його розвитку). Для дослідження такої складної системи, як УТП застосовується сукупність різноманітних методів: статистичних; економіко-математичних; балансового; програмно-цільових; нормативних; структурно-функціональних. Головне завдання дисципліни „УТП” – сформувати у студентів стійкі знання теорії УТП, допомогти набути вмінь і навичок самостійно розробляти заходи щодо вдосконалення системи УТП. Завдання УТП: вивчення теорії УТП; нормативно-правова база; ресурси забезпечення використання ТП; сутність мотивації і методи мотивації економічної активності; особливості суспільної організації праці; напрями державної соціальної політики; оцінка та ефективність використання ТП; зарубіжний досвід ефективності УТП суспільства.Дисципліна «Управління трудовим потенціалом» входить до блоку дисциплін фахової підготовки бакалаврів і посідає одне з чільних місць

1. **Взаємозв’язок дисципліни “Управління трудовим потенціалом” з іншими суміжними дисциплінами.**

“УТП” має міжгалузевий характер, побудований на об”єктивних законах та механізмах ринкової економіки і тісно пов”язаний з іншими науками. Теоретичним фундаментом, на який спирається предмет УТП є філософія, політ.економія,макроекономіка,мікроекономіка та правознавство. Теоретичні положення та висновки цих наук служать правильному розумінню теоретичних засад УТП. Предмет УТП спирається на економіку праці, психологію і соціологію праці. Дисципліна УТП пов”язаний з низкою таких дисциплін як трудове право, фінанси, економічний аналіз, статистика, інформаційні системи і технології, які дають уявлення про джерела та зміст інформації, потрібної для ефективного УТП.Він також тісно пов”язаний з такими дисциплінами як державне управління, РПС, демографія, наукова організація і нормування праці, ринок праці, менеджмент та ін. Цей зв”язок з іншими дисциплінами обумовлений спільністю об”єкта дослідження, проте конкретні його вияви і структура мають свої особливості в кожній навч.дисципліні.

1. **Населення як основа формування трудового потенціалу.**

Населення є основою формування трудового потенціалу. Населення – це сукупність людей, які перебувають у межах даної держави і підлягають її юрисдикції. Воно є сукупністю індивідів, які відповідно до біосоціальної сутності людини здійснюють власну життєдіяльність у межах певного ладу і вступають між собою у суспільні відносини (економічні, політичні, правові, сімейні, національні та культурні). Населення можна характеризувати з двох боків: як елемент прод.сил і як носія СТВ. Проте існує ще одна сторона, властива населенню, - це відтворення самого нас-ня. Відтворення-це оновлення шляхом народжуваності і смертності, які постійно змінюють чисельність, статево-вікову структуру та інші його показники. Населення не може існувати поза економікою, як і економіка без населення, це дві чястини одного соціального організму.

1. **Сучасна демографічна ситуація в Україні**

Україну за чисельністю населення вважають однією з великих держав Європи. Аналізуючи певні показники, що характеризують постійну чисельність населення України, можна зробити певне узагальнення, що чисельність постійного населення в Україні спочатку зростала, а з 90-х років минулого століття почала зменшуватися через перевагу смертності над народжуваністю.

Аналіз сучасної демографічної ситуації протягом останніх років свідчить про наявність в Україні поряд із соціально-економічними проблемами глибокої демографічної кризи. Це є наслідком деформацій ( 1 світова війна, Голодомор 1931-1933, 2 світова війна). Для сучасної демографічної ситуації в Україні характерні: 1. різке зменшення народжуваності, збільшення смертності і відсутність природного приросту. 2.постаріння населення, збільшення навантаження на працездатну його частину. 3.скорочення тривалості життя як чоловіків, так і жінок. 4.погіршення здоровя нації. 5.інтенсифікація міграційних процесів, вплив яких на демографічні та соціально-економічні показники скперечливий і нерідко негативний. Основним чинником, що обумовлює скорочення чисельності населення є режим його відтворення, який характеризується тенденцією зростання депопуляції. Існує тенденція значного погіршання здоровя дітей і підлітків. Узагальнення сучасних чинників зниження народжуваності дає підстави виокремити такі групи: економічні, соціальні, психологічні, біологічні. на демографічну ситуацію в Україні суттєво впливає стан здоровя населення. Скорочення кількості населення залежно від міграційних процесів становить 1/3 частини загального обсягу кількісних втрат.

\

1. **Природний рух: сутність і значення.**

Природний рух- це відтворення населення шляхом зміни поколінь. Природний рух харак-ся показниками народжуваності, смертності, а також природного приросту. Ці показники визначають у відносному та абсолютному вираженні.

Природний рух населення — це результат процесів народження та смерті людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбуваєть­ся природний приріст або природне зменшення населення.

У природному русі населення розрізняють типи його відтворен­ня: традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний).

Традиційний тип відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю (з причин нероз­виненості медицини, низького рівня життя, війн, епідемій). В ре­зультаті взаємодії цих факторів загальні темпи зростання чисель­ності населення невисокі, в структурі переважає частка молодих людей. Цей тип характерний для ранніх етапів розвитку людсько­го суспільства.

Сучасний тип відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, досягненнями медицини, емансипацією і залученням в економічну діяльність жінок та іншими при­чинами, в результаті яких різко зменшився рівень народжуваності, значно збільшилася середня тривалість життя, знизився рівень смерт­ності, зросла частка людей старшого віку в структурі населення.

Розрізняється три режими відтворення населення: розширене, просте, звужене. Розширене відтворення характеризується перева­жанням народжуваності над смертністю (і в абсолютних показниках, і в розрахунку на 1000 осіб) та, відповідно, природним приростом населення. Просте відтворення означає постійну кількість населен­ня в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності. Звужене відтворення, або депопуляція, характерне для країн, в яких показники смертності перевищують показники народжуваності, в результаті чого відбувається абсолютне зменш. кількості насел., що ми і спостеріг. зараз в Україні.

1. **Статево вікові діаграми і їх характеристики. (зошит)**

**Статево-вікова структура** населення є одним із важливих демографічних показників. Вона дозволяє зробити певні висновки щодо демографічних тенденцій та визначити можливі зміни динаміки чисельності населення в майбутньому

Вирізняють три типи статево-вікових діаграм: прогресивна, стаціонарна та регресивна.

Статево-вікова діаграма являється **прогресивною***,* що свідчить про високу народжуваність та високу смертність у країні; даний тип статево-вікових діаграм характерний для країн, що розвиваються.

Статево-вікова діаграма являється **стаціонарною,**що вказує на низьку народжуваність та наявність у суспільній структурі населення країни значної частки осіб працездатного віку; характерна для країн середнього рівня розвистку.

Статево-вікова діаграма являється **регресивною***,* що свідчить про низьку народжуваність, зростання чисельності осіб, старше працездатного віку; притаманна країнам високого рівня розвитку.

1. **Показники оцінки природного руху населення**.

Природний рух населення – це відтворення населення шляхом зміни поколінь. Він характеризується показниками народжуваності, смертності, а також природного приросту. Ці показники можуть визначатися у відносному і абсолютному вираженні. Абсолютні показники – це загальна кількість народжених або померлих; відносні поділяються на темпи і коефіцієнти народжуваності, смертності та природного руху, які розраховуються на 1000 жителів у ‰. Це такі показники як :

*1)Загальний коефіцієнт народжуваності* =(Чис.народжених за рік / Чис.насел.середньоріч.)\*1000. На величину цього коефіцієнта суттєво впливає статево-віко­вий склад населення, тож на практиці застосовують і так званий спеціальний коефіцієнт народжуваності (Кн.с.):

*2)Спеціальний коефіцієнт народжуваності* = (Чис.народжених за рік / Чис.жінок 15-49 р. середньоріч.) \* 1000

*3)Спеціальний віковий коефіцієнт народжуваності* = (Чис.народжених від матерів даного віку / Чис.жінок даного віку середньоріч.) \* 1000 , тбт цей показник який дає змогу визначити рівня народжуваності від віку жінок

4) Фактором природного руху населення є також смертність. Для її характеристики використовують цілу низку показників, і передусім коефіцієнт смертності (Кс.з.):

*Коефіцієнт смертності* = (Чис.померлих за рік / Чис.нас.середньор.) \* 1000

5) Коефіціент дитячої смерті необхідно обчислювати для обґрунтування відповідного аналізу інтен­сивності і динаміки смертності. Цей коефіцієнт визначається наступним чином:

*Коефіцієнт дитячої смертності* = (Чис.померлих за рік у віці до 1 року / Заг.чис.народжених у цей самий рік)

6) Природний приріст населення є похідним від масштабів народжуваності і смертності та визначається як різниця між числом народжених і померлих за формулами:

*Природний приріст снаселення* = ((Чис.народж. – Чис.померл.) / Чис. середньор.) \* 1000 або Заг.коеф.народж. – Заг.коеф.смерт.

1. **Види і типи відтворення населення.**

Під **відтворенням населення** розуміють безперервне відновлення його кількісних і якісних характеристик протягом тривалого історичного періоду з відносно сталими умовами життя. Відтворення населення — один із головних процесів відтворення суспільства, постійне відновлення генерації людей.

Виділяють три типи відтворення населення: розширене, просте, звужене.

При **розширеному відтворенні** населення народжуваність пе­ревищує смертність. Розширене відтворення може бути екстенсивним і інтенсивним. **Екстенсивне відтворення** означає збільшення чисельності трудового потенціалу в країні та окремих регіонах без зміни якісних характеристик економічно активного населення. **Інтенсивне відтворення** трудового потенціалу пов’язане зі зміною його якості (зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних і розумових здібностей тощо).

**Просте відтворення** характеризується пос­тійною кількістю населення внаслідок приблизно однакової народжуваності і смертності.

При **звуженому типі** відтворення населення смертність перевищує народжуваність.

У природному русі населення розрізняють типи його відтворен­ня: традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний).

Традиційний тип відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю (з причин нероз­виненості медицини, низького рівня життя, війн, епідемій). В ре­зультаті взаємодії цих факторів загальні темпи зростання чисель­ності населення невисокі, в структурі переважає частка молодих людей. Цей тип характерний для ранніх етапів розвитку людсько­го суспільства.

Сучасний тип відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, досягненнями медицини, емансипацією і залученням в економічну діяльність жінок та іншими при­чинами, в результаті яких різко зменшився рівень народжуваності, значно збільшилася середня тривалість життя, знизився рівень смерт­ності, зросла частка людей старшого віку в структурі населення.

1. **Сучасна демографічна ситуація в Україні.**

Україну за чисельністю населення вважають однією з великих держав Європи. Аналізуючи певні показники, що характеризують постійну чисельність населення України, можна зробити певне узагальнення, що чисельність постійного населення в Україні спочатку зростала, а з 90-х років минулого століття почала зменшуватися через перевагу смертності над народжуваністю.

Аналіз сучасної демографічної ситуації протягом останніх років свідчить про наявність в Україні поряд із соціально-економічними проблемами глибокої демографічної кризи. Це є наслідком деформацій ( 1 світова війна, Голодомор 1931-1933, 2 світова війна). Для сучасної демографічної ситуації в Україні характерні: 1. різке зменшення народжуваності, збільшення смертності і відсутність природного приросту. 2.постаріння населення, збільшення навантаження на працездатну його частину. 3.скорочення тривалості життя як чоловіків, так і жінок. 4.погіршення здоровя нації. 5.інтенсифікація міграційних процесів, вплив яких на демографічні та соціально-економічні показники скперечливий і нерідко негативний. Основним чинником, що обумовлює скорочення чисельності населення є режим його відтворення, який характеризується тенденцією зростання депопуляції. Існує тенденція значного погіршання здоровя дітей і підлітків. Узагальнення сучасних чинників зниження народжуваності дає підстави виокремити такі групи: економічні, соціальні, психологічні, біологічні. на демографічну ситуацію в Україні суттєво впливає стан здоровя населення. Скорочення кількості населення залежно від міграційних процесів становить 1/3 частини загального обсягу кількісних втрат.

1. **Сучасна структура населення України та його основні соціально – демографічні характеристики.**

Україна за чисельністю населення є однією з великих держав Європи. На 1 жовтня 2010 року в Україні чисельність наявного населення становила 45 млн.806 тис. осіб. З початку року населення зменшилося на 140,7 тис.Осіб. Зменшення населення відбулося внаслідок природного скорочення 152,3 тис. Осіб, водночас міграційний приріст населення становив 12907 осіб. Серед прибулих в Україну на постійне проживання приїхало близько 25 тис. чоловік. Серед прибулих 80% становлять з країн СНД і 20% з інших країн. Якщо взяти структуру населення України, то воно власне складає: чоловіки – 46%, жінки – 54%. Міське населення – 68%, сільське – 32%. За національним складом найбільш питому вагу займають українці і росіяни – 93%, причому українці – 71%, росіян – 22%, а решта 7 %. На другому місці євреї-більше пів мільйона в Україні. За євреями, білоруси-440тис., на 5 місці молдовани-350 тис., поляки-250 тис., угорці-180 тис., румуни-150 тис., греки-100 тис., татари-300 тис. Коефіцієнт народжуваності в Україні складає 10,9 на 1000 осіб за 2010, коефіцієнт смертності-15,3 на 1000 осіб. Шлюбності – 6,9, а розлучуваності – 2,9.

На 1 січня 2010 року густота населення України склала 76.1 чол. на 1км2.За густотою населення окремі території України також істотно відрізняються. Найгустіше заселена Донецька область, найменше — Чернігівська область. Досить низька густота населення в поліських і степових областях України. Дуже нерівномірно розміщене населення на територіях таких областей, як Луганська, Запорізька, Закарпатська, Чернівецька, а також Автономна Республіка Крим. По густоті населення:1 група(Київська,Луганська, Донецька); 2 група(Одеса,Запоріжжя, Черкаси, Тернопіль); 3 група(Миколаїв, Суми,Кіровоград,Чернігів).

Стосовно тривалості життя, середня тривалість життя в Україні біля 69років, чоловіки-63роки, жінки-74 роки, в Європі середня тривалість життя чоловіків-79,5 років, жінок – 86 років.

1. **Демографічна політика. Об’єкт та суб’єкт демографічної політики.**

Демографічна політика – система загальноприйнятих на рівні управління ідей і засобів, за допомогою яких держава і її соціальні інститути, дотримуючись принципів, адекватних історичним умовам, передбачають досягнення встановлених якісних і кількісних цілей демографічного розвитку, що відповідають перпективним цілям соціально-економічноого розвитку держави загалом. У концепції демографічного розвитку України на 2005-2015рр. наголошується, що базовим положенням є трактування демографічної політики не як складової соціально-економічної політики, а як її особливої спрямованості, демографічної орієнтації.

Субєктом демографічної політики є держава. Обєктом є процеси народжуваності і смертності, умови і рівень життя, сімейно-шлюбні відносини, процеси міграції, формування трудових ресурсів і демографічні аспекти зайнятості.

Складові демографічної політики умовно можна поділити на три групи: економічні, правові (адміністративно-юридичні), інформаційно-агітаційні (психологічні). Економічні заходи мають форму надання прямої грошової допомоги, дотації з Держбюджету або місцевих бюджетів, непрямих грошових допомог. Правові (адміністративно-юридичні) заходи покликані створити єдині законодавчі та адміністративні норми поведінки. Інформаційно-агітаційні (психологічні) заходи передбачають використання засобів масової інформації, мистецтва з метою регулювання демографічних процесів відповідно до цілей та завдань демографічної політики.

Поліпшення демографічної ситуації можна очікувати лише за умови поліпшення економічної ситуації в Україні, центральну роль в якому мають відіграти: 1.подолання бідності. 2.глибоке реформування сфери праці. 3.забезпечення ефективної зайнятості. Особливої уваги в сучасних умовах набуває охорона здоровя населення, а також сімейної політики і народжуваності, подолання негат. наслідків старіння нації.

1. **Суть і причини функції міграції.**

Під міграцією розуміють такі територіальні переміщення населення, які супроводжуються зміною місця прожи­вання та місця праці (назавжди або на досить тривалий строк) як у межах однієї країни, так і поза її межами. **Соціально-економічна суть міграції** населення полягає у забезпеченні кількісної та якісної відповідності між потребою у робочій силі та наявністю її у різних регіонах держави, а також у реалізації прагнень працівників задовольнити особисті потреби соціального, професійно-кваліфікаційного та духовного характеру.Переміщення у просторі відбувається внаслідок дії економічних, соціальних, демог­рафічних, політичних та інших факторів, але ці чинники діють одночасно, вони певною мірою взаємозалежні, тож виявити окремі компоненти міграційного процесу, сформовані під впли­вом одного чи двох факторів, як правило, складно. Існують також суб”єктивні та об”єктивні причини міграції: за особистим бажанням – тобто вибір місця проживання та роботи для задоволення своїх потреб різного характеру; природні умови та рівень розвитку та благоустрою різних регіонів; демографічні та соціально-психологічні причини.Поділяють також фактори міграції на **некеровані і керовані** суспільством, іншими словами — умови (природні умови, географічне положення та умови благоустрою регіонів) .Виділяють також чинники міграції **за сферою їх прояву**: народногосподарські, територіальні, галузеві та внутрівиробничі, а також постійні, тимчасові і змінні залежно від їх використання в регулюванні міграційних процесів.

Мігра­ція як чинник розвитку ринку виконує прискорювальну, розподіль­чу та селективну функції[[1]](#footnote-1)1.Забезпечення певного рівня географічної мобільності робочої сили, змінність складу трудоактивного населення регіону та збіль­шення місць проживання індивіда протягом життя є результатами здійснення **прискорювальної функції. Розподільча функція** міграції виявляється у перерозподілі населення між регіонами за рахунок чого досягається більша відповідність між попитом на робочу силу та її пропозицією. **Селективна функція** міграції полягає у зміні якісного складу населення і робочої сили регіонів унаслідок нерівномірної участі у міграційних процесах представників різних соціально-демографічних груп.

1. **Показники оцінки механічного руху населення.**

Поряд з природним рухом на демографічні параметри населення впливає територіальна мобільність, або **механічний рух** населення. Для характеристики механічного руху населення використовуються такі показники:

1)дані про прибуття і вибуття населення конкретного регіону і країни за певний проміжок часу;

2)сума прибулого і вибулого населення (міграційний обмін);

3)різниця між величиною прибулого і вибулого населення (сальдо механічного руху); 4)інтенсивність механічного руху, що визначається як відношення кількості мігрантів до загальної чисельності населення або кількість мігрантів на 1000 осіб населення.

1. **Види міграції та їх характеристика.**

Під міграцією розуміють такі територіальні переміщення населення, які супроводжуються зміною місця прожи­вання та місця праці (назавжди або на досить тривалий строк) як у межах однієї країни, так і поза її межами Класифікуючи міграції стосовно до будь-якої країни, виділяють зовнішню (міждержавну) і внутрішню. До **зовнішньої міграції** відносять такий рух населення через державні кордони, який пов’язаний зі зміною місця проживання. Зовнішня міграція має два боки: **еміграція** — виїзд працездатного населення з країни перебування для довгострокового чи постійного проживання в іншу країну та **імміграція** — в’їзд робочої сили в дану країну з-за кордону. **Внутрішня міграція** — це переміщення населення в межах однієї країни. Розрізняють міграції сільського та міського населення, міжміські міграції та міграції у межах сільської місцевості.

За тривалістю міграції поділяються на постійні (безповоротні) та тимчасові (зворотні). **Постійна (безповоротна) міграція** — це переміщення населення, що супроводжується зміною постійного місця проживання. Прикладом постійної міграції є переселення сільських жителів до міст, а тимчасової (зворотної) — навчання, робота на іншій території за контрактом тощо.**Тимчасові міграції** поділяються на маятникові, циклічні, епізодичні. **Маятникова міграція** — це щоденні або щотижневі поїздки населення від місць проживання до місць роботи або навчання, що розташовані в різних населених пунктах. У маятникових міг­раціях бере участь значна частина міського й сільського населення. **Циклічна (сезонна) міграція** — це переміщення працездатного населення, пов’язане з пошуком роботи на певний час з поверненням на попереднє місце проживання (наприклад, сезонні роботи). **Епізодична міграція** являє собою ділові, культурно-побутові, рекреаційні та інші поїздки, що здійснюються нерегулярно у часі. **Вимушена міграція** — це переміщення особи, що супроводжується перетинанням державного кордону, у зв’язку з учиненням щодо неї або членів її сім’ї насилля чи переслідування в будь-якій формі або реальною можливістю піддатися насиллю чи переслідуванню тощо.

За способом реалізації міграції поділяються на організовані та неорганізовані, індивідуальні. Перша здійснюється за допомогою й за участі державних та громадських органів, другі ж — силами й коштом самиї емігрантів без підтримки установ.

1. **Фактори формування основних демографічних параметрів населення**.

Демографічний фактор – один із визначальних для гарантування стабільного й безпечного розвитку держави, а проблеми оптимального демографічного розвитку є надзвичайно актуальними.

Виділяють такі чинники формування демографічної ситуації: чисельність населення, його розміщення, кількісна та якісна оцінка трудових ресурсів у розрізі областей і регіонів, процес народжуваннсоті(смертності), відтворення, міграційного руху.

Сучасна демографічна ситуація в Україні

характерна тільки їй властивими особливостями. На неї у нашій країні суттєво впливають штучно створені “особливі ситуації”, в яких десятиліттями проживали її люди. А динаміка чисельності, кількісні та якісні характеристики населення держави виявляються не надто оптимістичними, більше того, з помітними ознаками погіршення демовідтворення.

Треба зазначити, що зменшення природного приросту пояснюється багатьма чинниками, але основними є постійне зниження народжуваності й значне збільшення смертності населення. Якщо враховувати головні тривалі тенденції природного спаду, а не тривалі підвищення його показників, то природний спад охоплює дедалі більше як міських, так і сільських поселень.

Зменшення коефіцієнта народжуваності сприяє процесам “постаріння” населення, зменшенню осіб старшого віку, зростанню демографічного навантаження на населення працездатного віку. Оскільки Україна має порівняно високу питому вагу осіб пенсійного віку, то саме демографічне навантаження на працездатне населення формується здебільшого за рахунок цього населення, а не дітей, що є, своєю чергою, неґативним фактором у плані формування трудового потенціалу

1. **Регулювання міграційних процесів.**

Міграційна політика суттєво впливає на стан трудового потенціалу і є складовою демографічної політики та виділяється як самостійний елемент лише з метою конкретизації заходів регулювання руху населення Без глибокого аналізу та зясування причинно-наслідкових звязків і механізму міграційних процесів удосконалити управління ними практично неможливо. Цей механізм впливає переважно на сфери соціально-економічних відносин, що спонукає до вивчення причин і моментів переміщення людей. Практика регулювання міграційного руху населення в межах України та за її межами вимагає нового бачення становища людини у сфері зайнятості, що повязано з конкуренцією, свободою і добровільністю вибору сфери суспільно корисної діяльності та зміною місця проживання і праці, зокрема і з виїздом за кордон. Широкомасштабна еміграція населення найактивнішого репродуктивного віку негативно впливає на шлюбність і народжуваність, що відбивається на відтворенні населення країни в цілому, а також її трудового потенціалу. Посилення ролі міграційних процесів у суспільно-політич­ному та економічному житті, проведення активної міграційної політики є засобом регулювання територіального руху населення, інструментом забезпечення інтересів держави.

1. **Концепція державної міграційної політики.**

Державна міграційна політика – сукупність заходів, що здійснюються державою з метою регулювання міграційних процесів, створення умов для реалізації інтелектуального і трудового потенціалу мігрантів, побудови демографічного правового суспільства, забезпечення належного соціально-економічного та демографічного розвитку, дотримання принципів захисту національних інтересів, безпеки і територіальної цілісності України. Розробка концепції державної міграційної політики України, прийняття на її базі відповідних правових актів є важливою умовою зміцнення економіки, посилення національної безпеки держави. Основні принципи державної міграційної політики: 1.забезпечення свободи пересування, вибору місця проживання. 2.забезпечення державної безпеки та національних інтересів. 3.захист прав і свобод іноземців і осіб без громадянства. 4.недопущення будь-яякої дискримінації. 5.запобігання масовим стійким та нерегульованим процесам міграції. 6.протидія незаконній міграції. Основними напрямками внутрішньої міграційної політики є забезпечення свободи територіального пересування населення, в галузі праці – оптимізації міжрегіонального перерозподілу громадян, виходячи з політики, яка склалася у сфері зайнятості і стану регіональних ринків праці. Обєктом міграційної політики в Україні є територіальний рух населення Суб’єктом є громадяни України, громадяни інших держав і особи без громадянства, які перетинають державний кордон України.

1. **Поняття та основні показники загальноосвітнього та професійного рівня трудового потенціалу.**

До загальноосвітніх навчальних закладів належать школи, ліцеї, гімназії, колегіуми, санаторні школи, спеціальні школи,. а також школи соціальної реабілітації. Загальноосвітні навчальні заклади першого ступеня (початкова школа) забезпечують початкову загальну освіту, другого ступеня (основна школа) – неповну загальну середню освіту, третього ступеня (старша школа) – повну загальну середню освіту. Формування трудового потенціалу держави здійснюється у системі професійно-освітніх закладів після одержання загальної середньої освіти. Початкова професійна освіта здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах, які забезпечують підготовку кваліфікованих робітників для галузей народного господарстваВипускникам професійно-технічного училища присвоюється робітнича професія певної класифікації відповідно до набутої освіти, кваліфікаційних умов і навичок.

1. **Зміст, принципи та структура загальної та професійної освіти в Україні.**

**Освіта** – це цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини,суспильства,держави,що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлення державою освітньо- кваліфікаційних рівнів.

**Принципи**: 1)доступність для кожного громадянина усіх форм і типів освітніх послуг,що надаються державою, 2)рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку, 3)гуманізм, демократизм, пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей над політичними та класовими інтересами, 4)органічний зв'язок з національною історією,культурою традиціями, 5)незалежність державної освіти від політичних партій,6)науковий світський х-ер освіти у державних навчальних закладах, 7)інтеграція з наукою та вир-ом,взаємозвязок з наукою інших країн,гнучкість і прогностичність системи освіти, 8) єдність і наступність с –ми освіти,безперервність і різноманітність освіти, 9)відповідність освіти світовому рівню, 10) поєднання державного управління та громадського самоврядування в системі освіти.

С-ма освіти склад-ся з закладів освіти,наукових і мед-х установ,науково-виробничих під-в,державних і місцевих органів управління освітою і самоврядування в галузі освіти.В структурі с-ми освіти є загальна і професійна.До загальноосвітніх навч.закладів належать школи,ліцеї.спецшколи.школи соц. реабілітації.Початкова проф.освіта здійснюється у ПТУ,які забезпечують підготовку кваліфік.робітників для галузей народного госп-ва.Випускникам ПТУ присвоюється робітнича професія певної кваліфікації відповідно до набутої освіти,кваліфік.умінь і навичок.Аналізуючи сучасний стан освіти в Україні слід визнати,що на рівні загальної серкдньої школи іде скорочення учнівського контингенту,бо падає народжуваність.Зростання іде на рівні вищої освіти- чис-ть студентів у вищих навч. Закладах 3-4 рівнів акредитації збільшилась майже в 2 рази

1. **Суть та значення професійної орієнтації.**

**Профорієнтація**  - науково обгрунтована система форм, методів і засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик індивіда та потреб ринку робочої сили. Вона спрямована на збалансованість між професійними інтересами та можливостями людини і потребами суспільства в конкретних видах трудової діяльності , покликана сприяти розвитку особистості, здібностей людини зростанню її професіоналізму, збереженню здоров’я.

Об’єктом профорієнтаційної діяльності є зайняте і незайняте населення, молодь, особи з обмежаною працездатностю. Профорієнтація має 4 елементи:

**- Профінформація** – система засобів накопичення та збереження даних про зміст та перспективи сучасних професій, форми та методи набуття різних професій, стан і потеби ринку робочої сили.

**- Профконсультація** – система взаємодії психолога-консультанта й особистосі, охочої обрати або змінити професію, що здійснюється на основі вивчення індивідуальних характеристик, професійних зацікавлень, нахилів, стану здоровя особистості з урахуванням потреб ринку робочої сили.

**- Професійний відбір** – визначення міри професійної придатності людини до праці з конкретною професією. Основні засоби: прфесіографія і професійна діагностика.

**- Професвйна адаптація** – система заходів, покликана сприяти пристосуванню особистості до психологічних та організаційно технічних особливостей профнсійної діяльності, успішному професійному становленю працівника.

**Значення професійної орієнтації** – задоволення потреб людей в одержані професії яка відповідає їхнім бажанням і здібностям. У промислово розвинутих країнах профорієнтація є обовязковим елементом активної економічної і соціальної політики.

1. **Організація підготовки і підвищення кваліфікації робітничих професій.**

**Підготовка кадрів** – це форм-ня у працівників знань та навичок в окремій професійніц сфері, тобто навчання осіб, які не мають професії. Підготовка кадрів робітничих професій здійснюється у ПТУ, навчальних комбінатах, на виробництві та в загальноосвтніх школах. У цих школах молодь ознайомлюється з видами виробництва змістом праці за різними професіями. ПТУ здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації за держзамовленням, договорами з підприємствами, окремими громадянами. Підготовка включає виробниче навчання і теоретичний курс. **Підвищення кваліфікації** – це процес поглиблення теоретичних знань, удосконалення вмінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей або розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших суміжних професій. Основними формами підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій на виробництві є виробничо технічні курси, курси цільового призначення, курси навчання суміжним професіям, школи з вивчення передових методів праці, школа майстрів для бригадирів. Ринок робочої сили демонструє дедалі більший попит на робітника широкого профілю, здатного працювати на різних робочих місцях і в різних галузях. Тому в Україні відкрито навчальні заклади нового типу — вищі професійно-технічні училища.

Зазвичай на підприємствах і в організаціях здійснюються:

1.підготовка нових працівників за професіями, які не потребують довгих строків навчання, і робітників, потреба в яких не забезпечується випускниками професійно-технічних навчальних закладів і середніх шкіл з виробничим навчанням;

2.систематичне підвищення кваліфікації робітників і навчання іншим професіям у зв’язку з технічним прогресом, змінами у номенклатурі матеріалів, обладнання, товарів і т. ін.

За багатьма професіями робітників готують безпосередньо на виробництві. Проте у зв’язку зі зменшенням обсягів виробництва, нестачею коштів щорічно зменшуються масштаби підготовки робітників і на виробництві. Загострюються проблеми підготовки робітників на малих підприємствах. Оскільки на багатьох з них заняття проводяться на низькому рівні, відсутня необхідна матеріальна база, бракує інструкторів відповідної кваліфікації, не створено навчально-мето­дичних рад, послаблено контроль за якістю проведення занять.

1. **Форми підготовки спеціалістів.**

Основними формами підготовки спеціалістів безпосередньо на підприємстві є індивідуальна і курсова. **Коли застосовується індивідуальна форма** підготовки, кваліфікований робітник протягом певного терміну і у відповідності до затвердженої програми навчає закріпленого за ним учня та готує його до кваліфікаційної проби. Учень виконує всі навчально-виробничі завдання на відповідно обладнаному робочому місці. Інструктор передає йому свої знання і виробничий досвід, допомагає оволодіти найраціональнішими трудовими прийомами і навичками, які потрібні для виконання конкретних робіт. Теоретична підготовка здійснюється у спеціально організованих навчальних групах, які комплектуються з робітників однієї або кількох споріднених між собою спеціальностей.

**Індивідуальний метод**- робітник який неотримав необхідної підготовки одразу отримує спеціалізацію.Цей метод найшвидше розвязує проблему забезпечення підприємств кваліфікованими робітниками. Теоретична підготовка здійснюється у спеціально сформованих навчальних групах, які комплектуються з робітників однієї або кількох споріднених між собою спеціальностей.Для оволодіння спеціальностями потрібно не більше місяця.

**Курсова форма** використовується для навчання працівників особливо складним професіям, які вимагають значного обсягу теоретичних знань і освоєння різних видів робіт. Підготовка включає виробниче навчання і теоретичний курс.

Термін навчання встановлюється залежно від кваліфікаційної складності робіт даної професії 6 -12 місяців.

Основними формами підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій на виробництві є:

-виробничо-технічні курси;

-курси цільового призначення;

-курси навчання суміжним професіям;

-школи з вивчення передових методів праці;

-школи майстрів та бригадирів.

Вибір форм підвищення кваліфікації здійснюється згідно з планами підвищення кваліфікації та реальними потребами підприємства у працівниках більш високої кваліфікації.

**Виробничо-технічні курси** організуються для поглиблення знань, набуття додаткових навичок та умінь робітниками за професією до рівня, відповідного вимогам виробництва і його технологічного розвитку. **Курси цільового призначення** створюються для вивчення нового устаткування, матеріалів, технологічних процесів, засобів механізації та автоматизації виробництва, правил та умов безпеки експлуатації устаткування, технічної документації.

**Школи з вивчення передових методів праці** організуються з метою масового освоєння нових методів праці. Навчання у таких школах є важливим джерелом підвищення продуктивності праці, зростання професійної майстерності робітників.

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

**Конкурентоспроможність** – це ступінь можливостей працівника витримувати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів.Існує 3 **підходи** до трактування конкур-сті:

- загальнотеоретичний

- ототожнення даної категорії з якістю робочої сили

- конюктурний.

**Загальнотеоретичний** – конкурен –ть – обовязковий атрибут загальногрошових відносин. Вона проявляється у постійній здатності протистояти негативній тенденції виштовхування.

**Ототожнення** – конкур –сть сукупність якісних і вартісних хар –ик товару «робоча сила «,що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців,в т.ч. держ.під –в, у працівниках певної кваліфікації.

**Конюктурний** – конкур – сть товар роб.сила проявляється у 2 х напрямках:1.робоча сила харак –ся на ринку праці своїми вартісними і споживчими якостями.2.робоча сила проявляється за резуль – ми праці на певному робочому місці.

**Існує 3 групи чинників,що визначають конкур–сть роб.сили на ринку праці:**

- загальнообєктивні,що визнач.рівень соц-ек стану сус –ва,ступінь роз – ку прод.сил країни,статево віковий склад населення, роз – ок інфраструктури ринку праці.

- Чинники, що хар – ють соц – демограф статус і заг фіз.стан працівника:стать,вік,сімейний стан, місце проживання,стан здоровя.

- Чинники, що хар-ють соц-псих якості особи:життєво-цільові установки її схильності та звички ступінь політичної зрілості релігійність комунікабельність ступінь інтелекту самодисципліни знання іноземних мов.

1. **Прогнозування професійно – кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів.**

Досягнення стійкої макроекономічної стабілізації можливе лише за умови проведення ефективної реструктуризації економіки, що, відповідно, приведе до якісних змін у професійно-кваліфіка­ційній структурі робочої сили. Нині попит на працівників тієї чи іншої професії (спеціальності) в основному визначається профе­сійно-кваліфікаційною структурою зайнятих у виробництві та со­ціальній сфері.

Основою для підготовки фахівців і робітників у розрізі спеціальностей та професій має стати поточна, короткострокова і перспективна потреба у кадрах усіх сфер економічної діяльності. Причому **на макрорівні** структурна потреба в робочій силі визначається специ­фікою галузей економіки та демографічною ситуацією в країні. А на мікрорівні структура потреби у фахівцях і робітниках значною мірою залежить від номенклатури продукції (послуг), що виробляє чи надає підприємство.

Прогноз професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та додаткової потреби в кадрах включає 4 блоки:

—демографічний прогноз і прогноз складу та динаміки чи­сельності економічно активного населення за соціально-демо­графічними групами (залежно від віку, статі та національної на­лежності);

* прогноз темпів і пропорцій економічного зростання;
* прогноз виробництва товарів і послуг по галузях;
* прогноз зайнятості по галузях.

Прогноз професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та додаткової потреби в кадрах має служити орієнтиром для ви­значення необхідних масштабів їх підготовки. їх обсяги адекватні попиту підприємств, організацій та економіки в цілому на робочу силу відповідної професійно-кваліфікаційної структури.

Ha відміну від підготовки нових працівників перепід­готовкаявляє собою набуття працівниками нової професії чи спеціальності. Вона здійснюється безпосередньо на підприємстві, а також силами територіальної служби зайнятості.

Перепідготовка стосується не лише вивільнюваних працівни­ків, а й робочої сили у процесі формування низки професій ши­рокого профілю. Крім того, у сучасних умовах професійні знання мають тенденцію до швидкого старіння. Щорічно у світовому го­сподарстві зникає 500 старих та виникає 600 нових професій. Якщо раніше вищої освіти було достатньо для 20—25 років практичної діяльності, то нині оптимальний тер­мін її ефективності дорівнює 5—7 рокам, а в галузях, що визна­чають НТП, — 2—3 рокам.

1. **Фактори. Які впливають на формування стратегії розвитку освіти.**

В умовах переходу до ринкових відносин зростає роль вищої освіти, що потребує реформування галузі й приведення її у відпо­відність до світових стандартів. Державна політика має включати розробку стратегічних напрямків розвитку вищої освіти в терито­ріальному розрізі, за профілями та спеціальностями, встановлення довгострокових науково обґрунтованих норм і нормативів.

На обґрунтування стратегії розвитку освіти в Україні впли­вають такі фактори: **1. Внутрішні:** демографічні (прогноз чисельності, структури, демографіч­них характеристик населення);прогноз якості людських ресурсів та міграційних потоків;об'єктивні можливості фінансув. середньої та вищої освіти;структура народного гос-ва та зовнішньоекономіч­них зв'язків, ступінь відкритості економіки, обсяги експорту по­слуг освіти;поточні тенденції та збалансування попиту і пропозиції на внутрішньому ринку праці за рівнем освіти та спеціальностях. **2. Зовнішні:** очікувані потужності міграційних потоків на Захід зі Сходу; тиск фактора глобалізації (інформ., культурнийий, шоу-бізнесовий, мовний);інформаційні, економічні та широкомасштабні електронні війни.

Виходячи з аналізу тенденцій, що існують, і майбутніх проблем розвитку освіти в Україні та її інноваційної ролі в економіці й суспільстві, стратегічну ціль розвитку освіти на довгостроковий період можна сформувати як забезпечення через освіту конкурентоспроможності та виживання українців як нації (осіб і країни в цілому) в умовах глобалізації та інформатизації.

1. **Зарубіжний досвід профорієнтаційної роботи.**

Аналіз зарубіжних джерел свідчить, що система проф­орієнтації в країнах з розвинутою ринковою економікою не має єдиного чітко вираженого підходу. У США організаційна струк­тура системи профорієнтації характеризується високим ступенем централізації.

Складовими елементами організаційної структури системи профорієнтації у США є державні та приватні агентства зайнято­сті, що здійснюють послуги щодо профконсультації, тестування осіб, які звертаються по допомогу у працевлаштуванні. Для про­ведення профорієнтаційної роботи і працевлаштування молоді більшість агентств зайнятості має відділи допомоги молоді. Профорієнтаційна робо­та починається з останніх класів початкової школи у формі бесід, індивідуальних та групових консультацій, тестування з метою виявлення нахилу і здібностей учня.

У Канаді створена багатоступенева сис-ма профорієнтації. Робота з профорієнтації почин-ся з учнями шкіл за програ­мами з профорієнтації, в яких врахов. розв. ринку ро­б. сили і, зокрема, поточні та перспективні потреби у робо­чій силі.

У Великобританії керівництво профорієнтаційною роботою здійснюють державні органи. При Міністерстві з питань зайнято­сті діє Комісія з трудових ресурсів, головною функцією якої є підготовка та проведення заходів з профорієнтаційної роботи.

У Німеччині найвищим органом управління профорієнтацією та працевлаштуванням населення є Федеральний інститут зайня­тості, який підпорядковано Міністерству праці та соціальної по­літики. Співробітники інституту проводять профорієнтаційну роботу серед учнів шкіл і частково в університетах. Для коор­динації діяльності Інституту зайнятості та шкіл з питань проф­орієнтації і працевлаштування учнів постійно діє Федеральна комісія зі зв'язків, до якої входять спеціалісти Міністерства освіти та Інституту зайнятості. Профорієнтаційна робота у шко­лах проводиться шляхом ознайомлення з професіями.

Організація профорієнтаційної роботи у Франції характеризу­ється чіткою централізацією та регламентацією. Питаннями проф­орієнтації опікуються Національне бюро з освіти та професійної інформації, Центр професійної інформації та орієнтації, Національ­не агентство зайнятості. Співробітники Центру професій­ної інформації та орієнтації координують роботу з профорієнтації у школах, яка здійснюється згідно із Законом про освіту та вима­гає оцінювання здібностей учнів, починаючи з початкових класів.

У Японії організація профорієнтаційної роботи у школах та ви­щих навчальних закладах обумовлена особливостями системи осві­ти. Основою державної системи профорієнтації в Японії є Дер­жавна служба забезпечення зайнятості. У державних японських школах професійна орієнтація починається за два роки до випус­кного класу (9) неповної середньої школи.

У Скандинавських країнах широко розповсюджені «освітні гуртки» для ознайомлення з тією чи іншою професією.

1. **Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили у зарубіжних країнах.**

У всіх європейських країнах у професійній підготовці кадрів беруть участь коледжі та вищі навчальні заклади, налагоджують­ся контакти між професійно-технічними школами і підприємст­вами.

Безперервна підготовка робітничих кадрів у країнах ЄС здійс­нюється з відривом та без відриву від виробництва. Навчання без відриву від виробництва включає практичну підготовку на під приємстві і теоретичний курс у професійно-технічній школі чи спеціалізованому центрі. Цій системі навчання віддається пере­вага в Німеччині та Данії. Навчання з відривом від виробництва здійснюється у середніх професійно-технічних навчальних за­кладах і центрах підготовки кадрів. Ця система навчання має пе­ревагу у Франції та Італії. У Великобританії, Нідерландах підго­товка робітничих кадрів здійснюється як без відриву, так і з відривом від виробництва.

У Швеції професійне навчання є частиною системи народної освіти країни. Після здобуття обов'язкової середньої освіти у віці 16 років 90 % школярів переходять до школи вищого щабля, де навчаються два роки з урахуванням професійної орієнтації за широким спектром професій.

Сучасний підхід до підготовки та перепідготовки трудового потенціалу, який використовується в американських корпораціях, характеризується різноманітністю змісту, форм і методів роботи, зростанням професійного рівня спеціалістів служб управління людськими ресурсами, підвищенням питомої ваги коштів, які ви­трачаються на ці цілі, застосуванням новітніх інформаційних технологій.

Особливо ефективною та популярною є дуальна система про­фесійної підготовки, яка поширена в Німеччині, Австрії, Данії, Швейцарії. Вона поєднує навчання на робочому місці з теорети­чною підготовкою в навчальному закладі

1. **Актуальні проблеми управління трудовим потенціалом в контексті міжнародного досвіду.**

Незважаючи на те, що розгалужена система управління трудовим потенціалом в Україні існує і відносно достатньо розвинута, стан управління трудовим потенціалом поки що не можна визнати задовільним через проходження суспільством кризового періоду. Він має значні резерви для поліпшення. Щоб підтвердити це, розглянемо стан кожного з елементів керованої системи, адже оцінювати стан управління можна лише за результатами діяльності.

**1. Управління формуванням трудового потенціалу.** Відтворення населення, має звужений характер. Такий демографічний стан, по-перше, може стати і вже стає сприятливим підґрунтям для розвитку в Україні негативних тенденцій глобалізації, в цьому плані можна згадати руйнівні міграційні процеси; по-друге, вимагає з максимальною раціональністю використовувати кожну статево-вікову групу населення з метою одержання найбільшого ефекту в економічному зростанні. Не можна також назвати задовільним піклування про стан здоров’я людини, поліпшення умов життя жінки та дитини, екологічну ситуацію через значну обмеженість у фінансуванні та інших ресурсах. **2. Управління процесами підготовки робочої сили.** Підготовка кадрів з вищою освітою в академіях, університетах, вузах державної форми власності і кількісно, і якісно не поступається дореформеному стану та постійно вдосконалюється. Однак підготовка робітничих кадрів у професійно-технічних училищах значно відстає від вимог ринкової економіки. **3. Управління розміщенням продуктивних сил** — наразі не виправляє стану з незадовільним розміщенням виробничих об’єк­тів за часи планово-централізованої економіки. **4. Управління використанням ресурсів праці.** Впровадження новітніх технологій та втілення сучасного високопродуктивного устаткування, підвищення рівня автоматизації й механізації процесів і ручної праці здійснюється повільно. Уваги цьому показнику достатньо не приділяється. Управління персоналом на багатьох підприємствах залишилося на рівні планової економіки і не відповідає ринковим умовам. На підприємствах значно зменшені витрати на розвиток персоналу, професійне навчання та підвищення кваліфікації кадрів.**5. Управління ринком праці.** За браком коштів активна політика на ринку праці проводиться недостатньо. Особливу небезпеку викликає тривале так зване хронічне та застійне безробіття в Україні.

1. **Сутність категорії “трудовий потенціал”.**

Термін «потенціал» означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, котрі можуть бути приведені в дію, та ви-користання для вирішення різноманітних питань. Тобто можли-вості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися, або виявилися не повністю. Так, потен-ціал — це є комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів. Або потенціал — є системою матеріальних і трудових чинників, необхідних для виробництва. Категорія “трудовий потенціал” має кілька визначень, які віддзеркалюють відповідні концепції.

Категорія “трудовий потенціал” має кілька визначень, які віддзеркалюють відповідні концепції.

Наприклад трудовий потенціал з визначення професора Д.П.Богині і професора О.А. Грішнової - це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення а доценти Г.В. Осовська та О.В.Крушельницька вважають що трудовий потенціал - це сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму.

З наведених визначень можна зробити висновок, що трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства.

Найбільш доцільно вважати, що **трудовий потенціал** є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем.

Компоненти трудового потенціалу:1)здоров’я; 2)моральність і вміння працювати в колективі; 3)творчий потенціал; 4)активність; 5)організованість; 6)освіта; 7)професіоналізм; 8)ресурси робочого часу.

1. **Трудовий потенціал індивіда, організації, суспільства.**

**Трудовий потенціал індивіда** – це міра втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров’я та якість харчування; ООН- освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують і само забезпеченість людей.

Трудовий потенціал індивіда є основою трудового потенціалу суспільства. ТПІ не є постійним, він змінюється з нагромадженням знань, навичок і досвіду індивіда, тому його можна оцінювати за тим яку додану вартість він створює.

**Трудовий потенціал організації** являє складну, динамічну, відкриту систему, яка, у свою чергу, є складовою трудового потенціалу суспільства. ТПО теж не є постійним, він змінюється з розвитком освітнього і професійного рівня персоналу та його кількісного складу.

**Трудовий потенціал суспільства** не є простою сукупністю трудових потенціалів різних організацій, хоча кожна з них і є певною часткою трудового потенціалу суспільства. Трудовий потенціал суспільства кількісно віддзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення, а якісно – це можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у людський капітал знань, умінь та професійних навичок відповідно до фаху працівника для підвищення ефективності економічної діяльності особи, організації, суспільства.

Величина трудового потенціалу визначається за формулою:

**Фзаг.=ΣЧni\*ΣФз.р.ч.і.**

Де- Фзаг. це потенційний фонд робочого часу за певний період, людино-днів;

Чnі- чисельність працездатної частини населення *і*-ї групи, осіб;

Фз.р.ч.і.- фонд робочого часу, який встановлений на підставі законодавства для кожної *і*-ї групи населення, людино-днів.

З викладеного можна зробити висновок, що трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда, колективу (організації) та суспільства у цілому.

1. **Місце людини в поняттях “трудові ресурси”, “трудовий потенціал”, “людський фактор”, “робоча сила”.**

**Трудові ресурси** — це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто здійснювати корисну діяльність. В даному випадку -людина є об’єктом забезпечення народного господарства необхідною кількістю якістю робочої сили.

**Трудовий потенціал**– це міра втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Тут-людина це суб’єкт суспільного виробництва з потребами та інтересами у сфері праці.

**Людський фактор**- людина це провідний фактор суспільного виробництва, засіб піднесення його ефективності.

**Робоча сила** – людина це носій здатності до праці. На Заході категорії «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал» нерідко вживають як тотожні.

1. **Фактори впливу на стан трудового потенціалу.**

Фактори впливу на стан трудового потенціалу бувають об’єктивними та суб’єктивними.

**До об’єктивних** належать: демографічна ситуація, яка впливає і на кількісні, і на якісні характеристики ресурсів праці та природні умови, котрі викликають непродуктивну працю і незадовільно позначаються на використанні трудових ресурсів.

**До суб’єктивних** належать: соціально-економічний розвиток суспільства (професійно-кваліфікаційна і соціально-культурна підсистеми) та непрофесійне в ряді випадків управління трудовим потенціалом.

На стан трудового потенціалу впливають такі чинники як:

- **Освіта** є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім’ї, підприємства і суспільства та одним із головних чинників якості трудового потенціалу.

- **Професіоналізм**. Оскільки складність праці постійно зростає, тому необхідно збільшувати інвестування у професіоналізм, щоб не призвести до відставання якості робочої сили від дедалі більшої складності праці.

- **Здоров’я** — складова трудового потенціалу, від якої залежить можливість його використання відповідно до галузевої структури економіки. Фізичний, фізіологічний та психологічний стан робочої сили тут є майже вирішальним у досягненні високої продуктивності.

- **Організованість** — раціональне використання часу взагалі і робочого часу з мінімізацією його втрат зокрема. Складовими організованості людини є дисциплінованість, обов’язковість, уміння нормувати свій час, акуратність, відповідальність за свої рішення.

- **Творчий потенціал** характеризує здібність людини та її активність щодо вираження нових ідей та їх реалізації, створення образів, творів мистецтва, наукових винаходів та розробок.

- **Моральніст**ь— це перелік таких характеристик, як чесність за будь-яких умов, повага до людей похилого віку та інвалідів, ставлення до дітей, повага до історії своєї країни, сумлінність, відповідальність за свої вчинки, працелюбність, законослухняність. Будь-який колектив діятиме згуртовано і продуктивно, маючи високу моральність.

1. **Сутність формування і розподілу трудового потенціалу.**

**Формування трудового потенціалу суспільства** – це процес постійного поновлення його чисельності та якісного складу.

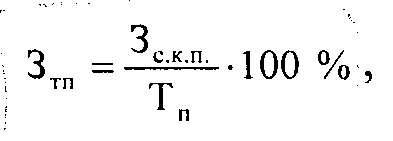
Розглянемо фактори, що впливають на формування та структуру трудового потенціалу. Передусім зупинимося на **кількісній складовій**. Переважна частина трудового потенціалу — це працездатне населення працездатного віку (відповідно до законодавства України). Значна частина — пенсіонери, які працюють. Підлітки, які працюють, становлять непомітну величину, але всіх їх виявити неможливо тому, що багато підлітків виконує разові та випадкові, тобто роботи котрі ніде не обліковуються.

**Якісний склад трудового потенціалу** формується через здобуття певних рівнів здоров’я, ІКР, освіти та професіоналізму. Це, в свою чергу, залежить від стану розвитку закладів охорони здоров’я, освіти (загальної та професійної), культури, фізичної культури та їх доступності для широкого загалу населення.

Розподіл трудового потенціалу проходить за його структурою, тобто за співвідношенням різних демографічних, соціальних, професійних груп населення. Цей розподіл здійснюється у процесі функціонування ринку праці. Передусім це розподіл за основною ознакою — на зайнятих і незайнятих. Зайняте населення розподіляється на зайнятих за видами еко-номічної діяльності, професійними групами; за видом праці — фізична і розумова; за режимами праці — повна й неповна зайня-тість відносно індивідуального використання робочого часу; що-до соціального статусу в зайнятості — наймані працівники та ро-ботодавці, робітники, службовці, інженерно-технічні працівники; за рівнем кваліфікації — некваліфіковані, кваліфіковані й висо-кокваліфіковані працівники. Розподіл трудового потенціалу здій-снюється також за віком, статтю, територією.

1. **Використання трудового потенціалу.**

**Під використанням трудо­вого потенціалу** розуміють ступінь (питому вагу) його залу­чення до суспільно корисної діяльності та ефективності засто­сування в економіці,тобто реалізовану трудову активність. За­лучення трудового потенціалу до суспільно корисної праці знач­ною мірою залежить ВІД ТОГО, наскільки раціонально він розмі­щений і розподілений.**(***Ступінь* залучення Зтп) можна оцінити питомою вагаю в загальній чисельності трудового потенціалу у відсотках:

де Зс.к.п. — чисельність зайнятих суспільно корисною працею, осіб;Тп — загальна чисельність трудового потенціалу, осіб.

Цей напрямок використання ***є екстенсивним*.** Він означає: чим більший відсоток зайнятих громадян суспільно корисною ді­яльністю, тим вищим є ступінь використання робочої сили країни за видами економічної діяльності, регіону, певної місцевості, організації. Підвищення рівня залучення робочої сили до виробни­цтва: збільшує віддачу раніше вкладених інвестицій у людський капітал; за інших рівних умов дає зростання ВВП і НД;це, мабуть, головне, знижує чисельність і рі­вень такого негативного, але невід'ємного явища ринкової еко­номіки, як безробіття та витрати суспільства на утримання безро­бітних. Ступінь залученнятрудового потенціалу до суспільно корисної праці зрештою характеризує дієвість економічної та соціальної політики держави, і це є першим показником його використання**.**

Відповідно до наданого визначення другим показником вико­ристання трудового потенціалу є **високопродуктивна зайня­тість робочої сили,** продуктивність якої визначається її якістю, тобто станом людського капіталу та ступенем утілення досягнень науково-технічного прогресу (НТП). Порівняти зміну ступеня використання якості трудового потенціалу суспільства можна за допомогою індексу продуктивності праці (Іпсп= продуктивність суспільної праці базисного періоду/ продуктивність суспільної праці звітного періоду). Цей напрям використання трудового потенціалу є *інтенсив­ним*напрямком. Він певною мірою характеризує стан вико­ристання якості робочої сили відповідно до її освіти і про­фесіоналізму та як результат, стан розвитку НТП в країні і конкурентоспроможність її робочої сили**.** Висока продуктив­ність праці дає змогу підвищувати заробітну плату працівникам, а також збільшувати різні трансферти (пенсії, стипендії, різнома­нітні допомоги тощо). Це, у свою чергу, створює можливості для людини підвищувати свій освітній і професійний рівень, краще харчуватися й мати більш високий рівень медичного обслугову­вання. Усе це підвищує якість робочої сили та її можливості до інтенсивнішої та продуктивнішої праці. Крім викладеного, збіль­шення заробітної плати та трансферів підвищують загальну купі­вельну спроможність населення, а з нею необхідність додатково­го виробництва споживчих товарів і послуг, отже й додаткового використання ресурсів праці, а в цілому — піднесення рівня жит­тя населення.Саме у продуктивності та інтенсивності праці втілені такі риси робочої сили, як здоров'я, освіта, професіоналізм, творчість, організованість, активність.

1. **Трудова активність і трудова мобільність та її вплив на розвиток трудового потенціалу.**

**Трудова активність населення** — це прагнення працездатної особи застосувати на практиці наявні знання та досвід і одержати за це винагороду. Особа, яка виявляє таке бажання, є носієм трудової або економічної активності. Трудова активність може бути потенційною, яка відповідає прагненням особи працювати за винагороду і реалізованою, коли особа вже є зайнятою. Потенційна трудова активність становить основу формування робочої сили, а реалізована — її зайнятості.

*До економічно ак­тивного населення*належать громадяни обох статей віком від 15 до 70 років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і готові були присту­пити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні» (за визначенням МОП). Категорія «економічно активне населення» вміщує дві групи населення — тих, *які працюють, і тих, які бажають працюва­ти***,** тобто зайняті і безробітні у віці від 15 до 70 років (включно). *Економічно неактивне населення*(поза робочою силою) — особи, котрі не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «без­робітні». До їх числа включаються незайняті громадяни, які на­лежать до таких соціальних груп:

— учні, студенти, аспіранти, курсанти військових училищ (усі з відривом від виробництва);

— пенсіонери з інвалідності та на пільгових умовах;

— ті, які доглядають дітей і хворих, працюють у домашньому господарстві;

— зневірені особи;

— інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

***Трудова мобільність*** *— це принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи, місця проживання та способу життя в цілому.*Висока трудова мобільність є основою забезпечення збалансованості ринку праці, а отже, й ефективні­шого використання трудового потенціалу і високого рівня конку­рентоспроможності робочої сили та кожного її носія.

1. **Роль молоді і осіб середнього віку в трудовому потенціалі.**

Економічна та соціальна функція *молоді*(люди віком від 15 до 28 років включно) визначається її роллю у формуванні тру­дового потенціалу країни. У чисельності населення молодь стано­вить майже його чверть, а в економічно активному населенні — понад 20 %. Особливо слід наголосити, що в Україні молодь тра­диційно поповнювала кадри підприємств важких галузей проми­словості. За рахунок цих галузей у державі вироблялась основна маса ВВП. Однак праця в таких галузях, як вугледобувна, хіміч­на, нафтохімічна, металургійна та машинобудівна промисловості, через важкість і шкідливі умови праці, низькі заробітки стала непрестижною та дедалі більше не влаштовує молодь. Таке стано­вище даватиме тривалий негативний ефект.

Щодо цієї категорії ресурсів праці слід виходити з того, що **молодь** *—* є основою майбутнього трудового потенціалу країни**.** Отже, висновок — молоді люди вже від початку їхньої трудової діяльності мають бути достатньо конкурентоспроможні на національному й місцевому ринках праці, тобто повинні мати більш високий трудовий потенціал. Для цього слід працювати над підвищенням рівня освіченості молоді, її кваліфікаційних даних, а також зміцнювати стан її здоров'я через забезпечення доступності медичного обслуговування високого рівня та збалансованого харчування. Слід зауважити, що молодь має найвищу мобільність.

1. **Взаємозв’язок населення і трудового потенціалу.**

**Трудовий потенціал** є наявною і можливою в майбут­ньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного на­селення, його професійно-освітнім рівнем.

Відомо, що ресурси праці є частиною населення. Між зміною їх чисельності і всього населення існує зв’язок. Ресурси праці відображають характер відтворення населення як частина цілого. Тому динаміка їх чисельності відображає динаміку зміни чисельності населення. Але не завжди чисельність ресурсів праці змінюється тією ж мірою, що і населення країни. Оскільки переважну їх частину складає працездатне населення працездатного віку, то особливості згаданої динаміки пов’язані з населенням працездатного віку. Так, на чисельності ресурсів праці позначається смертність осіб, які працюють чи бажають працювати. Обставини, що викривляють статево-вікову структуру населення, також є чинником впливу на динаміку населення, яке входить до категорії «робоча сила».

На чисельності населення позначаються коливання в народжуваності, а щодо чисельності трудового потенціалу вони дадуться взнаки лише за 15 років. Водночас те, скільки людей досягне віку 70 років, позначиться лише на трудовому потенціалі, не торкаючися чисельності всього населення. Повністю позначається на демографічному стані країни смертність людей, старших 70 років, і дітей. А трудового потенціалу це стосується лише настільки, скільки з померлих було осіб 15—70 років, які працювали чи бажали працювати.

Отже, кількісно **трудовий потенціал перебуває під впливом тих самих процесів, як і все населення, й водночас має відносну самостійність динаміки**. Через це та з інших причини (незадовільне розміщення продуктивних сил, висока міграція тощо) в окремих регіонах ситуативно виникають проблеми з трудодефіцитністю або з трудонадлишковістю.

1. **Функції трудового потенціалу.**

**Трудовий потенціал** є наявною і можливою в майбут­ньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного на­селення, його професійно-освітнім рівнем.

***Го­ловна функція трудового потенціалу*** *— бути джерелом робо­чої сили, її формування, розподілу і використання, забезпе­чуючи прогресивний розвиток суспільства. Економічна сутність трудового потенціалу суспільства*по­лягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила — здатний їх виробляти. Звідси важливий висновок — *су­спільство**зацікавлено в максимальній питомій вазі трудово­го потенціалу, задіяного в суспільно-корисній праці,*адже це збільшує валовий внутрішній продукт (ВВП) і національний дохід (НД), що зрештою дає можливість підвищити якість життя населення.

*Соціальна сутність трудового потенціалу*полягає в тому, що він дає можливості як окремим особам, так і різним соціаль­ним групам населення визначити своє місце в суспільно-корисній праці, через яку самоствердитися у суспільстві та забезпечити со­бі і суспільству законне джерело доходів. Знову таки висновок — цивілізоване суспільство повинно мати в цьому надзвичайну за­цікавленість, бо ж *укупі з**економічною сутністю саме це ство­рює передумови для появи в країні так званого середнього класу***.**

1. **Загальні поняття і функції “системи управління”.**

**Системи** – є комплексом елементів та їх властивостей, взаємодія між якими зумовлює появу якісно нової цілісності. Система управління трудовим потенціалом (сУТП) суспільства передбачає системний підхід до розгляду та аналізу процесів певним суб”єктом. Управління є впливом на процес, об’єкт чи систему для збереження їх стійкості або проведення з одного стану в інший відповідно до визначення цілей. Отже, сУТП сусп-ва є системою впливу на процеси формування , розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави. сУТП є важливою складовою загальної системи державного управління країною. Також, сУТП можна розглянути як комплекс специфічних соціально-економічних та організаційних відносин, за допомогою яких суспільство регулює використання ресурсів праці.

Коли суб’єкт управління представлений не однією особою, а кількома, тим більше – цілим рядом управлінських органів, то між ними обов’язково відбувається поділ обов’язків, функцій, сфер впливу, відповідальності. Цей поділ зрештою призводить до формування і виокремлення функцій управління. **Функція управління –** це регламентована сукупність обов’язків керівного або виконавчого органів, спрямованих на здійснення конкретних завдань, обумовлених цілями управління. В УТП відокремлення функцій має об’єктивний характер. Вона викликана наявністю широкого кола складних завдань, участю в їх вирішенні центральних, галузевих, регіональних та місцевих органів різноманітної компетенції та потребою поділу і спеціалізації управлінської діяльності. Державній сУТП України притаманні такі **функції:**

-інформаційне, нормативно-правове, науково-методичне, кадрове, ресурсне та фінансове забезпечення;

-облік населення та регулювання демографічних процесів;

-прогнозування стану та розвитку робочої сили та її зайнятості, сприяння вдосконаленню соціального прогресу;

-організація вищої, загальної та проф.освіти і проф.орієнтації молоді;

-макроекономічне регулювання трудових доходів;

виявлення резервів підвищення ефективності використання ресурсів праці та організація держ.системи охорони праці;

-контроль за дотриманням законодавства в галузі управління ресурсами праці, своєчасне його корегування.

1. **Сутність системи управління трудовим потенціалом.**

Система – є комплексом елементів та їх властивостей, взаємодія між якими зумовлює появу якісно нової цілісності. Система управління трудовим потенціалом (с-ма УТП) суспільства передбачає системний підхід до розгляду та аналізу процесів певним суб’єктом. Управління є впливом на процес, об’єкт чи систему для збереження їх стійкості або проведення з одного стану в інший відповідно до визначення цілей. Ця система є єдністю 2 підсистем: керівної та керованої. **Керівна підс. (**суб’єкт управління**) –** людина чи група людей, які здійснюють управлінський вплив на керовану підс. (об’єкт упр-ня) спеціалізованими технічними засобами. **Керована підс.** – це єдність соціального (людини) і технічного елементів процесу виробництва, зв”язок між керівними та керованими системами здійснюється за допомогою інформації. С-ма УТП є важливою складовою загальної системи державного управління країною.. Держ. с-му УТП можна розглядати у 2-ох аспектах: організаційному і функціональному. З **організаційного** погляду держ. с-ма УТП являє собою складну ієрархічно побудовану сукупність органів державного, територіального, галузевого і місцевого управління. Вона також включає представницькі органи профспілок, спілок роботодавців. З **функціонального погляду** цю систему характеризує безперервний і постійно поновлюваний процес впливу на трудовий потенціал, який охоплює законодавчі, планово-економічні, організаційні рішення і заходи, керівні та інструктивні вказівки, аналітико-оцінні процедури, інформаційне та фінансове забезпечення. Щоб с-ма УТП була ефективною, обидва боки її діяльності по-1 повинні відповідати державним завданням, що ставляться перед системою, а по-2 - бути взаємно узлагодженими. **Мета с-ми УТП** 1) у максимальному залученні працездатних громадян до суспільно корисної праці; 2) постійно підвищувати рівень якості людського капіталу; 3) зробити цю здатність максимально продуктивною за рахунок високої якості робочої сили.

**41. Підсистеми і елементи системи УТП**

Cист.УТП є єдністю 2 підсистем: керівної та керованої.Керівна підс.(суб”єкт управління) – людина чи група людей,які здійснюють управлінський вплив на керовану підс. (об”єкт упр-ня) спеціалізованими технічними засобами. Керована підс. – це єдність соціального (людини) і технічного елементів процесу виробництва, зв”язок між керівними та керованими ситемами здійснюється за допомогою інформації.сУТП є важливою складовою загальної системи державного управління країною. Структура керованої підс. Складається із таких елементів:

*Ел-т управління формуванням і розвитком труд.потенціалу має такі завдання :*

1) управління процесом відтворення населення;

2) управління процесами підготовки та розвитку робочої сили

3) управління відтворенням робочої сили;

*Ел-туправління розміщ.прод.сил – завдання:*поліпшення територіальної організації народного господарства; спрямування розміщ.прод.сил на зменшення диспропорцій у ресурсах праці.

*Ел-т упр-ня використання ресурсів праці – завдання:*

1) управління технічним прогресом (впровадження новітніх технологій; впровадження перспективного високопродуктивного устаткування; підвищення рівнів комп”ютерізації, автоматизації, механізації та енергоозброєності праці; різке скорочення важкої,шкідливої та ручної прці);

2) управління продуктивністю (планування продуктивності і співвідношення темпів приросту продуктивності та темпів приросту зар.плати; організація праці і вир-а, поліпшення нормування праці; управління розвитком персоналу)

*Ел-т уп-ня ринком праці – завдання:*

1) Управління зайнятістю населення.

2) Управ-я активною політикою на ринку праці (додаткові ефективні робочі місця; первинна проф.підготовка, препідготовка і підвищення кваліфікації незайнятого населення; сприяння відкриттю своєї справи та самозайнятості населення; організація і розвиток державнихт складних громадських робіт)

3) упр-ня внутрішньофірмовим ринком праці (внутрішньофірмова диспропорція кадрів; планування персоналу; план-ня, набір,відбір персоналу; оцінка та кадровий резерв персоналу).

**42. Мета і завдання системи УТП**

Мета сУТП 1) у максимальному залученні працездатних грамодян до суспільно коисної праці; 2) постійно підвищувати рівень якості людськогокапіталу; 3)зробити цю здатність максимально продуктивною за рахунок високої якості робочої сили.

Серед завдань УТП сусп-ва можна відзначити певну ієрархію: одні можна виконувати безпосередньо на місцях, другі потребують координації ресурсів і зусиль на рівні областей та великих міст, треті вимагають законодавчого забезпечення на державному рівні. Залежність між цими рівнями така, що пріоритет має надаватися насамперед виконанню завдань державного рівня, без чого розв”язання інших може бути неефективним або навіть неможливим.

**43. Структура системи управління персоналом.**

Стр-ра системи УТП є взаємопов'язаними і відносно самостійними підсистемами, поєднаними однією головною метою, яка має забезпечити процес перетворення ресурсів праці в робочу силу та забезпечити ефективне її використання.

Стр-ра с-ми УТП є єдністю 2 підсистем: керівної та керованої. Керівна підс. (суб’єкт управління) – людина чи група людей, які здійснюють управлінський вплив на керовану підс. (об’єкт упр-ня) спеціалізованими технічними засобами. Керована підс. – це єдність соціального (людини) і технічного елементів процесу виробництва, зв’язок між керівними та керованими системами здійснюється за допомогою інформації.. Структура керованої підс. складається із таких елементів:

*Ел-т управління формуванням і розвитком труд потенціалу має такі завдання :*

1) управління процесом відтворення населення (регулювання демографічних процесів; піклування про здоров’я людини; поліпшення умов життя жінки та дитини; поліпшення екологічної ситуації);

2) управління процесами підготовки та розвитку робочої сили (поліпшення загальноосвітньої підготовки; широкомасштабна проф. орієнтація; первинна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів)

3) управління відтворенням робочої сили (розвиток соц. інфраструктури; управління ціною робочої сили з метою її порівняння з відтворювальними витратами; поліпшення якості і доцільності використання робочого часу);

*Ел-т управління розміщ. прод. сил – завдання :*поліпшення територіальної організації народного господарства; спрямування розміщ. прод. сил на зменшення диспропорцій у ресурсах праці.

*Ел-т упр-ня використання ресурсів праці – завдання:*

1) управління технічним прогресом (впровадження новітніх технологій; впровадження перспективного високопродуктивного устаткування; підвищення рівнів комп’ютерізації, автоматизації, механізації та енергоозброєності праці; різке скорочення важкої, шкідливої та ручної праці);

2) управління продуктивністю (планування продуктивності і співвідношення темпів приросту продуктивності та темпів приросту зар. плати; організація праці і вир-а, поліпшення нормування праці; управління розвитком персоналу)

*Ел-т уп-ня ринком праці – завдання:*

1) Управління зайнятістю населення

2) Управ-я активною політикою на ринку праці

3) упр-ня внутрішньофірмовим ринком праці (внутрішньофірмова диспропорція кадрів; планування персоналу; план-ня, набір, відбір персоналу; оцінка та кадровий резерв персоналу).

**44.Характеристика методів управління трудовим потенціалом.**

Методи управління – це способи впливу суб’єкта управління на колективи та окремих працівників для досягнення певних цілей. Розрізняють методи управління та методи процесів управління. Методи управління характеризують завершений акт впливу на об’єкт управління. За допомогою методів процесу управління виконуються лише окремі роботи.

Розрізняють методи управління: економічні, адміністративно-організаційні та правові. Економічними називають методи управління, що ґрунтуються на врахуванні особистих і колективних економічних інтересів і відповідальності. Вони мають за мету економічне зацікавлення окремих суб’єктів у розвитку різноманітних напрямків формування та використання ресурсів праці. Ці методи базуються на дії економічних законів, передусім закону попиту і пропозиції, і можуть мати прямі або непрямі форми впливу.

Правовий метод управління трудовим потенціалом базується на правовому і нормативному забезпеченні системи управління трудовим потенціалом, тобто на дії чинних законодавчих актів. Усі дії суб’єктів управління мають регулюватися лише правовими нормами. Жодне розпорядження, ухвала, інструкція тощо не будуть дійсними, якщо документ не відповідає чинному законодавству. Метою правового забезпечення УТП є створення єдиної законодавчої системи, якою повинні керуватись усі суб’єкти у системі державного управління ресурсами праці.

Адміністративно-організаційними методами називають методи, що спираються на принципи єдиноначальності та відносини влади й підпорядкованості між ієрархічними рівнями системи управління. Їхньою особливістю є прямий директивний вплив суб’єктів на об’єкт управління нижчими, тобто підпорядкованими ланками. Засобами адміністративного управління є накази міністерств і відомств, рішення їхніх колегій, розпорядження, статути і т.д.

Всі методи УТП органічно пов’язані між собою та організацією реалізації конкретних заходів. Їх поділ на економічні, правові та організаційні є певною мірою умовним.

**45.Активна і пасивна політика держави в галузі управління трудовим потенціалом.**

Активна політика – це спрямування дій на підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери застосування праці з метою запобігання безробіттю та збільшення чисельності зайнятих. Тобто вона спрямована на забезпечення працездатних громадян роботою і підвищення питомої ваги використання трудового потенціалу су­спільства. Активна політика держави в галузі зайнятості реалізу­ється за допомогою таких інструментів, як Державна та регіона­льні програми зайнятості населення, які передбачають низку активних заходів щодо розширення сфери докладання праці. Ак­тивні заходи державної політики — це комплекс організаційно-економічних і правових дій, що безпосередньо впливають на змі­ну співвідношення попиту і пропозиції робочої сили.

Пасивна політика держави в галузі управління ресурсами праці передбачає її відповідальність за становище найманих працівників і роботодавців на ринку праці. У цьому разі фор­мується своєрідний ринковий державний патерналізм. Пасивна політика здійснюється пасивними заходами, до яких належать: реєстрація та облік безробітних і незайнятих громадян, які шу­кають роботу; організація системи надання допомоги з безробіт­тя; здійснення як грошових, так і негрошових форм підтримки безробітних і членів сімей, котрі перебувають на їх утриманні.

**46.Засади, які закладені в Законах України, спрямованих на правове регулювання трудового потенціалу.**

Відповідно до Основного Закону пріоритетним соціальним правом громадян є право на працю. У Конституції визначається: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку віль­но погоджується. Основною статтею Конституції у цьому плані є стаття 43. Вона гарантує право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, також гарантує захист від незаконного звільнення. Право на отримання винагороди за працю захищається законом. Водночас цією статтею забороня­ється використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах, а також примусова праця. Стаття 24 Основного Закону встановлює рівність конститу­ційних прав і свобод. Право на соціальний захист громадян, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбаче­них законом, викладене у статті 46 Основного Закону. Стаття 49 Основного Закону дає право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Відповідно до статті 53 Конституції кожен має право на осві­ту, повна загальна середня освіта є обов'язковою. Держава забез­печує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і ко­мунальних навчальних закладах. Систему управління трудовим потенціалом забезпечує багато законів України, серед них Закони: «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про оплату праці», «Про колективні дого­вори і угоди», «Про охорону праці», «Про тарифні угоди», «Про освіту», Кодекс законів про працю України та ін. Кожен з них ві­діграє свою важливу роль у системі управління ресурсами праці та має певну мету в упорядкуванні управління. Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України та інші підзаконні акти розвивають і вдосконалюють норма­тивну базу правових методів управління, тобто правового регу­лювання процесів відтворення, розподілу та використання трудо­вих ресурсів.

**47.Стан управління трудовим потенціалом в Україні.**

Відтво­рення населення в Україні має звуже­ний характер. Починаючи з 1993 р., його смертність значно пере­вищує народжуваність. Такий демографічний стан може стати і вже стає сприятливим підґрунтям для розвитку в Україні негативних тен­денцій глобалізації, в цьому плані можна згадати руйнівні мігра­ційні процеси По-друге, вимагає з максимальною раціональністю використовувати кожну статево-вікову групу населення з метою одержання найбільшого ефекту в економічному зростанні Підго­товка кадрів з вищою освітою в академіях, університетах, вузах державної форми власності і кількісно, і якісно не поступається дореформеному стану та постійно вдосконалюється. Однак під­готовка робітничих кадрів у професійно-технічних училищах значно відстає від вимог ринкової економіки. Підготовка цих уч­нів значною мірою не відповідає структурі попиту на робочу си­лу, про що свідчить питома вага й негативна динаміка незайнятих громадян, які закінчили професійно-технічні училища. Управління розміщенням продуктивних сил — наразі не виправляє стану з незадовільним розміщенням виробничих об'єк­тів за часи планово-централізованої економіки. Управління використанням ресурсів праці. Впрова­дження новітніх технологій та втілення сучасного високопроду­ктивного устаткування, підвищення рівня автоматизації й меха­нізації процесів і ручної праці здійснюється повільно. Через це продуктивність праці нижча, ніж була 1990 року. Уваги цьому показнику достатньо не приділяється. Управління персоналом на багатьох підприємствах залишилося на рівні планової економіки і не відповідає ринковим умовам. Управління ринком праці. За браком коштів активна політика на ринку праці проводиться недостатньо. Особливу небезпеку викликає тривале так зване хронічне та застійне безробіття в Україні.

Головними напрямками в д-ті щодо розвитку та використання труд. потенц. слід вважати: 1. Злам негативних тенденцій, відображених у прогнозах скорочення чисельності населення за рахунок різкого зниження рівня дитячої смертності та зростання тривалості життя населення. 2. Різке і швидке зростання товарів продуктивності праці та значне підвищення конкурентоспроможності робочої сили. 3. Широкомасштабний вихід на світовий ринок товарів і послуг переважно наукомістких видів товарної продукції. 4. Поновлення статусу вітчизняної науки у світі як однієї з провідних за рахунок всебічної держ. підтримки розвитку наук. бази та підтримки вчених.

**48.Джерела, споживачі і методи інформаційного забезпечення системи управління трудовим потенціалом.**

Джерелом інформаційного забезпечення системи управління є дані перепису населення, статистична звітність, інформаційні та аналітичні звіти, довідки перевірок та обстежень суб’єктів господарювання і регіонів. Користувачами цих даних є три гілки органів державної влади всіх рівнів, кожна в межах своєї компетенції в галузі управління формуванням, розподілом та використання трудового потенціалу. В Україні застосову­ються чотири методи отримання необхідних даних для управління ресурсами праці. 1. Метою методу фіксації є отримання офіційної інформації про стан ринку праці, надання освітніх послуг тощо. За цими даними проводяться всі розрахунки щодо необхідних коштів для виплати допомоги з безробіття, диференціації їх чисельності, фінансуван­ня різноманітних заходів тощо. 2. Метою проведення обстежень є одержання всебічної інфор­мації про стан робочої сили, структуру зайнятості і безробіття у березні, червні, вересні та грудні. На основі показників за дані чоти­ри місяці розраховуються річні показники. Матеріали проведених за цією методикою обстежень дають можливість реально оцінити обсяги та зміни пропозиції робочої сили і служать для прогнозу­вання. 3. Метод вибіркових перевірок суб’єктів господарювання застосовується у плановому та позаплановому порядку з метою отримання поточної інформації з конкретних питань і з подальшим її аналізом та вжиття необхідних заходів. 4. Перепис населення дає змогу отримати найповніші дані щодо усього населення та його трудового потенціалу.

**49. Фінансове і кадрове забезпечення системи УТП**

Фінансове забезпечення управління ресурсами праці здій­снюється за рахунок бюджетних коштів, коштів підприємств і окремих громадян, коштів від пожертвувань та за рахунок техні­чної допомоги Ради Європи. Так, фінансування вищої освіти здійснюється за рахунок коштів бюджету, громадян та підпри­ємств (оплата навчання повністю або частково підприємствами або фірмами-спонсорами). Наукові розробки фінансуються з бю­джету, а окремі наукові дослідження за рахунок підприємств на їх замовлення. Заходи Державної програми зайнятості населення (ДПЗН), як активні, так і пасивні, з 2001 р. здійснюються за раху­нок Фонду загальнообов'язкового державного соціального стра­хування України на випадок безробіття. Крім того, ДПЗН і регіо­нальні програми фінансуються за рахунок коштів підприємств для створення робочих місць, а також за рахунок технічної допо­моги ради Європи (програма ТАСІ8) для створення ефективної системи управління зайнятістю з урахуванням напрямів та обся­гів витрат, передбачених територіальними програмами. Приватні й колективні підприємства та фірми втілюють новітні технології, сучасне устаткування, підвищують кваліфікацію своїх кадрів, на­вчають і перенавчають їх новим професіям і спеціальностям за рахунок власних прибутків. Державні підприємства роблять те саме з двох джерел: Державного бюджету і власного прибутку, отриманого за рахунок виробничої та комерційної діяльності.

Кадрове забезпеч. УТП зді­йснюється багатьма закладами України, головними з яких є КНЕУ, Київський національ­ний університет ім. Тараса Шевченка, МАУП та Інститут підготов­ки кадрів державної служби зайнятості (ІПК ДСЗ), багатьма освіт­німи закладами тощо. Слід зазначити, що управління трудовим по­тенціалом України здійснює чисельний корпус висококваліфікованих фахівців Мінекономіки та Європейської інтеграції, Мінпраці, Мін­освіти і науки, Мінохорони здоров'я, їх численні органи на місцях. Лише розгалужена система ДСЗ налічує понад 16 тисяч економістів, юристів, інженерів різного профілю, психологів, соціологів та ін.

**50. Людський капітал в системі соц-ек категорій.**

Базовим методологічним положенням теорії людського капі­талу є використання економічного підходу до аналізу найрізно­манітніших явищ у таких галузях людської діяльності, які раніше цілком належали до сфери соціальних, демографічних, психоло­гічних та інших досліджень. Економічний підхід, базований на принципах раціональної оптимізуючої (максимізуючої) поведін­ки індивідів, був використаний в аналізі таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї та ведення домашнього гос­подарства, економічні аспекти злочинності і кримінальної діяль­ності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці та ін.

Важливе значення концепція людського капіталу має для ви­вчення комплексу питань забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці. Для аналізу про­позиції праці використовуються моделі вибору між роботою та дозвіллям і моделі інвестування в людський каптал.

**51. Сутність людського капіталу на макро- мезо- мікроекономічному та особистому рівні.**

Людський капітал — це сформований і розвинутий у ре­зультаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний за­пас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілесп­рямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

У теоретичному аспекті слід розрізняти поняття «людський капітал» за трьома рівнями:

• на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, профе­сійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може нада­вати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капі­талом;

• на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефектив­ної організації праці і розвитку персоналу. На цьому рівні людсь­кий капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного викори­стання усіх видів капіталу;

• на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, профе­сійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та пра­цевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною націо­нального багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень включає всю суму людського капіталу всіх підприємств та усіх громадян держави (без повтор­ного рахунку), так як і національне багатство включає багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.

**52. Інвестиції в людський капітал**

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування і приносить тривалий економіч­ний ефект.

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або ін­шій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктив­ності та заробітків працівника, розглядаються нами як інвести­ції в людський капітал.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Переду­сім це, звичайно, витрати на освіту. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напе­вно, найважливішим видом інвестицій. Осві­та формує працівників, які стають кваліфікованішими і продук­тивнішими. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я — результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов — продовжує тривалість життя, під­вищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відно­сно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використан­ня свого людського капіталу. Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до Інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, вихо­вання дітей та ін.

**53. Методи визначення ефективності інвестування в людський капітал.**

Дослідники ефективності у сфері людського капі­талу звертаються до техніки аналізу «витрати — вигоди». Спочатку цей метод застосовувався для оцінки доцільності здійснення різноманітних державних проектів, які мали некомерційний характер: товари чи послуги, отримувані внаслідок втілення таких проектів у жит­тя, не продавалися на ринку, на них не встановлювалася ринкова ціна.

Аналіз «витрати — вигоди» стає в пригоді у тих випадках, ко­ли потрібно відібрати проекти у відповідності до вигод, що при­падають на одиницю витрат.

Аналіз за методом «витрати — вигоди» поділяється на три етапи:

1. Ідентифікація вигод (зисків) та їх вартісна оцінка з ураху­ванням фактора часу.

2. Ідентифікація витрат та їх вартісна оцінка (також з ураху­ванням фактора часу).

3. Завершальним етапом аналізу «витрати — вигоди» є порів­няння величини вигод з величиною витрат. Але, як уже зазнача­лося, попередньо необхідно ці два показники привести до одного моменту часу. Для цього застосовують метод дисконтування, ду­же поширений в економічних розрахунках.

Оцінюючи ефективність інвестування, зіставляють інвести­ційні витрати всіх видів з результатами (довгостроковими виго­дами) у майбутньому. Тому слід визначити цінність майбутніх вигод, порівнявши їх з поточними витратами.

**54.Конценпція людського розвитку запропонована ПРООН**

Розглядаючи дане питання слід зауважити що концепція людського розвитку запропонована програмою розвитку ООН(ПРООН) ґрунтується на соціально-економічних показниках, а індекс людського розвитку визнаний у всьому світі як інтегральний показник стану соціально-економічного розвитку країни, що відображає досконалість соціально-трудових відносин. Концепція людського розвитку (ЛР) як особлива теоретична система й орієнтована на практику державного управління методологія виходить із неможливості звести сусп. прогрес до зростання грош доходу чи примноження мат багатства. В основі - принцип згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди для розвитку економіки. При цьому ЛР може розглядатися як чинник зрост продукт праці та нац доходу проте це зростання має сенс лише у тому разі якщо воно справді впливає на розширення можливостей людей. ЛР розглядається як *процес* розширення людського виробу і як досягнутий *рівень* добробуту людей. Концепція ЛР пропонує такі способи оптимізації зв’язку між ЛР та ЕК зрос-ням: 1. нарощення інвестицій в охорону здоров’я, проф. підготовку 2. справедливіший розпад доходу і багатства що забезпечує матеріальну основу розв людськ потенціалу менш конкурентноспроможних груп нас-ння .3.досягнення ретельної збалансованості соц витрат. 4. розшир можливостей людей робити свій власний вибір у соц політ і економ сферах. Отже базовим принципом конц ЛР є не постійне надання знедоленим підтримки, а забезпечення упереджувальних заходів з недопущенням зубожіння безробіття втрату здоров’я тощо шляхом стимулювання розвитку людей, підвищення їх ролі у суспільстві, розширення можливостей вибору способу життя, можливостей прийняття рішення щодо своєї долі, але водночас і посилення відповідальності за прийняте рішення та його виконання.

**55.Методологія розрахунку індексу ЛР за ПРООН**

Методологія розрахунку ІЛР ПРООН ґрунтується на мін наборі показників за якими можна зібрати достовірні порівняльні данні в усіх країнах світу. Це саме 3 показники : 1.Прожите довге й здорове життя*(довголіття)* 2.набути розширювати й оновлювати знання *(освіченість)* 3.мати доступ до засобів існування що забезпечують гідний рівень життя(*мат рівень життя)*

*Довголіття* - відображає можливість прожити довге й тривале життя Середня очікувана тривалість життя при народженні

*Освіченість* – відображає можливості людей набувати знання здібності для повноправної та багатогранної участі в житті сучасного суспільства та значимого особистого внеску в це життя.

*Матеріал рівень життя* - відображає можливості доступу людей до мат ресурсів необхідних для гідного існування, включаючи ведення здорового способу життя забезпечення територіальної та соціальної мобільності, обмін інформацією та участь у житті суспільства Цей показник ха-ся скоригованим ВВП на душу населення у розрахунку ІЛР.

ІЛР=(I(life)+I(educ)+I(inc))/3

I(life)-індекс тривалості життя = Xi-Xmin/Xmax-Xmin

Xi - очік трив життя; Xmax - макс знач показника; Xmin - мінімальне знач показника;

I(educ)-індекс рівня освіченості = (2\* I(adult)+I(child))/3

I(adult) I(child) - обчислюється за такою ж формулою як і I(life) Xi - частка грамотних серед дорослого нас. Xmax - макс знач обох показників (100%) Xmin - мін знач показника (0%)

Індекс скоригованого реального ВВП I(inc)=lgXi-lgXmin/lgXmax-lgXmin

Xi скориг реальний ВВП на рік; Xmax Макс знач показника(40000$); Xmin мін знач показника(100$);

Методика ІЛР ПРООН має бути розширена та вдосконалена для викор всередині країни.

**56.Взаємозв’язок ЕК зростання зайнятості та ЛР**

ЕК зростання відкриває широкі можливості для розвитку людського потенціалу та розширення для людини спектра вибору. Можливість продуктивно працювати, забезпечення зайнятості – основа між досягненням ЕК зростання та створенням можливостей для ЛР. Без труд діяльності для суспільства не може бути ЛР, тому що зникають матеріальна основа цього розвитку і стимули, що забезпечують у майбутньому затребуваність результатів цього розвитку. Завдання поєднання ЕК зростання та ЛР може бути сформульоване як завдання забезпечення ЕК зростання, яке супроводжується створенням нових роб місць, що розширюють можливості зайнятості. Існують деякі проблеми між ЛР та ЕК зрост.:

1.ЕК зростання може досягатися 2 шляхами: за рахунок залучення додаткових працівників (*екстенсивний*) і за інтенсивнішого використання кількості ЕК активного населення (*інтенсивний*). У другому випадку збільшення суспільного багатства здійснюється шляхом зрост продукт праці.

2.Саме по собі збільшення зайнятості без піднесення ефективності суспільного виробництва не є самоціллю і може обмежувати можливості ЛР через скорочення вільного часу необхідного людині для розвитку, особливо за умови не вільно вибраної зайнятості.

Взаємовплив зайнятості ЛР й ЕК зростання дуже неоднозначний. Забезпечення повної продуктивної зайнятості є потужним та позитивним чинником як ЕК зростання країни так і розширення можливостей ЛР.

**57.Еконмічне зростання і попит на працю**

Економічне зростання – це збільшення масштабів сукупного виробництва та споживання в країні, яке характеризується передусім такими макроекономічними показниками як ВНП, ВВП та національний дохід. ЕК зростання вимірюється темпами росту або приросту цих показників за певний період.

Слід зауважити що ці два показники дуже взаємопов’язані. Можна сказати що із збільшенням зайнятості розширюються можливості у трудовій сфері, тобто збільшується відносний показник доступу до трудової діяльності. Із збільшенням працівників у трудовій сфері буде збільшуватись трудовий потенціал а разом із тим і ЕК зростання країни обернеться підвищенням продуктивності праці. Тому із впевненістю говоримо що рівень ЕК зростання напряму залежить від попиту на працю.

**58.Економічне зростання та пропозиція на працю.**

Економічне зростання – це збільшення масштабів сукупного виробництва та споживання в країні, яке характеризується передусім такими макроекономічними показниками як ВНП, ВВП та національний дохід. ЕК зростання вимірюється темпами росту або приросту цих показників за певний період.

Говорячи про пропозицію говоримо про кількість робочих місць які є запропоновані задля подолання високого рівня безробіття. Можна говорити що тільки стійке економічне зростання веде до розширення можливостей зайнятості сприяючи скороченню безробіття збільшенню продуктивності праці та підвищення доходів дедалі більшої кількості працівників. Коли ж ЕК зростання не супроводжується збільшенням кільк роб місць збільшення доходів і підвищення продукт праці приносить користь лише тим хто має роботу а в цілому відзначається рівень безробіття та збільшенням розриву між зайнятими та безробітними.

**59. Безробіття і людський розвиток.**

## Безробіття - це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резервну армію праці.

## Безробіття в ринковій економіці - це стан ринку робочої сили за умов, коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї. Безробіття має циклічний характер.

## Безробітними за класифікацією Міжнародної організації праці є особи, зареєстровані на біржі праці, які активно шукають роботу. Тимчасово звільнені й ті, хто має намір приступити до роботи протягом 30 днів, вважаються безробітними, якщо вони і не виконують другої вимоги щодо активних пошуків. У Законі України „Про зайнятість” зазначено, що безробітними є громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку і трудового доходу, зареєстровані у державній службі зайнятості як особи, що шукають роботу. Вони здатні до праці, готові працювати, але не отримують від служби зайнятості належної роботи, яка відповідає їхній професійній підготовці, стажу, досвіду та ін.

## До незайнятого належить те населення, яке відмовляється від пропонованої йому роботи. Сукупність зайнятого і безробітнього населення називається самодіяльним населенням.

## Концепція людського розвитку як особлива теоретична систе­ма й орієнтована на практику державного управління методологія виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу чи примноження матеріального ба­гатства. В її основі — принцип, згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди — для розвитку економіки.

Концепція людського розвитку розглядає розвиток людини як основну мету і критерій суспільного прогресу. Основні цілі люд­ського розвитку формуються у трьох напрямках: перший —- мо­жливість прожити довге життя, підтримуючи добрий стан здо­ров'я, другий — доступність знань, одержання освіти, третій — наявність коштів, що забезпечують гідний рівень життя. Звичай­но, розуміння людського розвитку не закінчується на цьому: це також широкі можливості вибору в усіх сферах життя, політична, економічна та соціальна свобода, можливості займатися творчою та виробничою діяльністю, відчувати повагу до себе і мати гара­нтію прав людини. Однак, якщо не реалізовано три основні положення щодо здорового життя, освіти та гідного рівня доходів, то більшість інших цілей залишаються недосяжними. Матеріаль­ний добробут розглядається лише як одна з базових можливостей вибору, але він не є головною метою.

**60. Рівень життя і людський розвиток.**

Рівень життя є однією з найважливіших соціально-економіч­них категорій, що характеризує становище людини у суспільстві, можливості реалізації її потреб, можливості людського розвитку. Рівень життя — це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їх задоволення та умови у суспільстві для розви­тку і задоволення цих потреб.

З погляду завдань людського розвитку розширенню можливо­стей людей і підвищенню рівня добробуту сприяє не лише зрос­тання рівня доходів, а й справедливий їх розподіл. Особливе міс­це серед різних видів нерівності належить економічній нерів­ності, під якою розуміють відмінності між людьми та окремими групами людей за розмірами одержуваних ними доходів і нако­пиченого багатства. Природним продовженням нерівності в до­ходах є різниця в рівні витрат і споживання різних людей. У рам­ках концепції людського розвитку бідність розглядається як багатогранне явище, яке не зводиться винятково до низьких доходів. Якщо розвиток людини полягає в розширенні її можливос­тей вести гідне, творче та здорове життя, то бідність — це відсу­тність таких можливостей і свободи вибору.

У рамках теорії людського розвитку панує думка, що рівномі­рніший розподіл багатства й доходів скоріше прискорює людсь­кий розвиток, аніж уповільнює його.

61.**Фактори мотивації економічної активності та їх характеристика.**

Мотивація економічної активності населення — це процес свідомого вибору певної лінії поведінки з метою підвищення продуктивності праці зайнятого населення та активності безробі­тного у сфері пошуку роботи та підвищення конкурентоспромо­жності.

Фактори мотивації економічної активності:

* економічні: потреба в робочій силі, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом, можливості праце­влаштування після перекваліфікації; рівень номінальних доходів;
* законодавчі чинники;
* соціально-економічні умови життєдіяльності: психологічні настанови й економічні стимули економічної активності населення;
* мобільність (професійна, за видами економічної діяльності, територіальна), ставлення до легальної і нелегальної економічної діяльності, готовність до зміни при необхідності первинних умов своєї економічної діяльності, налаштованість на певний рівень інтенсивності економічної діяльності, орієнтація на часткову, по­вну або вторинну зайнятість;
* соціально-демографічні: стать, вік, професія, трудовий стаж, особистий досвід, загальна й професійна культура, спрямованість інтересів, ціннісні орієнтації, сімейний стан, наявність малолітніх дітей, утриманців і членів сім'ї, які потребують систематичного догляду, стан здоров'я;
* демоекономічні: рівень освіти і професійно-кваліфікаційна підготовка, рівень доходів і їх співвідношення з можливим заробі­тком, наявність інших (крім заробітної плати) джерел життєдіяль­ності;
* соціально-психологічні: мобільність (професійна, галузева, територіальна), ставлення до легальної і нелегальної економічної діяльності, готовність до зміни при необхідності первинних умов своєї економічної діяльності, настанови на рівень інтенсивності економічної діяльності, орієнтація на часткову, повну або вто­ринну зайнятість, наявність підприємницьких здібностей.

62.**Методи мотивації економічної та їх характеристика.**

**Методи мотивації економічної активності населення** — це способи впливу держави на сферу підприємництва, інфраструк­туру ринку, некомерційний сектор економіки з метою створення умов ефективного використання трудового потенціалу відповідно до напрямків державної економічної політики. Методи посилення мотивації економічної активності населення можна класифікува­ти: за формами впливу — прямі та непрямі; залежно від засобів впливу: правові, адміністративні, економічні. Об'єктами впливу є робоча сила і роботодавці.

***Методи прямого впливу*** безпосередньо діють на функціону­вання суб'єктів ринку.

***Методи непрямого регулювання*** — регламентують поведінку суб'єктів опосередковано, через створення певного економічного середовища, яке змушує їх діяти в потрібному державі напрямі.

Основні методи мотивації економічної активності мають виявля­тися через: правове регулювання, адміністративне регулювання — сертифікація та стандартизація, дозволи та погодження, ліцензуван­ня, економічні методи — фінансово-кредитні, податкові.

**Правові методи регулювання** — це діяльність держави щодо встановлення обов'язкових для виконання юридичних норм по­ведінки суб'єктів права.

**Адміністративні методи** державного регулювання економіч­ної активності ресурсів праці — це інструменти прямого впливу держави на їх діяльність. Основними є сертифікація та стандартизація, дозволи та погодження, ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення, ціни тощо

Економічні методи дають змогу створювати умови, які спонукають діяти субєктів ринку в необхідному суспільству напрямі

65.**Класифікація доходів та їх характеристика.**

Залежно від форми отримання розрізняють грошові та натуральні доходи. Формування грошових доходів здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплати із соц. фондів, підприємницьких доходів, доходів від власності, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, інших доходів (аліменти, премії). Грошові поділяються на загальні ( включають усі надходження і розраховуються до сплати податків та обов‘язкових платежів ) та чисті (результат перерозподільчих процесів. Це ті доходи, що залишаються після здійснення зазначених платежів. Чисті доходи коригуються з урахуванням натуральних соціальних трансфертів).

Натуральні доходи включають продукцію особистісного підсобного госп., що вик. На особистісне споживання. Виділяють номінальні (величина нарахованих виплат) та реальні (скориговані на зміни цін і тарифів). З

алежно від джерел формування: трудові, нетрудові (спадщина), сукупний доходи (показник мат. забезпечення нас, включає всі види грошових доходів.)

**63.Моделі мотивації економічної активності трудового потенціалу.**

**Мотивація економічної активності** ТП — це процес свідомого вибору певної лінії поведінки з метою підвищення продуктивності праці зайнятого населення та активності безробітного у сфері пошуку роботи та підвищення конкурентоспроможності. Модель мотивації економічної активності населення підпорядковується загальній схемі процесу мотивації, але він має і свої специфічні особливості.

На першій стадії цього процесу особа усвідомлює наявність потреби. Так, у безробітного основною потребою є працевлаштування чи започаткування власної справи. Задоволення цієї потреби дасть йому можливість задовольнити потреби в матеріальній винагороді, мати соціальний статус, місце та роль у суспільстві, реалізувати свої здібності тощо.

На другій стадії пошук засобів задоволення потреби може бути здійснено у три способи: самостійний пошук, усвідомлення потреби, реєстрація в місцевих органах центрів зайнятості (ЦЗ).

На третій стадії безробітний визначається, що потрібно зробити, щоб отримати бажану роботу.

На четвертій стадії безробітний має отримати винагороду за дії.

На п’ятій стадії людина досягає певної мети і задовольняє свою потребу. Кінцевою метою безробітного є отримання роботи чи започаткування власної справи. Можуть бути й проміжні цілі, такі як отримання нової спеціальності, підвищення кваліфікації тощо. Тому, якщо не було досягнуто кінцевої мети, процес мотивації повторюється, починаючи з третьої стадії.

Натомість модель мотивації економічної активності зайнятого населення виглядає наступним чином.



**64.Сутність, джерела і структура доходів населення України.**

Доходи нас. –це сукупність грошових коштів та натуральних надходжень, спрямованих на підтримку фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини і на задоволення їх потреб.

Вони формуються за рахунок оплати, виплати соціальних фондів (регіональних, місцевих, а також фондів споживання підприємств і організацій), підприємницьких доходів, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, доходів від інших джерел.



Структура:1-соц. трансферти (цілеспрямована операція перерозподільчого характеру,що полягає у переданні грош.і нат. Коштів держ.і не комерц.організаціями – населенню. ),2-оплата праці і,3-доходи від власності, 4- дох. Від п-кої діяльності,5-дох.від дом.господарства, 6-вартість безоплатних послуг, 7-інші(аліменти, гонорари).

**66.Нормативно – правові акти, що регулюють доходи працюючих.**

До основних нормативно-правових актів, що регулюють доходи працюючих належать:

1. ЗУ "Про оплату праці"

2. Грошові доходи громадян індексують відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів громадян» (нова редакція від 06.02.2003 р. №491) та Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. №1078 (з урахуванням змін, внесених постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 р. №690).

3. Кодекс законів про працю

4. Закон України «Про Державний бюджет України» встановлюється розмір мінімальної заробітної плати

**67.Соціально – економічне значення державних соціальних стандартів.**

Державні соціальні стандарти—встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи, або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

Державні соціальні стандарти у сфері доходів населення встановлюються з метою визначення розмірів державних соціальних гарантій у сфері оплати праці, виплат за обов’язковим державним соціальним страхуванням, права на отримання інших видів соціальних виплат і державної соціальної допомоги та їх розмірів, а також визначення пріоритетності напрямів держаної соціальної політики.

Базовим державним соціальним стандартом у сфері доходів населення є прожитковий мінімум. На його основі визначаються розміри мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, неоподатковуваний мінімум доходів громадян, розміри державної соціальної допомоги, виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням, розміри інших видів соціальних виплат. Прожитковий мінімум застосовується також для загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення державних соціальних програм. Прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років; дітей віком від 6 до 18 років; працездатних осіб; осіб, які втратили працездатність.

Прожитковий мінімум за поданням Кабінету Міністрів України щорічно затверджується Верховною Радою України до початку розгляду Державного бюджету України і періодично переглядається відповідно до зростання індексу споживчих цін разом з уточненням показників Державного бюджету України.

1. **Державне регулювання доходів.**

Державне регулювання доходів є складовою соціальної політики держави. Воно являє собою систему заходів і норм законодавчого, виконавчого та контрольного характеру і спрямоване на створення умов, які сприяють нормальному відтворенню робочої сили та її розвитку, послабленню соціальної напруженості. Держ. рег. доходів полягає у перерозподілі їх через Державний бюджет за допомогою диференційованого оподаткування різних гру одержувачів доходів і соціальних виплат. Таке регулювання сприяє підвищенню доходів незаможних, створює умови для усунення диспропорцій, пов‘язаних з неоднаковими виробничими факторами регулювання зайнятості, зниження соціальної напруженості.

Методи: 1.законодавчий (за доп. норм. актів та законів), 2.економічний (визначення мінімальної оплати, податкова політика, регулювання цін, оплата праці працівників.), 3.адміністративний (розробка стандартів, контроль імпорту, контроль монополій), 4.погоджувальний (узгодження дій між всіма суб‘єктами формування та розподілу доходів)

**69.Доходи і платоспроможність населення.**

Платоспроможний попит — це запропонована на ринку по­треба населення у товарах і послугах. У кількісному відношенні попит відображається сумою грошових коштів, які можуть бути використані населенням на купівлю товарів і оплату послуг. Та­ким чином попит виступає як потреба в матеріальних благах і по­слугах, обмежена платіжними можливостями. Чинники, що впли­вають на формування платоспроможного попиту, можна класи­фікувати за трьома основними групами: економічні, соціальні, демографічні.

Основним чинником є грошові доходи населення, їх величина залежить від ступеня розвитку суспільного виробництва і таких показників, як динаміка ВВП, обсяг промислової продукції та продуктивність праці. На величину та структуру платоспромож­ності впливають і такі фактори, як розмір податків, рівень заоща­джень населення, величина індексу споживчих цін, а також роз­мір неплатежів. Вплив перелічених чинників рівнозначний впли­ву зміни грошових доходів у їх реальних розрахунках.

Крім економічних факторів, процес формування попиту зале­жить від факторів соціального характеру — таких, як соціальна структура суспільства, а також політика держави у сфері станов­лення величини соціальних нормативів: величини прожиткового мінімуму, мінімальна заробітна плата і пенсії, а також розмір до­помоги.

Ситуація в межах платоспроможного попиту характеризується взаємовідносинами двох складових — доходів населення та спо­живчого ринку. *Збалансоване формування платоспроможного по­питу має проходити так, щоб виникало необхідне співвідношення:*

— між виробництвом товарів споживання та платоспромож­ним попитом (між попитом і пропозицією);

— між платоспроможним попитом і купівельною спроможніс­тю населення (між попитом і доходами).

Отже, важливим завданням соціально-економічного розвитку є забезпечення таких розмірів доходів, які дозволяють не лише створити стимули зростання номінальних та реальних доходів, а й довести їх до сфери споживання.

70.**Бідність її вимірювання та напрями подолання бідності в Україні.**

Бідність — це неможливість внаслідок нестачі коштів під­тримувати спосіб життя, притаманний конкретному суспільству у конкретний час. Вона характеризується низкою показників.

Теоретично згідно з трактуванням бідності є два основних способи визначення межі бідності — нормативний та відносний (статистичний).

Нормативний спосіб, за визначенням, передбачає орієнтацію на певний соціальний норматив. Для визначення межі бідності ним є прожитковий мінімум.

Спосіб визначення межі бідності за відносним критерієм набагато простіший. Згідно з ним вважається, що бідними є особи, чий дохід не перевищує певного відсотка від середньодушового доходу у країні. Межа бідності у світовій практиці визначається на рівні 35-50 % медіанного доходу.

Крім зазначених критеріїв визначення межі бідності є кілька інших критеріїв віднесення населення до бідних, які так само застосовуються в дослідженні бідності та розробці конкретних заходів щодо допомоги бідним і запобігання цьому явищу. Зокрема, це структурно-витратний, ресурсний, системний та суб'єктивний критерії.

За структурно-витратним критерієм бідними визнаються сім'ї, де витрати на найбільш життєво важливі товари та послуги перевищують певний відсоток щодо сукупних витрат. Зокрема, такими витратами можуть бути витрати на харчування. За західними стандарта­ми, якщо витрати на харчування становлять 60 % сукупних витрат або більше, така сім'я вважається бідною.

З урахуванням специфіки процесів, пов'язаних з трансформацією вітчизняної економіки, необхідним також представляється вживання першочергових заходів в таких напрямах:

-скорочення майнової нерівності шляхом проведення гнучкої податкової політики,

-стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу,

-упровадження системи раціональних соціальних трансфертів,

-легалізація тіньової економіки і незареєстрованих доходів.

Ще однією необхідною умовою для подолання бідності в Україні є реформування системи соціального захисту, направлене на посилення її адресності і пов'язане з регулюванням величини гарантованого мінімального доходу.

**71.Характеристика трудових ресурсів**.

Трудові ресурси — це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто здійснювати корисну діяльність. Отже, трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів.

Для того щоб працювати, людині потрібен певний фізичний і розумовий розвиток. Фізичні та розумові здібності залежать від віку людини. Тож вік і працездатність є критеріями, за якими ви­значаються трудові ресурси. Відповідно до цих критеріїв склад трудових ресурсів можна визначити так: трудові ресурси скла­даються з двох груп громадян: перша — всі, які на конкретний період працюють, незалежно від віку і працездатності; друга — ті, які здатні працювати, але з якихось причин не працюють.

Непрацездатні — особлива категорія громадян, які або ніко­ли не працювали за станом здоров'я, або за станом здоров'я при­пинили роботу в працездатному віці. Це інваліди І і II груп. Вони не включалися до трудових ресурсів.

Наступною категорією є економічно активне населення, тобто робоча сила. За міжнародними стандартами до економічно активного населення належать громадяни обох статей віком від 15 до 70 років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і готові були приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні» (за визначенням МОП).

**72.Форми суспільної праці та їх характеристика.**

Суспільна праця — це цілеспрямоване функціонування су­купності окремих індивідуумів, взаємопов'язаних розподілом, обміном, спеціалізацією та кооперацією праці, спрямоване на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задово­лення корисних людині потреб.

Існують такі форми суспільної праці:

Приватна праця — особлива праця, що характеризує неза­лежність товаровиробників, відсутність зв'язків між ними у про­цесі виробництва.

Конкретна праця — доцільно спрямована діяльність людини, результатом якої є створення певної споживчої вартості.

Абстрактна праця — витрати людської енергії, частка суспі­льної праці безвідносно до тієї конкретної форми, в якій вона здійснюється.

Проста праця — робота некваліфікованого працівника.

Складна кваліфікована праця — праця спеціально-підго­товленого працівника, який має досвід і кваліфікацію. Відмін­ність між простою і складною роботою полягає в тому, що скла­дна праця має більш високу оцінку на ринку праці, тобто праців­ники з вищою освітою і більшим стажем роботи отримують вищу заробітну плату Складна праця зумовлена високим попитом на таких працівників, які забезпечують високу продуктивність праці та якість продукції.

**73.Сутність управління суспільною організацією праці**

Суспільно-організована праця — це робота, що охоплює су­спільний поділ праці і суспільну кооперацію праці (СОП). Тобто СОП — це суспільна форма прояву праці, властивості пристосу­вання до діяльності у суспільстві; це така форма життєдіяльності, яка передбачає найбільш стійкі, тривалі дієві фактори відміннос­тей суспільного становища.

Можна виділити такі структурні елементи СОП:

1. «Здорові» соціальні групи, класи і «нездорові» соціальні групи. У структурі суспільної праці даному розподілу відповідає суспільне корисна праця та суспільне шкідлива праця. Розподіл на корисну і шкідливу працю можливо провести, виходячи з кри­теріїв суспільного прогресу.

2. Соціальні класи (групи), які перебувають при владі, та соці­альні групи, які такої можливості не мають. У структурі СОП та­кому розподілу відповідає праця, яка забезпечує експлуатацію, та експлуатована праця.

3. Відмінності соціального становища соціальних груп відо­бражають і відмінності у технологічних та організаційних скла­дових виробництва. У структурі СОП цим відмінностям відпові­дають такі типи праці, як індустріальна, постіндустріальна, пат­ріархальна, мануфактурна, кустарно-реміснича, мале підприємс­тво у вигляді самозайнятості тощо. Особливість даного типу пра­ці в тому, що працівник повинен протягом трудового життя ово­лодівати низкою професій.

4. Суспільний розвиток підкоряється приватним інтересам, тоді як виробництво існує як сукупне робоче місце усього насе­лення кожної країни.

5. Світові зв'язки та глобалізація господарства подовжує нові межі ринків праці. У структурі СОП це відображається у виник­ненні проблем іноземної робочої сили в даній країні, проблеми трудової еміграції і міграції.

Управління працею — управління соціально-трудовою сфе­рою. Соціально-трудова сфера — це сукуп­ність конкретних суспільних форм, у яких формується, здійсню­ється, змінюється соціальне становище працівників.

Суть управління працею полягає в необхідності забезпечити нормальну виробничу діяльність працівників, які мають інтереси, що виходять за межі виробництва. Отже, управляти працею у су­спільстві означає управляти відтворенням нормального суспіль­ного становища працівників, а також членів їхніх сімей.

**74.Типи і методи управління суспільною працею**.

Суспільна праця — це цілеспрямоване функціонування су­купності окремих індивідуумів, взаємопов'язаних розподілом, обміном, спеціалізацією та кооперацією праці, спрямоване на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задово­лення корисних людині потреб. Суть управління працею полягає в необхідності забезпечити нормальну виробничу діяльність працівників, які мають інтереси, що виходять за межі виробництва. Отже, управляти працею у су­спільстві означає управляти відтворенням нормального суспіль­ного становища працівників, а також членів їхніх сімей.

Розглянемо типи та методи управління працею.

Типи управління працею:

\*Демократичний тип означає реалізацію прав суб'єктів трудової діяльності

\* Авторитарний означає узурпацію прав суб'єктивності

\* Тоталітарний тип

\*Проміжні типи :Автократичний, Самоуправління, інші типи

Методи управління працею:

\* Метод прямого директивного впливу управлінця на підлеглих і через них на процес управління. Прикладами директивних методів управління є різні заборонні норми в законах про працю (забороняється платити менше міні­мальної заробітної плати, а більше — на власний розсуд).

\* Метод побічного впливу того, хто управляє, на підлеглих і через них на процес управління. Побічні методи використовуються тоді, коли працівник має право (не має права) вибору з різних варіантів. Стимул — універ­сальна формула даного методу управління.

\* Метод самоуправління, коли учасники процесу самі приймають і виконують рішення. Особливість методу самоуправління у тому, що у процесі уп­равління відсутній керівник. Працівник самостійно керує процесами праці, своєю поведінкою, виходячи із суспільних законів, з власних відносин із суспільством.

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

Різке падіння виробництва у 90-х роках минулого століття змінило характер трудової діяльності. Зі сфери побудови життє­вих планів, з головного фактора життєвого успіху праця перетво­рилася на засіб виживання. Виник тіньовий ринок праці. Він охо­плює заборонену законом економічну діяльність активних гро­мадян. Крім цього, поширилися найм і використання робочої си­ли з порушенням встановлених законом трудових прав і свобод. Одним із наслідків цього є недобросовісна конкуренція між са­мими роботодавцями і між самими працівниками. Кризове стано­вище економіки зумовило відтік працездатного населення, зок­рема висококваліфікованих кадрів із ряду галузей до галузей, що потребують менш кваліфікованої та менш ефективної праці, з країни в цілому. Внаслідок цього трудовий потенціал на сучас­ному етапі недовикористовується. Так постало завдання віднов­лення якості робочої сили. Продовжує залишатися актуальною проблема прогресу, оскільки науково-технічна революція у сфері праці не відбувається належним чином.

Важливою обставиною є і те, що багато працюючих втратили гідне становище у сфері праці. Мінімальна міра гідного становища – це захищеність законодавством. Нерідко у сфері праці відсутній елементарний правопорядок не з причини відсутності відповідних законів, а з причини їх невиконання чи неправильного застосування. Праця дедалі більше потрапляє до сфери незаконних занять. Унаслідок цього формуються два типи управління працею – управління працею у законному секторі та тіньовому.

**76.Сучасні напрямки соціальної політики в Україні.**

Соціальна політика ґрунтується на законодавче встановлених основних соціальних гарантіях і правах громадян України, зафік­сованих Конституцією держави.

В теорії соціальної політики вирізняють три основні напрямки :

* ***Реформування системи соціально-трудових відносин***

1. ***Регулювання системи оплати праці найманих працівників*** полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину.
2. ***Розвиток системи соціального партнерства.***
3. ***Розвиток системи соціальної підтримки працездатного населення.*** *Соціальна підтримка* – система мір, що відноситься в основному до економічно активного населення і спрямована на створення умов, що дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників.

* ***Реформування системи соціального страхування***

1. ***Впровадження єдиного соціального внеску*** як консолідований страховий внесок на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування, загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання тощо і сплачується в обов’язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за соціальним страхуванням
2. ***Впровадження системи пенсійного страхування*** Трирівнева пенсійна система дасть змогу розподілити між трьома її складниками ризики, пов'язані зі змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива солідарна система) та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів (що більше відчувається у накопичувальній системі).
3. ***Впровадження соціального медичного страхування***
4. ***Перехід на адресне надання соціальної допомоги.***

* ***Вдосконалення культурно-освітньої сфери та гуманітарної аури суспільств***

1. Розвиток духовності, моралі, пошук об’єднуючої суспільство ідеї як загальнонаціональної святині;
2. Вдосконалення якості правлячої еліти, яка в свою чергу виступає як свого роду – совість суспільства

**77.Соціальний захист населення як елемент соціальної політики та його принципи.**

*Соціальний захист* — це комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо забезпечення добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах. Кінцевою його метою є на­дання кожному членові суспільства, можливостей вільно розвиватися, реалізувати свої здібності, а також запобі­гання соціальній напруженості, що виникає у зв'язку з майно­вою, расовою, культурною, соціальною нерівністю та виявля­ється у страйках, актах громадянської непокори, сутичках між окремими групами населення.

Складові соціального захисту:

*\* Соціальне страхування* (запобіжна функція) –Медичне, Пенсійне, Від безробіття, Від нещасного випадку, Тимчасові втрати працездатності

\* *Соціальні послуги* (запобіжна та реабілітаційна функції)

*\* Соціальна допомога* (реабілітаційна функція)

. Важливим принципом соціального захисту є комплексність гарантій, які суспільство надає кожному своєму членові. Ці га­рантії забезпечують збереження його найважливіших соціальних прав, у тому числі охоплюють різні сторони життєдіяльності лю­дини — умови праці, соціально-побутові умови, рівень життя.

Принцип інтегративності системи повинен діяти на рівні держави, регіону, трудового колективу з чітким визначенням функцій, прав і відповідальності кожного з них.

Принцип суттєвого збільшення ролі особистих доходів у підвищенні рівня життя населення та задоволенні соціально значущих потреб слід розуміти так, що активність людини у сфері праці, заповзятливість та ініціатива не можуть бути задіяні ринковими чинниками за збереження зрівнялівки в розподілі суспільних фондів споживання. Значну частку цих фондів мають отримувати переважно непрацездатні члени суспільства.

**78.Соціальний захист і адресність соціальної допомоги.**

*Соціальний захист* — це комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо забезпечення добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах. Кінцевою його метою є на­дання кожному членові суспільства, можливостей вільно розвиватися, реалізувати свої здібності, а також запобі­гання соціальній напруженості, що виникає у зв'язку з майно­вою, расовою, культурною, соціальною нерівністю та виявля­ється у страйках, актах громадянської непокори, сутичках між окремими групами населення.

Важливим кроком удосконалення системи соціального захис­ту населення має стати посилення його адресності та цілеспрямо­ваності. Для цього потрібно створювати соціальні служби безпосе­редньо в областях та районах. Тільки на цих рівнях можна реально визначити ступінь нужденності особи, яка звернулася по допомо­гу. Першим кроком у цьому напряму можна вважати прийняття Кабінетом Міністрів Постанови «Про надання населенню субси­дій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг». Соціальним службам поступово мають бути передані функції реалізації державних програм захисту малозабе­зпечених і неповних сімей, інвалідів і пенсіонерів.

Значну роль у реалізації соціальної політики відведено недержа­вним організаціям, які поєднували б соціальні функції з безпосеред­німи економічними інтересами: кредитним спілкам, споживчим асо­ціаціям, товариствам взаємодопомоги, недержавним пенсійним фондам. Так, функціонування недержавних пенсійних фондів дасть змогу підтримувати належний рівень життя людей старшого віку.

**79.Форми соціального страхування населення в нових економічних умовах.**

Відповідно до Постанов ВР України передбачено, що соціальне страхування є джерелом матеріального забезпечення громадян у разі безробіття, захворювання, нещасного випадку, а також у старості. Відповідно до цього визначено форми страхування: медичне, пенсійне, у разі безробіття, від нещасних випадків на виробництві.

Медичне страхування дає змогу кожній людині прямо зіставляти витрати на охорону здоров'я зі станом свого здоров'я. Основними принципами організації страхової медицини є поєднання обов'язкового і добровільного медичного страхування, його колективної та індивідуальної форм, визначальність участі громадян у програмах обов'язкового медичного страхування, забезпечення однакових прав застрахованих, безплатність надання лікувально-діагностичних послуг у межах обов'язкового медичного страхування.

Пенсійне страхування. Законопроектом передбачено здійснення пенсійних виплат із накопичувальної системи (Накопичувального фонду), які доповнюватимуть розміри пенсій, що виплачуватимуться із загальнообов'язкової солідарної системи пенсійного страхування. Оскільки солідарна система пенсійного страхування не зможе забезпечити бажаний рівень пенсій, який прагнуть мати пенсіонери, запровадження накопичувального рівня дає можливість забезпечити пенсії, що в загальній сумі (із солідарної та накопичувальної системи) становитиме від 55 до 65 % заробітку, в той час як в останні роки співвідношення пенсії та заробітної плати досягало 34 - 37 %, а у разі отримання особами високих заробітків - таке співвідношення складає 8-15%.

Страхування від нещасного випадку є самостійним ви­дом загальнообов'язкового державного соціального страху­вання, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їхньої трудо­вої діяльності. За даним видом соціального страхування стра­хові внески до Фонду соціального страхування від нещас­них випадків сплачують тільки роботодавці.

**80.Зміни в системі пенсійного забезпечення.**

Пенсійне забезпечення є основною складовою частиною системи соціального захисту населення.

Пенсійна реформа, яка розпочалася у 2004 році, передбачає заміну діючої системи пенсійного забезпечення на сучасну страхову трирівневу пенсійну систему(З 1 січня 2004 року набрав чинності Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", який передбачає створення в Україні нової пенсійної системи. Нова пенсійна система в Україні передбачає створення трьох рівнів, а саме солідарної системи (першого рівня),обов'язкової накопичувальної системи (другого рівня)та недержавного добровільного пенсійного забезпечення (третього рівня)) і спрямована на:

- зміну балансу економічних і соціальних інтересів у державі;

- істотне підвищення рівня доходів осіб пенсійного віку;

- забезпечення максимальної залежності пенсійних виплат від персоніфікованих внесків застрахованих осіб;

- посилення стимулів до праці та легалізацію заробітної плати;

- заохочення заощадження на старість застрахованих осіб;

- диверсифікацію джерел фінансування пенсій за рахунок внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та обов'язкових і добровільних накопичень.

До цього часу не створено належні умови для ефективного функціонування трирівневої пенсійної системи, які передбачені новим пенсійним законодавством.

Демографічна ситуація в державі, динаміка економічного розвитку потребує уточнення цілей, напрямів та інструментів подальшого реформування пенсійної системи.

Подальший розвиток взаємодії органів державної влади, об'єднань профспілок та роботодавців, підтримка широких верств населення сприятимуть реалізації Стратегії та матиме вирішальне значення для активізації пенсійної реформи та розвитку пенсійної системи.

Реалізація Стратегії дасть змогу відновити фінансову стабільність пенсійної системи, збільшити розмір пенсійних виплат відповідно до законодавства, підвищити довіру населення до пенсійної системи, забезпечити соціальну справедливість шляхом дотримання страхових принципів функціонування солідарної системи, запровадити накопичувальну систему пенсійного страхування, забезпечити розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення

**81.Правові документи та державні структури, що здійснюють соціальну політику.**

Гарантії соціального розвитку держави, рівня життя її населення детально та всебічно відображені у Конституції України. Механізми їх реалізації — у численних законах, прийнятих Верховною Радою. До основного законодавства належать Закони України:

♦ «Про пенсійне забезпечення», «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу»;

♦ «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»;

♦ «Про межу малозабезпеченості»;

♦ «Про зайнятість населення»;

♦ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»;

♦ «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні»;

♦ «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»;

♦ «Про допомогу сім'ям з дітьми»;

♦ «Про охорону праці»;

♦ «Про колективні договори і угоди»;

♦ Кодекс законів про працю України

Для здійснення соціальної політики в Україні діють: Міністерство праці та соціальної політики; Державна служба зайнятості Мінпраці; Пенсійний фонд; Фонд соціального захисту інвалідів; Державний комітет у справах національностей, міграції та культів; Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту; Фонд соціальної адаптації молоді; Міністерство охорони здоров'я; Фонд соціального страхування; Державний комітет по нагляду за охороною праці; структурні підрозділи зазначених відомств на місцях і відповідні відділи та управління обласних та міських держадміністрацій; Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та інші обов'язкові страхові фонди.

**82.Перспективи розвитку соціальної політики в Україні з урахуванням світового досвіду**.

У процесі управління трудовим потенціалом суспільства соціальними рішеннями охоплюються види економічної діяльності зі значними проблемними ситуаціями, пов'язаними з відтворенням робочої сили, її оптимальним використанням у процесі виробництва. Вони зумовлюються політичними, економічними, соціальними та організаційними чинниками, які діють тепер і можуть виникнути у майбутньому. Тому об'єктами прийняття соціальних рішень з питань створення умов для творчої високопродуктивної праці є як перспективні завдання розвитку кадрів, що виконуються у галузях освіти, культури та соціальної політики, так і оперативні заходи щодо їх реалізації.

Соціальна політика безпосередньо пов'язана з людиною та її особистими інтересами. Тому, приймаючи рішення соціального спрямування щодо управління трудовим потенціалом суспільства, керівництво держави несе високу суспільну відповідальність. Повного узгодження суспільних і особистих інтересів можна досягнути лише через реалізацію багатьох соціальних рішень. Такі рішення приймають керівники усіх рівнів управління. Вони мають прямий і в багатьох випадках вирішальний вплив на поведінку працівників.

**83. Міжнародна організація праці (МОП): цілі, завдання, функції, структура та основні напрямки діяльності.**

У міжнародному співробітництві в галузі розвитку трудового потенціалу та його використання координатором є Міжнародна організація праці. Вона приймає міжнародні трудові норми у вигляді конвенцій та рекомендацій, які після ратифікації стають обов'язковими для ратифікованої країни, що їх ратифікувала.

МОП координує діяльність міжнародної спільноти через такі основні напрями:

- узгодження та узагальнення трудових відносин, які склались на національних ринках праці, приймаючи, як наслідок, конвенції та рекомендації;

- надання консультацій експертами і технічної допомоги в питаннях, пов'язаних з розробкою законів, виконанням міжнародних норм тощо;

- періодичне планове обговорення питань на Міжнародних конференціях праці (МКП) і в комітетах.

На принципі трипартизму побудована структура МОП — усі її органи працюють на тристоронній основі — представники урядів, найманих працівників і підприємців.

МКП — є найвищим органом МОП, який збирається щорічно та обговорює проблеми людського розвитку, розробляє і затверджує міжнародні, трудові норми, вносить зміни до Статуту МОП, затверджує її програму і бюджет. Виконавчими органами МОП є Адміністративна рада та Міжнародне бюро праці, котре виконує функції секретаріату Адміністративної ради, готує питання на МКП, проводить різні обстеження, спрямовує роботу технічних експертів тощо.

У зв'язку з посиленням негативного впливу глобалізації МОП зосереджує свою увагу передусім, на контролі за виконанням міжнародних трудових норм, захисті прав людини, сприянні зайнятості, поліпшенні умов життя, боротьбі з безробіттям. Важливим напрямом діяльності МОП є також здійснення професійної підготовки та перепідготовки кадрів.

**84.Конвенції і рекомендації МОП з питань використання трудового потенціалу і соціального захисту населення.**

Позиція МОП у галузі професійної освіти дістала своє відображення у ряді конвенцій і рекомендацій – Рекомендація №57 (1937р) щодо професійного навчання, Конвенції №142 (1975р) і Рекомендації №150 про розвиток людських ресурсів.  
У галузі заробітної плати першими міжнародними трудовими нормами були Конвенція №26 і Рекомендація №30(1928р) про створення та застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати.  
Багато конвенцій прийняла МОП щодо прав людини, зокрема, Конвенцію №87(1948р) про свободу асоціацій та захисту права на організацію, Конвенцію №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення Колективних переговорів, Конвенцію №100 ( 1951). Про однакову винагороду, що стверджує принцип рівної винагороди чоловікам і жінкам за працю, Конвенція№105(1957)про скасування примусової праці, Конвенція№111(1958)про дискримінацію в галузі праці та зайнятості за ознаками раси, статті, кольору шкіри та ін.  
Чимало конвенцій і рекомендацій прийнято також щодо умов, безпеки та гігієни праці, вдосконалення управління та розвитку підприємств, соціального забезпечення, соціального захисту молоді, жінок, інвалідів, трудящих – мігрантів, усунення дитячої праці тощо.

**85.Вплив міжнародної економічної інтеграції на процеси управління трудовим потенціалом.**

На систему управління трудовим потенціалом впливає низка інтеграційних чинників.

Зміна економічних та соціально-політичних факторів приводить до перерозподілу функцій та повноважень у системі управління трудовим потенціалом, вдосконалення механізму управління ним, впровадження нових форм співробітництва працівників, профспілок та адміністрації корпорацій (фірм).

Техніко-організаційні чинники впливають на структуру та форми зайнятості, формування внутрішнього ринку праці, організацію праці, розвиток горизонтальних комунікацій у процесі нововведень, підвищення кваліфікації та перепідготовку трудового потенціалу.

Зміни в особистісному факторі ведуть до перегляду принципів зайнятості; розробки альтернативних варіантів організацій, умов, режимів праці з наголосом на гнучких та індивідуалізованих формах роботи, створенні неперервної системи освіти, вдосконаленні внутріфірмового навчання та підвищення кваліфікації, диференційованому підході до внутрішніх ринків праці та інвестиціях у людські ресурси.

**86.Проблеми створення єдиного ринку праці в країнах Європейського економічного співтовариства.**

Основні негативні наслідки створення єдиного ринку праці можуть бути такими:  
· певна ліквідація національного товаровиробника і,  як наслідок, зростання безробіття;  
· примусова трансформація наявної структури виробництва, диктат щодо основних експортерів, унаслідок чого зміниться структура зайнятих;  
· можливе зростання явищ структурного безробіття, тобто зменшення робочих місць у неконкурентоспроможних галузях за одночасного створення нових місць у конкурентоспроможних. Зростання рівня інтенсивності праці;  
· скорочення зайнятості в окремих сферах економіки, які будуть позбавлені пільгового режиму;  
· зростання безробіття в енерговитратних сферах виробництва;  
· зниження доходів і купівельної спроможності населення;  
· посилення соціальної напруженості, погіршення соціального самопочуття, політична апатія.

**89.Європейський фонд освіти та його місце в управлінні трудовим потенціалом.**

Європейський фонд освіти виступає координатором створення національних програм підвищення кваліфікації та розробки системи професійних стандартів; програм, націлених на розвиток і вдосконалення систем вищої освіти в так званих країнах-партнерах на основі збалансованої співпраці з учбовими закладами і іншими інститутами з країн-членів Європейського Співтовариства.

ЄФО реалізовує ряд проектів.

*Проекти по розробці учбових програм* направлені на вдосконалення змісту і методів викладання у вузах країн-партнерів.

*Проекти по управлінню університетами* націлені на реформи управління, організаційного пристрою і адміністративного керівництва вузами.

*Курси навчання на підтримку інституційного будівництва* концентруються на розробці адміністративних структур неакадемічної сфери шляхом навчання і підвищення навиків працівників таких установ. Ці проекти ставлять своєю метою використання академічних знань університетів і їх професійний досвід в освітній сфері для навчання співробітників державних і приватних організацій.

**87.Участь України в європейських і світових структурах.**

Незважаючи на низку проблем, Україна все ж таки досягла деяких результатів в процесі інтеграції до світової системи господарських зв’язків: 1)Україні вдалося зберегти свій суверенітет від спокус втягнення в реінтеграційні процеси в СНД; 2)Україна врегулювала певним чином на політичному та правовому рівнях свої стосунки з Нато так і у східному напрямку з Росією.  
Україні вдалося стати членом Ради Європи, формалізувати взаємини з ЄС та увійти до низки перспективних регіональних інтеграційних утворень, таких як Центральноєвропейська ініціатива (ЦЄІ), Черноморське економічне співробітництво (ЧЕС). Україну розглядають як важливого партнера в новій системі три- та багатосторонніх відносин країн Центральної та Східної Європи.

Україна є членом МОП та СОТ, **Організації з безпеки і співробітництва в Європі** (ОБСЄ).

Україна зміцнила співробітництво і з такими впливовими міжнародними інституціями, як Міжнародний Валютний Фонд, Всесвітній банк і Європейський банк реконструкції та розвитку. Ініціатива НАТО “Партнерство заради миру” дала змогу Україні гнучко підійти до розвитку співробітництва з Північноатлантичним альянсом, маючи з ним такий рівень співпраці, який відповідає її індивідуальним вимогам і можливостям.

Аналіз конкретного геополітичного становища України та зовнішньополітичних кроків свідчить про нарощування зусиль до утвердження нашої держави в лоні євро­пейських народів, у світовому співтоваристві. Помітні й здобутки української дипломатії, що позначається на зростанні обсягів та якості відносин з близькими сусідами і з країнами інших регіонів. Хоч і повільно, але зростають іноземні інвестиції. Провідні місця в цій сфері посідають капітали США, ФРН і Великобританії, чому сприяли політичні та економічні чинники.

**88.Проблеми інтеграції України у світовий ринок праці.**

Інтеграція України супроводжується зростанням трудової міграції. Відбувається відтік висококваліфікованих фахівців за кордон.

За відсутності кадрів потерпають базові галузі промисловості – вугільна, металургійна, хімічна, будматеріалів та ін., що примушує інші галузі підвищувати питому вагу аналогічної необхідної продукції для власного виробництва, яку тепер слід шукати за кордоном. Останнє не лише завдає збитків вітчизняним виробникам, а й підвищує собівартість і знижує конкурентоспроможність вітчизняної продукції, не кажучи вже про моральні та психологічні втрати суспільства.

Негативними наслідками трудової міграції для України є також:

 посилення тиску на національний ринок праці внаслідок створення іноземними громадянами конкуренції місцевій робочий силі;

 уповільнення темпів розвитку науково-технічного прогресу, в зв’язку з чисельною інтелектуальною еміграцією українських вчених за кордон;

 втрата Україною іноземної валюти, що вивозиться іммігрантами в якості власних заощаджень;

 поширення випадків зловживань та ошукувань громадян приватними агентствами з працевлаштування;

 виникнення політичних та економічних претензій до нашої країни, в зв’язку з збільшенням нелегальної трудової еміграції українців;

 використання наших громадян за кордоном на низькокваліфікованих, важких роботах з шкідливими умовами праці, наявність випадків їх дискримінації та експлуатації з боку місцевих роботодавців;

 тривала відірваність трудових емігрантів від родини, існування можливостей потрапити у воєнні конфлікти і навіть загинути;

підвищення злочинності та соціальної напруги у суспільстві через міжнаціональні конфлікти, чисельні порушення правил оформлення документів на перебування та проживання іноземцями, використання України, в якості транзитної територій, для подальшої еміграції у розвинуті західні країни.

Масштабність та інтенсивність розвитку міждержавного обміну робочою силою в Україні обумовлюють необхідність вдосконалення державної міграційної політики, яка має стати новою сферою зовнішньоекономічної діяльності уряду країни і створити належні умови для забезпечення українським працівникам гідного становища на міжнародному ринку праці.

**90.Досвід підготовки та перепідготовки робочої сили.**

Підготовка кадрів-це формування у працівників знань та навичок в окремій професійній сфері.Перепідготовка являє собою собою набуття працівниками нової професії чи спеціальності.вона здійснюється безпосередньо на підприємстві, та силами теріторіальної служби зайнятості.Досвід країн з розвин.ринковою економікою свідчить про пряму залежність темпів удосконалення та  озвитку виробництва,його конкурентоспроможність на світовому ринку від рівня професійної підготовки кадрів.У всіх європ.країнах у проф.підготовці кадрів беруть участь коледжі та вищі навч.заклади,налагоджуються контакти між професійно-технічними школами і підпр-вами.Безперервна підготовка роб.сили у країнах ЄС здійсн-ся з відривом від вир-ва.Навчання без відриву від вир-ва включає практичну підготовку на підпр-мстві і теоретичний курс у проф.-технічній школі чи спеціалізованому центрі.Навчання з відривом від вир-ва  здійс-ться у сер.проф.-технічних навч.закладах і центрах підготовки кадрів.У відповідності до рішень ЄС поширюється альтернативна форма навчання,суть якого в тому,що теоретичне навчання чергується з повноціною трудовою практикою з майб.спеціальності.У Великобританії розвинена сис-ма учнівства.Навчанн ямолоді здійсн-ться у відповідності до держ. програми “Проф.підготовка молоді”.Випускники атестуються за 4-ма показниками:відповідність вимогам вузівської спеціалізації та кваліф.вимогам професії,вміння застосовувати знання в нових умовах,ділові якості.Проф.навчання в Франції здійснюється у сис-мі народної освіти.Випускники ЗОШ одержують посвідчення про профпідготовку,яка дає право на працевлаштування.Особливо ефективною є дуальна сис-ма профпідготовки (Німеч., Австрія,Данія),яка поєднує навчання на роб.місці з теоретичною підготовкою в навч.закладі.В Україні в організації перепідготовки труд потенціалу відіграє важливу роль Держ.служба зайнятості.ЇЇ гол. ф-ями є:- моніторинг розвитку нових технологій, прогноз зміни потреби в спеціалістах традиційних і нових професій;-управління ринком праці шляхом орган-ї перепідготовки спеціалістів відповідно до вимог ринку.Закордоний досвід свідчить що держава бере на себе основне фінанс.навантаження підготовки та перепідготовки кадрів.

**91.Працевлаштування і створення робочих місць.**

В практиці використання методів впливу УТП виділяють два типи політики держави на ринку праці-активну та пасивну.Активна політика спрямована на забезпечення працездатних громадян роботою і підвищення питомої ваги використання труд. потенціалу сус-ва.Саме на активну політику покладається велика роль у працевлаштуванні населення.До активних заходів УТП належать гнучкі форми зайнятості,суть яких в тому,що найманому працівникові надається можливість вибору між вільним і роб.часом.Ці форми зайнятості відіграють суттєву роль у вирішенні проблем безробітття за рахунок використання тієї ж чисельності роб.місць для більшої кіл-ті працівників.Також вони допомагають розвязувати проблеми зайнятості жінок які мають малих дітей,осіб передпенсійного віку,емігрантівта ін.Внаслідок цих заходів поліпшується заг.баланс ресурсів праці та зменш.безробіття.Економічна проблема Укр. ускладнюється прихованим безробіттям.Для вирішення ці нагальні проблеми ринку праці  треба створити конкурентне середовище , яке б сприяло перебудові  підприємств і зумовлювало зміни у структурі зайнятості.Є потреба у створенні широкої мережі інкубаторів бізнесу,іноваційних центрів, де надаватиметься потрібна допомога потенційним підприємцям і тим, хто вже має власну справу.Регіональні керівники мають стати патрнерами із служьами зайнятості, заводами, профспілковими орган-ми, університетами, навч. проф-техн.закладами, для того аби створити мережі промислових підприємств,яка б сприяла працевлаштуванню різних категорії населення.Також для ефективного працевлаштування та створення роб.місць необхідно проводити мотивацію трудової активності населення, створювати комфортні умови для трудової діяльності.Значною мірою створенню роб.місць сприяє розвиток малого підприємництва,для їх створення не потрібно великого стартового капіталу і вони забезпечують працею значну частку безробітних.Високі прдатки в фонд з/п не сприяють створенню роб.місць.

**92,93.Система соціального захисту та фінансування соціальних програм**

Соціальний захист-комплекс організаційно-правових та ек.заходів щодо забезпечення добробуту кожного члена сус-ва в конкретних умовах.ВРУ затвердила концепцію соц захисту населення, де зазначено,що джерелом піднесення добробуту населення має стати ефективна праця,трудова активність нас-ня та підприємницька ініціатива.Сис-ма Соц захисту включає способи захисту та джерела їх фінансування.Способи: -забезпечення прожиткового мінімуму,\*фін.забезбечення –за рахунок собівартості;-збільшення з\п низько та середньооплачуваним працівникам,\*фін.забезп.-зменшення податків;-збільшення розміру пенсій,стипендій,допомог,\*фін.заб.-бюджетні асигнування;-компенсація у разі підвищення цін на продовольчі та дитячі товари,\*фін.заб.-позабюджетні кошти;-індексація вкладів населення,\*фін.-Фонд соц.страх.та соц.забезпечення;-безплатне користування міським транспортом для інвалідів, пенсіонерів,\*фін.-інші спеціальні засоби;-допомога малозабезпеченим і багатодітним сімям,\*фін.-особисті пожертвування населення.

**94. Сутність та визначення трудового потенціалу підприємства.**

Трудовий потенціал підприємства (організації) – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

**Трудовий потенціал підприємства** включає декілька статево-вікових \_рупп працівників, які володіють різними потенційними можливостями. Він якісно характеризується освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем, стажем роботи за обраною спеціальністю. Важливими показниками трудового потенціалу підприємства є чисельність працівників і сукупний фонд робочого часу, що вимірюється у \_руппа-годинах. При аналізі сукупного фонду робочого часу необхідно виділяти величину невикористаного робочого часу у зв'язку з несприятливими умовами праці на роботах, де законодавчо встановлений скорочений робочий день, а також час невиходів на роботу виконавців, які одержують додаткові відпустки у зв'язку з несприятливими умовами праці. Такий аналіз дозволяє організувати цілеспрямовану роботу з докорінного поліпшення умов праці та ефективне управління цим \_руппах\_\_.  
Стосовно підприємства величина трудового потенціалу визначається за формулою:

Фс = Фк-Фнабо Фс = Ч х Д х Тзм

де Фс – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.; Фк – календарний фонд робочого часу, год.; Фн – нерезервоутворюючі неявки і перерви, год.; Ч – чисельність працівників, чол.; Д – кількість днів роботи в періоді, дн.; Тзм – тривалість робочого дня, год.  
   Таким чином, величина трудового потенціалу підприємства в годинах –це добуток чисельності працівників (Ч) на законодавчо встановлену тривалість робочого дня у годинах (ѕ з урахуванням кількості днів роботи (Д) розрахунковому періоді. Звідси величину трудового потенціалу суспільства (регіону) у загальному вигляді можна визначити за формулою:

ep3

де Фпс – потенційний фонд робочого часу суспільства, год.;  
ep4  - чисельність населення за \_руппах\_, яке може \_руппа участь в  суспільному  виробництві; Тр законодавчо встановлена величина часу роботи по \_руппах працівників протягом календарного періоду (рік, квартал, місяць), визначається як добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

**95.Види трудового потенціалу підприємства.**

У загальній структурі трудового потенціалу підприємства залежно від критерію аналізу можна виокремити такі його види:

1. За рівнем агрегованості оцінок:

1.1. Трудовий потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості особистості, які використовуються чи можуть бути використані для трудової діяльності.

1.2. Груповий (бригадний) трудовий потенціал крім трудового потенціалу окремих працівників включає додаткові можливості їх колективної діяльності на основі сумісності психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей колективу.

1.3. Трудовий потенціал підприємства (організації) – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

2. За спектром охоплення можливостей:

2.1. Індивідуальний трудовий потенціал враховує індивідуальні можливості працівника.

2.2. Колективний (груповий) трудовий потенціал враховує не тільки індивідуальні можливості членів колективу, а й можливості їхньої співпраці для досягнення суспільних цільових орієнтирів.

3. За характером участі у виробничо-господарському процесі:

3.1. Потенціал технологічного персоналу – це сукупні можливості працівників підприємства, задіяних у профільному та суміжних виробничо-господарських процесах для виробництва продукції (роботи, послуг) встановленої якості та визначеної кількості, а також працівників, виконуючих технічні функції апарату управління.

3.2. Управлінський потенціал – це можливості окремих категорій персоналу підприємства щодо ефективної організації та управління виробничо-комерційними процесами підприємства (організації).

4. За місцем у соціально-економічній системі підприємства:

4.1. Структуро-формуючий трудовий потенціал – це можливості частини працівників підприємства щодо раціональної та високоефективної організації виробничих процесів і побудови найбільш гнучкої, чіткої, простої структури організації.

4.2. Підприємницький трудовий потенціал— це наявність та розвиток підприємницьких здібностей певної частини працівників як передумови для досягнення економічного успіху за рахунок формування ініціативної й інноваційної моделі діяльності.

4.3. Продуктивний трудовий потенціал – це можливості працівника підприємства генерувати економічні й неекономічні результати виходячи з існуючих умов діяльності у рамках певної організації.

**96. Структура трудового потенціалу підприємства.**

Як складне структурне соціально-економічне явище, **трудовий потенціал організації містить у собі такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний**.

**Кадровий потенціал** – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал.

**Професійний потенціал** – це не тільки якісна оцінка своєї професійної діяльності,  але й визначення можливостей свого подальшого професійного зростання і процесу подальшої професійної ідентифікації. Сюди відноситься і професійна культура – найвищий рівень професіоналізму і професійна мобільність – здатність людини змінюватись у зв’язку з прогресивними змінами техніки і технології виробництва.

**Кваліфікаційний** **потенціал** характеризує обсяг, глибину та різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і склад­ності.

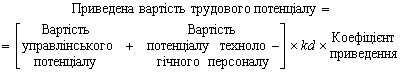
**Організаційний потенціал** характеризує здатність менеджменту створити ефективну систему взаємодії між усіма елементами трудового потенціалу підприємства.

**97. Одиниці виміру розміру трудового потенціалу підприємства.**

Традиційно використовують **чотири \_ле\_и одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємства –** часові, натуральні, вартісні та умовні. Часові одиниці виміру базуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Часова оцінка трудового потенціалу працівника може свідчити, скільки часу йому потрібно на виконання звичайних професійних обов'язків (функцій) та вирішення екстраординарних завдань у рамках конкретної організації виходячи з наявних умов. Натуральні одиниці виміру (кількість виробів, обсяг виконаних робіт, чисельність обслужених клієнтів тощо) визначають трудовий потенціал на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Як приклад можна навести кількість виробів, які може виготовити працівник на своєму робочому місці (враховуючи його можливий професійний розвиток). Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства (організації), \_ле разом з цим передбачає врахування спектра обмежень. Найбільшими проблемами під час використання вартісних оцінок трудового потенціалу є уникнення зміни вартості грошей у часі, а також адекватний вираз вартості не фінансових складових. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо.

**99.Методологія оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства**

З огляду на характер участі певних категорій персоналу в господарській діяльності оцінку трудового потенціалу компанії слід розподілити принаймні на дві основні складові — оцінка трудового потенціалу технологічного персоналу та оцінка потенціалу менеджерів компанії. Саме ці дві групи працівників відтворюють реальні господарські зв’язки, що виникають у процесі функціонування соціально-економічних систем.

Відстоюючи позиції вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства, необхідно враховувати зміну вартості самих грошей, так само як і при дисконтуванні чистих потоків економічного прибутку від експлуатації підприємства. Тому загальна методика такої оцінки відтворена у формулі:  
  
де kd — темпи зміни в прогнозований період часу, кумулятивний коефіцієнт поступового зростання величини трудового потенціалу.

**Витратні методики оцінки трудового потенціалу** підприємства чи окремого працівника прирівнюють розмір трудового потенціалу підприємства (працівника) до суми минулих витрат на його підготовку, поточне утримання та майбутній розвиток.

На відміну від витратних методик, **алгоритми** **результатної оцінки трудового потенціалу** базуються на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. Як правило, в якості ефекту роботи працівників підприємства приймають кількість чи вартість виготовленої продук­ції.

Досить поширеною можна вважати **коефіцієнтну методику оцінки трудового потенціалу підприємства,** яка за своєю суттю є «гібридом» витратних і порівняльних підходів до оцінки. Усі коефіцієнти даної методики інтегруються в такі групи:показники професійної компетентності; показники творчої активності; показники повноти, якості та оперативності виконаних робіт; показники трудової дисципліни; показники колективної роботи тощо.

**98.Види трудового потенціалу працівника.**

Трудовий потенціал працівника — це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці. У процесі практичної діяльності потенційні можливості не завжди використовуються повною мірою. На окремому підприємстві трудовий потенціал являє собою сукупну трудову дієздатність його \_оллективу, ресурсні можливості у сфері праці всіх працівників підприємства, виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, знань і професійно-кваліфікаційних навичок.

Види трудового потенціалу працівника:

**1) психофізіологічний** (здатності та схильності людини, стан її здоров’я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т. ін.);

**2) кваліфікаційний** (обсяг, глибина та різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності);

**3) соціальний** (рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити у сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини).

**100.Модель оцінки трудового потенціалу технологічного персоналу підприємства.**

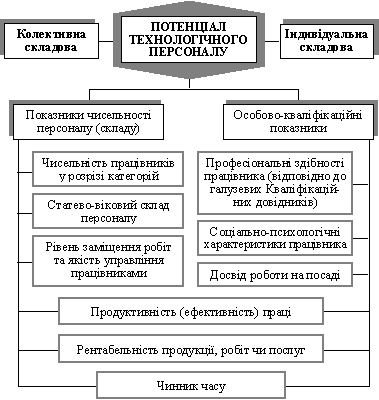


Рис. 9.2. Модель оцінки потенціалу технологічного   
персоналу підприємства (організації)

**102.Умови і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу суспільства.**

Умови підвищення ефективності використання труд.потенціалу є такими: **матеріально-технічні**  характеризують ступінь розвитку продуктивних сил і пов’язані з нагромадженням виробничого потенціалу, його якісним складом, рівнем розвитку науки і техніки, а також соціально-економічними особливостями труд.ресурсів; **соціально-економічні** умови використання труд.потенціалу цілком залежить від існуючої ек. системи. В її умовах і визначається ефективність використання усіх видів ресурсів, зокрема і трудових; **природні умови** впливають на формування, розподіл і використання труд.потенціалу, визначають особливості зайнятості працездатного населення та ефективність його праці; **історичні умови**, традиції, звички населення визначають роз­міщення, мобільність, зайнятість; **демографічні умови** визначають ступінь забезпечення регіо­нів кадрами з усіма наслідками, що випливають із цього. **Чинниками** формування резервів підвищення ефективності використання ресурсів праці є умови, явища та процеси, які сприяють перетворенню потенційних можливостей кращого ви­користання трудових ресурсів у дійсність. Потрібен розгляд чинників форму­вання РПЕВТП (резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу) у складі таких груп: матеріально-техніч­них, організаційно-економічних, соціально-економічних та економіко-демографічних. *Матеріально-технічна група* об'єднує інвестиційні можливості закладені в складі та структурі виробничих фондів, рівні технічної і технологічної оснащеності. Якщо матеріально-технічна група чинників створює передумови для трудозберігання, то *організаційно-технічні* — пов'язані з їх реалізацією. Закладені у цих чинниках можливості впливають на формування та використання резервів через організацію процесу виробництва і праці, використання основних та обігових коштів, виробничих площ і робочої сили.

Вплив *соціально-економічних* чинників виявляється через мож­ливості зміни функціонального, професійно-кваліфікаційного й освітнього складу та структури ресурсів праці, залучених до проце­су виробництва. Для отримання повної оцінки механізму утворення резервів слід врахувати дію економіко-демографічних чинників, їх прояв з територіально-галузевою структурою зайнятості населення, ста­тево-віковою структурою трудового потенціалу, соціальною мо­більністю населення, виробничою і трудовою активністю.

**101.Поняття, показники і критерії економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.**

Ефективність використання труд.пот.- це узагальнююче поняття оцінки сис-ми державного менеджменту в плані забезпечення повної реалізації соц-трудових відносин намакрорівні.Економ.ефективність-це співвідношення між результатами та витратами.До його показників належать приріст нац.доходу,продуктивності суспільної праці,економія чисельності працівників. Екон.критерії:-зростання продуктивності праці;приріст нац.доходу;-економія живої праці;-економія уречевленої праці.Соц.ефективність-зводиться до законодавчого скорочення роб.тижня,підвищення з/п,збільшення кіл-ті роб.місць і рівня зайнятості людей,поліпшення умов праці та побуту,стану довкілля,заг.безпеки життя.Узагальнюючим показником ефект-ті використання труд.потенц.є ступінь використання ресурсів праці та рівень продуктивності суспільної праці.А саме величина нац.доходу в розрахунку на одного представника трудових ресурсів.

**103.Методичні основи класифікації резервів ефективності використання трудового потенціалу.**

Резерви підвищення ефективності використання трудового по­тенціалу формуються у результаті дії багатьох взаємопов'язаних чинників, що являють собою систему матеріально-технічних, орга­нізаційних, соціально-економічних та інших умов, які визнача­ють рівень використання робочої сили прямо чи опосередково.

Оскільки повне використання резервів пов'язане з чинником часу, особливе значення має розподіл їх на групи за часом утво­рення та використання — на оперативні, поточні, перспективні (стратегічні). **Оперативні резерви** — це потенційні можливості вдоскона­лення процесу залучення до виробництва трудових ресурсів, до­зволяючи перебороти відхили у ході їх використання від норми та нормативів і безперервно проводити у стан, відповідний опти­мальному. **Поточні резерви** — це резерви, що протягом звітного періоду виникають під впливом можливостей удосконалення організації праці, ефективнішого використання наявного обладнання, вдос­коналення технології, зниження трудомісткості продукції. **Перспективні резерви** пов'язані із запровадженням нових досягнень науки і техніки, передового до­свіду, реконструкцією підприємств. Поширений у практиці господарювання поділ резервів за мо­жливістю виявлення на поверхневі та глибинні. **До поверхневих або наявних** відносять невикористані в даний період можливості у відповідних ланках виробництва. **Глибинні резерви** переважно поляга­ють у проектах нової техніки, новітньої технології, науково-технічних відкриттях і т. ін. Залежно від форм впливу на ефективність виробництва резерви поділяються на прямі та побічні. **Прямі резерви** безпосередньо впливають на ефективність виробництва, а **побічні** — виконують ту саму функцію опосередковано.

З метою вибору варіантів капіталовкладень резерви поділя­ються на інвестиційні та безінвестиційні. **Інвестиційні** резерви потребують суттєвих капіталовкладень і пов'язані із запровадженням таких дій, що призведуть до підне­сення продуктивності роботи працівників через удосконалення технології, устаткування, умов праці і т. ін. **Безінвестиційні** резерви закладені у виведення з виробництва зайвого устаткування, ущільнення робочого часу тощо.

За проявом у процесі виробництва резерви поділяються на реальні та потенційні. Резерви, які можливо використати в даний час за неявних виробничих ресурсів, являють собою **реальні можливості** підвищення ефективності використання робочої сили. **Потенційні** резерви — це наявні можливості, які використовуються у звітному періоді.

**104.Сучасний рівень ефективності використання трудового потенціалу України.**

В Україні трудовий потенціал все ще використовується неефективно. Існує багато проблем, які знижують його якість. Економічна проблема ускладнюється прихованим безробіттям, яке сягнуло в окремих видах економічної діяльності 20—40 % трудоактивного населення, що становить приблизно 3—7 млн чол. У зв'язку з цим перед українським урядом стоїть кілька важливих завдань: з другого боку, прискорити проведення економічних ре­форм, а з другого — забезпечити продуктивну зайнятість макси­мальної кількості економічно активного населення, яка б відповіда­ла ринковим потребам. Щоб розв'язати ці нагальні і невідкладні проблеми ринку праці та зайнятості, потрібно створити конкуренте середовище, яке сприяло б перебудові підприємств і зумовлювала значні зміни у структурі зайнятості. Є потреба також у створення широкої мережі інкубаторів бізнесу, інноваційних центрів тощо, де надаватиметься потрібна допомога потенційним підприємцям і тим, які вже починають власну справу, в управлінні фірмою, в організа­ції доступу до нових технологій, до кредитів. Висока регіональна диференціація соціально-економічного розвитку визначає потенціал розвитку місцевої ініціативи та від­повідальності регіональних владних структур за розвиток ринку праці. Регіони повинні мати змогу формувати довгострокові стратегії розвитку, що базувалися б на цілісному аналізі економі­чного та соціального потенціалу, притаманному певному регіону, включаючи спеціалізацію і виробничу орієнтацію населення. У цьому відношенні передову роль повинні відігравати регіо­нальні керівники, що мають стати ініціаторами партнерства із службами зайнятості, заводами, регіональними організаціями праце­давців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями, уні­верситетами та науково-дослідними інститутами, зацікавленими у здійсненні цієї стратегії. Економічно потужні регіони можуть стати стабілізуючим елементом для всієї країни. Така регіоналізація створила б мережі промислових підприємств, сприяла б об­міну технологіями та більшій скоординованості ринку праці і ве­дення політики щодо трудових ресурсів.

**105.Характеристика резервів та шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.**

Резерви підвищення ефективності використання трудового по­тенціалу формуються у результаті дії багатьох взаємопов’язаних чинників, що являють собою систему матеріально-технічних, орга­нізаційних, соціально-економічних та інших умов, які визнача­ють рівень використання робочої сили прямо чи опосередково.

Коли врахувати усі особливості утворення, виявлення та використання резервів, то їх можна згрупувати та такими озна­ками:

за місцем утворення: регіон, підприємство, структурний підрозділ; за часом виникнення та використання: оперативні, поточні, перспективні (стратегічні); за часом дії: постійні, короткочасні;

за можливістю виявлення: поверхневі (явні), глибинні (приховані); за формою впливу на ефективність виробництва: прямі, побічні; за мірою впливу на процес виробництва: інтенсивні, екстенсивні;

за внесеними капіталовкладеннями: інвестиційні чи капіталоємкі, безінвестиційні чи некапіталоємкі;

за проявом у процесі виробництва: реальні, потенційні;за зв’язком із виробництвом: внутрішньовиробничі, поза виробничі.

Важливим резервом підвищення ефективності використання ресурсів праці в Україні як наявних, так і потенційних, є професійно-квалі­фікаційний аспект. Мінливість «погоди» на ринку праці потребує не лише високої кваліфікації робочої сили, а й швидкої перекваліфікації відповідно до сучасних технологій і організації виробництва та праці, які змінюються.



**106. Адміністративно-організаційні методи управління трудовим потенціалом сусп.-ва**

Методи управління - це способи впливу суб’єкта управління на колективи та окремих працівників для досягнення певних цілей.

Адміністративно-організаційними методами називають методи, що спираються на принципи єдиноначальності та відносини влади й підпорядкованості між ієрархічними рівнями системи управління. Їхньою особливістю є прямий директивний вплив суб’єктів на об’єкт управління, обов’язковість виконання рішень вищих органів управління нижчими, тобто підпорядкованими, ланками. Засобами адміністративного управління є накази міністерств і відомств, рішення їхніх колегій, розпорядження, статути, положення, інструкції, вказівки, правила.

У процесах, що відбуваються, методи управляння трудовим потенціалом органічно пов’язані між собою та організацією реалізації конкретних заходів. Їх поділ на економічні, правові та організаційні є певною мірою умовним. Він служить переважно для орієнтації кожного з виконавців (трьох гілок влади) у розробці конкретних заходів, їх виконання, контролю та відповідальності.

Таким чином, в основу адміністративно-організаційних методів управління покладено: 1) аналіз ефективності організаційних заходів; 2)розробка нових і корегування чинних законів; 3) обґрунтування ефективності заходів; 4) затвердження та 5) реалізація.

**107.Визначення ефективності інвестицій в ЛК**

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування і приносить тривалий економіч­ний ефект.

В основу визначення ефективності інвестування в людський капітал є метод аналізу «витрати — вигоди». Спочатку цей метод застосовувався для оцінки доцільності здійснення різноманітних державних проектів, які мали некомерційний характер: товари чи послуги, отримувані внаслідок втілення таких проектів у жит­тя, не продавалися на ринку, на них не встановлювалася ринкова ціна.

Аналіз «витрати — вигоди» стає в пригоді у тих випадках, ко­ли потрібно відібрати проекти у відповідності до вигод, що при­падають на одиницю витрат.

Аналіз за методом «витрати — вигоди» поділяється на три етапи:

1. Ідентифікація вигод (зисків) та їх вартісна оцінка з ураху­ванням фактора часу.

2. Ідентифікація витрат та їх вартісна оцінка (також з ураху­ванням фактора часу).

3. Завершальним етапом аналізу «витрати — вигоди» є порів­няння величини вигод з величиною витрат. Але, як уже зазнача­лося, попередньо необхідно ці два показники привести до одного моменту часу. Для цього застосовують метод дисконтування, ду­же поширений в економічних розрахунках.

Оцінюючи ефективність інвестування, зіставляють інвести­ційні витрати всіх видів з результатами (довгостроковими виго­дами) у майбутньому. Тому слід визначити цінність майбутніх вигод, порівнявши їх з поточними витратами.

**108. Вимоги до якості трудового потенціалу в ринкових умовах**

Якість робочої сили — це сукупність людських характеристик, що виявляються у процесі праці й включають кваліфікацію та особисті якості працівника та стан здоров’я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

Упровадження автоматизації, комп’ютерної техніки та нових систем зв’язку на фоні поширення ринкових відносин здійснює різнобічний вплив на працю, на роль і значення людини у суспільному виробництві. Звужується ділянка використання важкої фізичної та некваліфікованої праці; відбуваються якісні зміни у виробничих навичках і досвіді людей — формуються працівники, які у своїй діяльності органічно поєднують розумову та фізичну працю. Високий рівень розвитку сучасних технологій веде до витіснення з процесу виробництва низькокваліфікованих працівників та носіїв застарілих професій, викликає необхідність найму адаптованого до вимог сучасних технологій персоналу, який досить гнучко реагує на професійні зміни.

Якість трудового потенціалу безпосередньо залежить від кваліфікації робітників, зо безумовно показує освітній ріень населення, ступень охоплення його вищою і середньою освітою, характер і масштаб підготовки кадрів, забезпечення видів економічної діяльності кваліфікованих робітників і фахівців. В умовах конкуренції, значного вивільнення працівників кваліфікаційний рівень має весь час зростати. Висока кваліфікація стає найважливішим знаряддям конкуренції. При цьому зростає значення творчих аспектів робочої сили. Якісні, змістовні ознаки роботи посідають тепер важливе місце у структурі цінностей робітника. Забезпечення динамізму постійного зростання кваліфікації можливі за умови навчання протягом усієї професійної кар’єри в системі освіти.

**109.Відтворення населення: сутність, види, типи, показники**

Під **відтворенням населення** розуміють безперервне відновлення його кількісних і якісних характеристик протягом тривалого історичного періоду з відносно сталими умовами життя. Відтворення населення — один із головних процесів відтворення суспільства, постійне відновлення генерації людей.

Виділяють три типи відтворення населення: розширене, просте, звужене.

При **розширеному відтворенні** населення народжуваність пе­ревищує смертність. Розширене відтворення може бути екстенсивним і інтенсивним. **Екстенсивне відтворення** означає збільшення чисельності трудового потенціалу в країні та окремих регіонах без зміни якісних характеристик економічно активного населення. **Інтенсивне відтворення** трудового потенціалу пов’язане зі зміною його якості (зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних і розумових здібностей тощо).

**Просте відтворення** характеризується пос­тійною кількістю населення внаслідок приблизно однакової народжуваності і смертності.

При **звуженому типі** відтворення населення смертність перевищує народжуваність.

У природному русі населення розрізняють види його відтворен­ня: традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний).

Традиційний тип відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю (з причин нероз­виненості медицини, низького рівня життя, війн, епідемій). В ре­зультаті взаємодії цих факторів загальні темпи зростання чисель­ності населення невисокі, в структурі переважає частка молодих людей..

Сучасний тип відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, досягненнями медицини, емансипацією і залученням в економічну діяльність жінок та іншими при­чинами, в результаті яких різко зменшився рівень народжуваності, значно збільшилася середня тривалість життя, знизився рівень смерт­ності, зросла частка людей старшого віку в структурі населення.

Показники:

1. Чисел.серед = (чис нас-ня на поч. року+счис нас-ня на кін року)\2
2. ^Ч відн = чис нас на кінець \чис нас на початок
3. Коеф народжув = Чис народжених\ середньорічну чис нас-ня)\*1000 (‰)
4. Коеф смертн.= Чис померлих за період\ середньорічну чис нас-ня за період)\*1000 (‰)
5. Коеф прир прирост = К нар – К смерт(‰)

В Україні показник народжуваності близько 9(‰), а смертності близько 16,5-17(‰).

**110.Вплив глобалізації на трудовий потенціал суспільства**

Глобалізація вивільнює економічні сили, які негативно впливають на національний ринок праці, формування та розвиток трудового потенціалу, **поглиблюють нерівність у сфері зайнятості**, а також у галузі **продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту**, **стають перешкодою в соціально-трудових відносинах. Відповідно** глобалізована економіка вимагає **постійно працювати в напряму зростання заробітної плати**

Підвищуючи рівень продуктивності праці за рахунок новітніх технологій, глобалізація може призвести до скорочення кількості працюючих, і передусім робітників. У запобіганні цьому **на перший план має виходити піднесення рівня освіти, тобто збільшення інвестування в людський капітал на всіх рівнях.**

В Україні вплив глобалізації на трудовий потенціал суспільства особливо проявляється у втраті інтелектуаль­ного потенціалу в результаті еміграції найпідготовленішої робочої сили. І це сталося не випадково. Вплив процесів глобалізації на стан ринку праці України унаочнює приклад нашої країни, де реальністю є «**вимивання» з національного ринку праці не лише перспективних науковців, а й робочих місць із високою та середньою «освітньою місткістю»**, створення таких робочих місць, що погіршують професійну структуру й перспективи зайнятості в галузях, які можуть і повинні стати пріоритетними; веде до зростання незатребуваності накопиченого людського капіталу .

Особливо актуальними та вкрай необхідними для України є висновки щодо необхідність збереження і, слід додати, **посилення позицій держави у виробленні та реалізації політики зайнятості**, а також стосовно найефективніших заходів активної політики на ринку праці та запобігання значним масштабам безробіття, яке може виникнути головним чином за рахунок створення нових економічно доцільних робочих місць і раціонального використання наявних.

**111.Гендерна нерівність в Україні та шляхи її подолання**

Гендерна нерівність є одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві. Гендер — це категорія, яка відображає соціальну стать, соціально обумовлену конструкцію, що ґрунтується на біологічних відмінностях між чоловіками й жінками. Вона відображає відмінності у соціальних ролях, поведінці, ментальних характеристиках між чоловіками та жінками. Це певний соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності — освіті, професійній діяльності, доступі до влади та економічних ресурсів, сімейній ролі тощо.

Охарактеризуємо основні пункти прояву гендерної нерівності в українському суспільстві: по-перше – участь жінок у політичному житті країни, їхні повноваження серед вищих керівних органів влади, кількість посадових місць, які займають жінки; по-друге - участь в економічному житті країни; кількість керівних посад, які займають жінки; кількість топ-менеджерів-жінок; диспропорція в оплаті праці порівняно з чоловіками; По-третє, надзвичайно складним є становище жінки на українському ринку праці. Тут найчастіше виникають прояви відкритої гендерної дискримінації, що збіднює наше суспільство.

в Україні були розроблені конкретні стратегічні завдання для досягнення поставленої мети з урахуванням реальних проблем гендерної нерівності у суспільному житті.

***Завдання 1.*** Досягнення гендерного паритету у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади шляхом забезпечення у цих структурах гендерного співвідношення на рівні не менше 30 до 70 % представників тієї чи іншої статі;

***Завдання 2.*** Скорочення розриву у доходах жінок і чоловіків.

Для регулярного моніторингу виконання поставлених завдань було запропоновано низку конкретних індикаторів гендерної рівності (табл., прогрес у досягненні якої деталізовано за періодами до 2015 року. Кількісні значення запропонованих показників були обґрунтовані виходячи з реалій українського суспільства та експертних оцінок. Зокрема, виділення окремих індикаторів для представницьких органів влади різного рівня зумовлено сучасними особливостями їх гендерного складу: якщо у Верховній Раді спостерігається вельми низьке представництво жінок, то на місцевому рівні їх частка є значно вищою.

**112.Економічна та соціальна ефективність**

**використання трудового потенціалу**

Ефективність використання труд.пот.- це узагальнююче поняття оцінки сис-ми державного менеджменту в плані забезпечення повної реалізації соц-трудових відносин намакрорівні.Економ.ефективність-це співвідношення між результатами та витратами.До його показників належать приріст нац.доходу,продуктивності суспільної праці,економія чисельності працівників. Екон.критерії:-зростання продуктивності праці;приріст нац.доходу;-економія живої праці;-економія уречевленої праці.Соц.ефективність-зводиться до законодавчого скорочення роб.тижня,підвищення з/п,збільшення кіл-ті роб.місць і рівня зайнятості людей,поліпшення умов праці та побуту,стану довкілля,заг.безпеки життя.Узагальнюючим показником ефект-ті використання труд.потенц.є ступінь використання ресурсів праці та рівень продуктивності суспільної праці.А саме величина нац.доходу в розрахунку на одного представника трудових ресурсів.

**113.Економічні методи УТП сусп.-ва**

Методи управління – це способи впливу суб’єкта управління на колективи та окремих парцівників для досягнення певних цілей.

**Економічними** методи управління ґрунтуються на врахуванні особистих і колективних економічних інтересів і відповідальності. Такі методи часом звуть економічно заохочу­вальними. Вони мають за мету економічне зацікавлення окремих суб’єктів у розвитку різноманітних напрямків формування та використання ресурсів праці. Ці методи базуються на дії економічних законів, передусім закону попиту і пропозиції, і можуть мати **прямі** або **непрямі** форми впливу.

До прямих форм належать безповоротне фінансування різних видів економічної діяльності, територій, підприємств; прямі субсидії, дотації, допомоги (доплати зі спеціальних фондів, податкові пільги).

До непрямих форм належать важелі кредитно-грошової, амортизаційної, валютної, зовнішньоекономічної політики.

Таким чином в основу економічних методів управління покладено :1) аналіз економічної ситуації; 2) розробка пропозицій щодо економічних заходів; 3) обґрунтування ефективності заходів; 4) затвердженя та 5) реалізація.

**114.Зовнішня трудова міграція та проблеми українських мігрантів**

Зовнішня трудова міграція протягом кількох останніх десятиліть стала невід’ємною рисою розвитку України. Внаслідок невисокого рівня оплати праці, недостатньої соціальної захищеності, відсутності перспектив професійного зростання та внаслідок політичної та економічної нестабільності в країні, все більша кількість наших співвітчизників змушена шукати кращі умови для життя за кордоном.

Розглядаючи ситуацію в Україні, варто зазначити, що кількість іммігрантів перевищує кількість емігрантів. Україна постійно приймає біженців із “гарячих точок” СНД – Чечні, Азербайджану, Грузії, Таджикистану та інших країн. Внаслідок зручного географічного положення (на шляху із Азії у Європу), Україна є регіоном, через який здійснюється нелегальна міграція людей. Така імміграція є несприятливою для країни, адже в умовах складної економічної ситуації уряд змушений витрачати значні кошти на тимчасове проживання іммігрантів та на їх повернення на батьківщину.

До позитивних наслідків еміграції робочої сили можна віднести те, що в країні експортера

зменшується рівень безробіття, знижується соціальна напруженість, зростають валютні надходження за рахунок обкладання податками тих фірм, які організовують переміщення населення, а також за рахунок обкладання переказів мігрантів на батьківщину для підтримки своїх сімей чи родичів.

Разом з тим країна з якої емігрує робоча сила зазнає негативних наслідків. В неї зменшується обсяг виробництва національного доходу і ВВП, падають темпи розвитку НТП. Еміграція дуже часто завдає шкоди інтелектуальному потенціалу країн-експортерів робочої сили. При цьому слід мати на увазі, що ця шкода визначається не стільки кількістю спеціалістів, що емігрували, скільки значенням їх діяльності для країни. Адже від'їзд того чи іншого науковця може паралізувати роботу творчого колективу, який працював над важливою проблемою.

Під впливом еміграції відбуваються негативні зміни у віковій та статевій структурі населення України. Серед тих, хто залишає країну в пошуках роботи і заробітку, переважають чоловіки працездатного віку. А тому в країні спостерігається старіння нації та зростання питомої ваги жінок в загальній чисельності населення

**115.Інформаційне і науково-методичне забезпечення системи УТП сус-ва**

Джерелом інформаційного забезпечення системи уп­равління є дані перепису населення, статистична звітність, інформаційні та аналітичні звіти, довідки перевірок та обстежень суб’єктів господарювання і регіонів. Користувачами цих даних є три гілки органів державної влади всіх рівнів, кожна в межах своєї компетенції в галузі управління формуванням, розподілом та використання трудового потенціалу.

Методи інформаційного забезпечення. В Україні застосовуються чотири методи отримання необхідних даних для управління ресурсами праці. Це: метод фіксації стану ринку праці через безпосереднє звернення громадян до ланок державної служби зайнятості та звіти щодо певного кола показників; статистична звітність інших міністерств, пов’язаних із трудовим потенціалом; метод щоквартального вибіркового обстеження домогосподарств із питань економічної активності населення; метод перевірок окремих питань, який проводиться органами державної служби зайнятості, статистики, Міністерства економіки і європейської інтеграції, Міністерства освіти і науки як планово, так і позапланово або за їх дорученням науковими чи іншими підрозділами як уточнюючий контрольний метод; метод перепису населення, який здійснюється один раз на 10 років і проводиться Держкомстатом.

Науково-мето­дичне обслуговування системи управління трудовим потенціалом забезпечують науково-дослідні організації Національної академії наук України, Мінекономіки, Мінпраці та ряду інших відомств. Свій внесок у цю важливу справу роблять також відповідні кафедри вищих навчальних закладів України.

**116. Класифікація населення за методикою МОП і за традиційною методикою**

Поділ за методикою МОП: 1) Економічно активне населення (всі, хто працює або активно шукає роботу)- це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг.

Економічно активне населення поділяється на: а)зайняті (Зайняті економічною діяльністю-це особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.); б) безробітні (Безробітні у визначенні МОП — це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьом умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних 2 тижнів.)

2). Економічно неактивне населення (це особи у віці 15-70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні).

3). Населення молодше 15 і старше 70 років

Поділ за традиційною методикою: 1). Трудові ресурси (працездатне населення в працездатному віці + працюючі підлітки + працюючі інваліди + працюючі пенсіонери – непрацюючі пільгові пенсіонери). 2). Населення , що не належить до трудових ресурсів (діти та непрацюючі пенсіонери, в тому числі пільгові, підлітки, інваліди)

**117.Концепція людського розвитку і її відмінність від концепції людського капіталу.**

В основі концепції людського розвитку лежить принцип, згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки. Дана концепція розглядає розвиток людини як мету і критерій суспільного прогресу.

Концепція людського розвитку пропонує наступні способи оптимізації зв’язку між економічним зростанням та людським розвитком:1) збільшення інвестицій в освіту, охорону здоров’я, професійну підготовку, що сприятиме реалізації здібностей людини та її участі у виробництві та розподілі благ;2) справедливий розподіл доходів і національного багатства, що забезпечуватиме матеріальну базу розвитку широких верств населення і протидіятиме концентрації ресурсів у нечисленних груп;3)збалансованість соціальних витрат і зміцнення економічної бази соціальної сфери, диверсифікація джерел її фінансування;4)розширення можливостей людей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній та економічній сферах, передусім тих груп населення, які з різних причин мали обмежені можливості (жінки, мігранти, етнічні меншини).

КОНЦЕПЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ розглядає закономірності створення і використання якісних характеристик людських ресурсів, насамперед освіти, здоров’я, кваліфікації і виробничого досвіду (у вужчому сенсі людського капіталу концепція є економічною теорією освіти і підготовки кадрів). Теорія людського капіталу ґрунтується на визнанні економічної доцільності капіталовкладень, зв'язаних з набором персоналу, підтримкою його в працездатному стані, безперервним навчанням, виявленням здібностей, потенційних можливостей, що закладені в особистості працівникам наступним розвитком тих здібностей, які є важливими в професійній діяльності. Характерними особливостями концепції людського капіталу є: застосування економічних критеріїв для оцінки ролі людського фактора у виробництві; внутріорганізаційне управління; перебудова всієї кадрової політики.

**118.Маятникова міграція і її позитивні-негативні наслідки**

Маятникова міграція — це масові за своїми розмірами щоденні, щотижневі або місячні переміщення фізичних осіб від місць постійного проживання до місця роботи і водночас систематично — у зворотний бік. У процесі маятникових міграцій здійснюється територіальне переміщення одного з основних ресурсів виробництва — робочої сили, яке має зворотний характер, одноденний цикл і не супроводжується зміною постійного місця проживання. Соціально-економічний зміст трудових маятникових міграцій та міжпоселенських культурно-побутових та рекреаційних поїздок людей принципово відмінний: перші перебувають у сфері суспільного виробництва і обміну та обслуговування, другі ж — у сфері особистого споживання. Водночас маятникові міграції можуть бути не лише територіальним переміщенням людей до місць роботи. Поїздки для продажу продуктів харчування, товарів широкого вжитку є також різновидом маятникової міграції. У процесі такого виду міграції забезпечується споживчий обмін з використанням ринку товарів та послуг. Маятниковою міграцією можна вважати і від'їзди на навчання, у службові відрядження тощо.Позит: заповнення робочих місць, освоєння нових професій, засвоєння стандартів культури, реалізація власних амбіцій. сподівань.Негат: транспортна втома, зменшення народжуваності, втрата часу під час переїзду

**119.Методи регулювання економічної активності населення**

Методи регулювання економічної активності населення: 1). Адміністративні методи - це інструменти прямого впливу держави на їх діяльність. Основними є сертифікація та стандартизація, дозволи та погодження, ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення, ціни тощо. 2). Правові методи - це діяльність держави щодо встановлення обов’язкових для виконання юридичних норм поведінки суб’єктів права. Проте відсутність стабільності законодавства в Україні значно ускладнює дію мотиваційних механізмів, наявність значної кількості різноманітних законодавчих та нормотворчих актів антимотивує розвиток підприємництва. Як підрахували фахівці, бізнесову діяльність регламентують майже 100 законів, понад 30 указів Президента України та близько 300 постанов Кабінету Міністрів. Лише упродовж 1997—2000 років до цих законодавчих актів було внесено близько 1000 змін і доповнень. 3). Економічні методи. Застосування економічних методів державного регулювання економіки дає змогу створювати умови, які спонукають суб’єктів ринку діяти в необхідному для суспільства напрямі, виконувати ті чи інші завдання згідно із загальнодержавними та приватними інтересами. Ці методи включають фінансові, кредитні механізми та механізм оподаткування.

**120. Механічний рух населення і його показники**

Механічний рух – переміщення людини з одного місця поселення в інше в рамках конкретної території (сільський район, область, економічний район) або між територіями усередині країни, між державами. Цей рух характеризується через такі показники, як прибуття, вибуття, сальдо механічної притоку (воно може бути для конкретної території або позитивним або негативним).

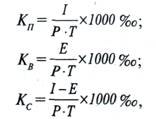


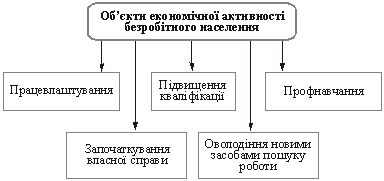
image002І — чисельність прибулих; Е — чисельність вибулих.

Існує ще загальний коефіцієнт рухливості, що визначають як відношення всіх міграційних переміщень (вибуттів і прибуттів) до загальної чисельності населення:

image003

До механічного руху населення відноситься в першу чергу міграція. Міграція – це переселення, переміщення. В українській мові це слово вживають в основному стосовно власне переселень – переміщень людей з одного населеного пункту в іншій із зміною постійного місця проживання. Однієї з щонайгостріших проблем суспільного розвитку, особливо України, стала вимушена міграція, її соціально-економічні, політичні, демографічні, екологічні і психологічні причини і наслідки. Розгляд понять і видів, масштабів і причин міграції є важливим кроком на шляху її державного регулювання.

**121.Обєкти ек. активності працездатного (зайнятого і безробітного) населення**



**122.Організаційні аспекти профорієнтаційної роботи в країнах з розвинутою ринковою економікою**

Перші приватні служби професійної орієнтації, а потім численні бюро, кабінети та інститути з’явились у США, Англії, Німеччині на початку століття. Нині в країнах з розвинутою ринковою економікою є численна мережа різноманітних служб проф­орієнтації.

Складовими елементами організаційної структури системи профорієнтації у США є державні та приватні агентства зайнятості, що здійснюють послуги щодо профконсультації, тестування осіб, які звертаються по допомогу у працевлаштуванні. Для проведення профорієнтаційної роботи і працевлаштування молоді більшість агентств зайнятості має відділи допомоги молоді.

У Канаді створена багатоступенева система профорієнтації. Робота з профорієнтації починається з учнями шкіл за програмами з профорієнтації, в яких враховується розвиток ринку робочої сили і, зокрема, поточні та перспективні потреби у робочій силі. Важливою для вибору майбутньої професії та підго­товки до самостійного трудового життя вважається праця учнів під час літніх канікул. Відомості про працевлаштування на роботу можна одержати в інформаційних центрах сприяння найму (у Канаді працює понад 400 таких центрів).

На Заході термін «професійна орієнтація» часто замінюють терміном «розвиток кар’єри». Програма «Career development» передбачає інформацію про майбутню кар’єру в усіх академічних предметах, зустрічі з представниками різних професій, відвідування підприємств і робочих місць, одержання досвіду роботи, створення спеціальних центрів кар’єри, підтримку випускників після закінчення навчального закладу.

**123. Організаційні підходи щодо використання ТП під-в**

Трудовий потенціал організації являє складну, динамічну, відриту систему, яка, у свою чергу, є складовою трудового потенціалу суспільства. Але трудовий потенціал організації не є простою сумою трудових потенціалів працівників — тому, що об’єднання працівників у колектив з певною організацією, взаємодією і взаємодоповненням його членів дає ефект колективної праці, або сенергичний ефект.

З огляду на характер участі певних категорій персоналу в господарській діяльності оцінку трудового потенціалу компанії слід розподілити принаймні на дві основні складові — оцінку трудового потенціалу технологічного персоналу та оцінку потенціалу управління (менеджерів). Саме ці дві групи працівників відтворюють реальні господарські зв’язки, що виникають у процесі функціонування соціально-економічних систем .

Оцінка трудового потенціалу підприємства повинна будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і представляє більшу цінність для підприємства. На наш погляд, оцінку трудового потенціалу компанії слід проводити на основі моделей корисності (utility model), за допомогою яких можливо оцінити економічні наслідки зміни трудової поведінки співробітника в результаті певних заходів з боку підприємства. Реально, мова повинна вестись про здатність робітника приносити більшу чи меншу додану вартість в умовах конкретної компанії. Ядро трудового потенціалу складають сукупні здібності працівників компанії, які необхідні для того, щоб обирати, виконувати та координувати дії, метою яких є забезпечення конкурентних переваг підприємства на визначених ринках чи їх сегментах.

**124. Організація перепідготовки ТП**

У сучасних умовах професійні знання мають тенденцію до швидкого старіння. Щорічно у світовому господарстві зникає 500 старих та виникає 600 нових професій. Якщо раніше отриманих професійних знань і навичок робітникові вистачало на все трудове життя, то тепер в умовах НТП період обігу робочої спеціальності значно скоротився й у більшості випадків не збігається з періодом трудової діяльності індивідуума. Працівник за своє активне економічне життя змушений змінити 3—4 спеціальності, причому із кожною зміною його професійний рівень має зростати. Якщо раніше вищої освіти було достатньо для 20—25 років практичної діяльності, то нині оптимальний термін її ефективності дорівнює 5—7 рокам, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес, — 2—3 рокам .

Для формування трудового потенціалу важливе значення має перепідготовка трудового потенціалу. На відміну від підготовки нових працівників **перепідготовка** - це набуття працівниками нової професії чи спеціальності. Вона здійснюється безпосередньо на підприємстві, а також силами територіальної служби зайнятості. Перепідготовка стосується не лише вивільнюваних працівників, а й робочої сили у процесі формування низки професій широкого профілю.

Важливу роль в організації перепідготовки трудового потенціалу відіграє Державна служба зайнятості. **Її головними функціями є**:1.моніторинг розвитку нових технологій, прогноз зміни потреби в спеціалістах традиційних і нових професій та спеціальностей; 2.облік безробітних і забезпечення їх соціальною допомогою та працевлаштуванням; 3.управління ринком праці шляхом організації перепідготовки спеціалістів відповідно до вимог ринку.

**125.Освітньо-кваліфікаційні ріні профпідготовки кадрів в Україні**

**Професійне навчання персоналу** – це цілеспрямований процес формування в працівників організації професійних теоретичних знань, умінь та практичних навичок за допомогою спеціальних форм і методів, необхідних працівникам організації зараз чи в майбутньому.

Професійна підготовка кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою здійснюється в професійно-технічних і вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації. В організації професійне навчання персоналу забезпечує первинну підготовку робітників, перепідготовку чи підвищення кваліфікації робітників і фахівців.

**Первинна професійна підготовка робітників** – це здобування професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії або спеціалісті, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації , необхідний для продуктивної зайнятості. Професійно-технічна освіта здобувається громадянами в державних і комунальних професійно-технічних навчальних закладах безоплатно за рахунок держави в межах державного замовлення.

**Осві́тньо-кваліфікаці́йний рівень** — характеристика вищої освіти за ознаками ступеня сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки (роботи) певного рівня професійної діяльності.

В Україні розрізняють наступні освітньо-кваліфікаційні рівні (згідно з відповідними освітньо-професійними програмами):

1.кваліфікований робітник;

2.молодший спеціаліст;

3.бакалавр;

4.спеціаліст;

5.магістр.

**126. Основні види і структура сукупних доходів населення.**

Добробут населення характеризується сукупними доходами. **Сукупний дохід** є основним показником матеріального забезпечення населення і включає всі види грошових доходів, а також вартість натуральних надходжень, отриманих від особистого підсобного господарства і використаних на особисте (домашнє) споживання. Окрім того, у сукупний дохід входить вартість безоплатних послуг, що отримуються за рахунок коштів Державного та місцевих бюджетів і фондів підприємств, — послуги охорони здоров’я, освіти, дотації на житло, транспорт, харчування тощо.

***Види сукупних доходів:***



**Структура сукупних доходів населення:**

1.Оплата праці, 2.Соціальні трансфери в грошовій формі (цілеспрямована операція перерозподільчого характеру,що полягає у переданні грош.і нат. Коштів держ.і не комерц.організаціями – населенню. ), 3.Доходи від власності, 4.Доходи від підприємницької діяльності, 5.Доходи від домашнього господарства, 6.Вартість безоплатних послуг, 7.Інші надходження(Аліменти,Благодійна допомога).

**127.Основні компоненти трудового потенціалу на особистісному рівні**

**Трудовий потенціал індивіда** – це міра втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров’я та якість харчування; ООН- освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують і само забезпеченість людей.

Трудовий потенціал індивіда є основою трудового потенціалу суспільства.

ТПІ не є постійним, він змінюється з нагромадженням знань, навичок і досвіду індивіда, тому його можна оцінювати за тим яку додану вартість він створює.

**Компоненти**: здоров’я (працездатність), моральність (ставлення до оточуючих), творчий потенціал (творчі здібності), активність, організованість, освіта (знання, досвід), професіоналізм (вміння, кваліфікація), ресурси робочого часу.

**128. Основні напрямки державної демографічної політики України до 2015 року**

Реалізація Концепції демографічного розвитку України на 2005-2015 роки та досягнення

показників демографічного розвитку можливі лише за умови розробки та впровадження системи заходів державної демографічної політики.

В 2005-2015 рр. метою державної демографічної політики є ефективна протидія поширенню наслідків негативних тенденцій відтворення населення, їх зміна на краще.

Конкретним інструментом реалізації має виступати державна підтримка сім'ї, для якої є характерним увесь спектр демографічних процесів. Саме сімейна політика є тим ядром, навколо якого формується вся система заходів демографічної політики.

**Поліпшення демографічної ситуації можна очікувати лише за умови поліпшення економічної ситуації в Україні, центральну роль у цьому мають відіграти:**

1.подолання бідності, запобігання розвитку хронічної та успадкованої бідності на основі зростання доходів та рівня життя всього населення;

2.глибоке реформування сфери праці, оскільки саме тут формуються провідні важелі репродуктивних і міграційних настанов, вітальної поведінки, здорового способу життя;

3.забезпечення ефективної зайнятості, яка має стати надійною гарантією належного рівня життя не тільки для самого працюючого, а і для його утриманця.

**У сфері охорони здоров’я і зниження смертності населення основними напрямками державної демографічної політики мають бути:** підвищення якості життя; удосконалення системи охорони здоров’я; підвищення якості медичного обслуговування; посилення контролю за якістю продовольчих товарів; створення безпечних умов праці; профілактика та зниження професійної захворюваності; охорона й збереження здоров’я дітей; максимальна нейтралізація факторів, що зумовлюють підвищення смертності; створення альтернативної страхової медицини; просвітницька та освітня діяльність, спрямовані на профілактику захворювань і піклування про здоров’я.

**129.Основні положення концепції людського розвитку**

Розглядаючи дане питання слід зауважити що концепція людського розвитку запропонована програмою розвитку ООН(ПРООН)ґрунтується на соціально-економічних показниках ,а індекс людського розвитку визнаний у всьому світі як інтегральний показник стану соціально-економічного розвитку країни , що відображає досконалість соціально-трудових відносин. Концепція людського розвитку (ЛР) як особлива теоретична система й орієнтована практику державного управління методологія виходить із неможливості звести сусп. прогрес до зростання грош доходу чи примноження мат багатства.В основі- принцип згідно з яким економіка існує для розвитку людей,а не люди для розвитку економіки.При цьому ЛР може розглядатися як чинник зрост продукт праці та нац доходу проте це зростання має сенс лише у тому разі якщо воно справді впливає на розширення можливостей людей. ЛР розглядається як *процес* розширення людського виробу і як досягнутий *рівень* добробуту людей. Концепція ЛР пропонує такі способи оптимізації зв’язку між ЛР та ЕК зрос-ням: 1.нарощення інвестицій в ох .здор. проф. підготовку 2. справедливі ший розпад дох і багатств що забезпе мат основу розв людськ потенціалу менш конкур груп нас-ння .3.досягнення реал збалансованості соц витрат. 4. розшир можливостей люд роби свій власний вибір у соц політ і економ сферах. Отже базовим принципом конц ЛР є не постійне надання знедоленим підтримкм а забезпечення упереджу вальних заходів з недопущенням зубожіння безробіття втрату здор. Шляхом стимулювання розвитку людей підвищення їх ролі у суп розшир можливостей вибору способу життя можл прийняття рішення щодо своєї долі але і посилення відповідальності за прийняте рішення та його виконання.

**130. Основні функції Мінстерства Соціальної політики України в забезпеченні УТП**

**До основних ф-й відносять:**

1.участь у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики у сфері зайнятості та трудової міграції, соціального захисту населення, у тому числі інвалідів, ветеранів війни, праці, військової служби та громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, соціального страхування, соціально-трудових відносин та здійснення нагляду за додержанням законодавства про працю, оплати, нормування та стимулювання праці, професійної класифікації робіт і професій, умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, колективно-договірного регулювання соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, розвитку соціального діалогу;

2.керівництво діяльністю державної служби зайнятості, проведення заходів, пов'язаних з ефективним функціонуванням ринку праці, сприяння раціональній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, підвищенню якості і конкурентоспроможності робочої сили;

3.розроблення і здійснення заходів для посилення мотивації до праці, вдосконалення її оплати, організації та нормування;

4.забезпечення через систему підпорядкованих йому органів реалізації права громадян на соціальний захист шляхом своєчасного та адресного надання соціальної підтримки, в тому числі всіх видів державної соціальної допомоги, у разі втрати роботи, працездатності, досягнення пенсійного віку тощо;

5.забезпечення розвитку соціально-трудових відносин та захисту прав працюючих громадян шляхом здійснення державного нагляду за додержанням роботодавцями вимог законодавства про працю; розроблення заходів, спрямованих на реалізацію політики грошових доходів населення;

6.розроблення заходів, спрямованих на подолання бідності, в тому числі проведення аналітичної роботи з моніторингу показників бідності та соціального розвитку;

7.забезпечення здійснення Пенсійним фондом України його функцій.

**131. Особливості японської системи підготовки трудового потенціалу**

Особливості японської системи підготовки трудового потенціалу зумовлені тим, що в Японії ринок робочої сили інтегрований у коло фірми. Складовою частиною формування працівника компанії є службова ротація усіх категорій найманих працівників. Працівник спочатку опановує всі види робіт, а потім закріплюється на одному місці. Працівники здатні виконувати різні види робіт. Це дає можливість під час економічного спаду чи реструктуризації виробництва переводити працівників на нові види робіт, швидко та гнучко диверсифікувати виробництво. Просування працівника пов’язано з його робітничим стажем, однак усередині однієї вікової категорії проходить градація, пов’язана з особистими та професійними якостями працівників. Постійне навчання формує сприйнятливість до всього нового, інноваційну активність, зростання майстерності і творчого ставлення до виконання своїх обов’язків, підвищення відповідальності за якість роботи. В організацію масового та безперервного навчання персоналу в Японії вкладають великі кошти, що є доцільним в умовах «довічного найму». Японського працівника оцінюють не за індивідуальним виробітком, а за внеском у роботу колективу та сукупну продуктивність корпорації. Важливими критеріями оцінки персоналу є ставлення до праці, акуратність і пунктуальність, взаємодія з колегами, спрямованість на виконання виробничих програм. Залежність співробітника від компанії стає майже цілковитою, коли вона виявляє турботу про його сім’ю. Звідси фактичне ототожнення інтересів співробітників і фірми, злагода в середовищі персоналу компаній та їх спроможність вистояти в жорсткій конкурентній боротьбі. Компанії, що зуміли реалізувати ці принципи, досягли значних економічних результатів. Водночас політика «довічного найму» зайшла в певну суперечність з інтересами молодих перспективних працівників, творча активність яких дає потужний імпульс НТП. Це змушує японських підприємців шукати відповідні контрзаходи, що може привести до звуження сфери функціонування системи «довічного найму».

**132.Оцінка ефективності використання ТП підприємства**

Раціональне використання трудового потенціалу відіграє важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня життя населення. Тому від того, наскільки раціонально він сформований, багато в чому залежить економічний потенціал кожного виду економічної діяльності,

темпи його розвитку, зростання соціального і культурного рівня життя найманих працівників та роботодавців, становлення повноцінних відносин соціального партнерства.

Ефективність використання ТП на під-ві оцінюють з допомогою таких показників:

1**.Продуктивність праці**, визнач за формулою:

**Пп. = Q / Чпвп,** де Пп. — продуктивність праці Q — обсяг продукції, грн;Чпвп — середньоблікова чисельність персоналу, осіб.

**2.Темп зростання продуктивності праці** - визначаються відношенням рівня продуктивності праці у плановому (прогнозованому) або ж у звітному періоді (році) у відсотках до базового минулого року чи періоду (ланцюговий індекс).

3. **рівень інтенсивності виробництва** (Q пп.), відсотків:

% Δ Ч пвп

Q пп. = 100 % **-** -------------- х 100 %,

% Δ Q

де % Δ Ч пвп – зміна чисельності промислово- виробничого персоналу, відсотків;

% Δ Q – зміна кількості виробленої продукції, відсотків.

**4.Економія річних працівників:**

Ч = Чб · Тнд – Чпл, (6.4.3)

де Ч — відносна економія річних працівників, осіб;Тнд — темп росту національного доходу (чистої продукції для підвищення), грн;

Чб, Чпл — чисельність працюючих в економіці, регіоні, галузі, на підприємстві в базовому і плановому періодах (роках), осіб.

**5.Ефективність використання робочої** сили (Еф.) визначається також питомою вагою фактично відпрацьованого робочого часу у реальному (ефективному) фонді робочого часу. Чим питома вага вища, тим краще використовується робоча сила підприємства, галузі, регіону, суспільства.

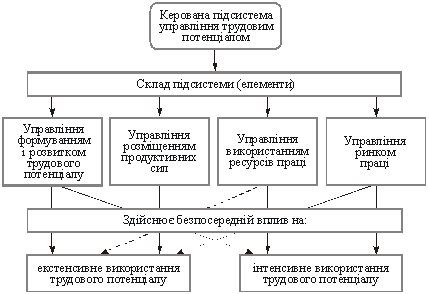
Еф=Фф/Фе \*100%,

де Фф — фактичний фонд робочого часу за період, людиноднів;

Фе — ефективний фонд робочого часу за період, людиноднів.

**133. Підсистеми і елементи системи УТП**

**Система** **управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави.** Ця система є єдністю двох підсистем: керівної та керованої. **Керівна підсистема** (суб’єкт управління) — людина чи група людей, які здійснюють управлінський вплив на керовану підсистему (об’єкт управління) спеціалізованими технічними засобами. **Керована підсистема** — це єдність соціального (людини) і технічного елементів процесу виробництва, зв’язок між керівними та керованими системами здійснюється за допомогою інформації.

**Структура системи управління трудовим потенціалом суспільства, як йшлося вище, складається з двох підсистем — керівної та керованої**. Кожна з них, у свою чергу, складається з елементів або складових підсистеми. Кожен елемент виконує конкретні, притаманні лише йому функції, які спрямовані на розвиток кожного з них, а за кінцеву мету мають підвищення ефективності використання трудового потенціалу країни.   
Елементи керованої підсистеми управління трудовим потенціалом:.

**134. Показники економічної ефективності використання ТП сус-ва**

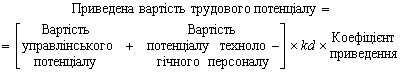
**Економічна ефективність** як категорія відображає доцільність і ступінь використання елементів виробництва у процесі створення матеріальних благ. Конкретне, кількісне відображення вона дістає у знятті продукції (робіт, послуг) із кожної одиниці витрачених ресурсів виробництва.  
За цього зв’язку з різним відображенням ефекту слід розрізнювати економічну ефективність виробництва та господарювання у цілому. Економічним ефектом виробництва є вироблена продукція послуги, а господарювання — реалізована продукція (послуги) чи прибуток (збиток).  
Ефективність (продуктивність) =   
= Результати / Ресурси (витрати)  
Тому визначення ефективності зводиться з однієї сторони до вимірювання отриманого ефекту, з другої — до встановлення обсягу використаних і спожитих ресурсів і витрат. Суть проблеми підвищення ефективності господарювання в тому, щоб на кожну одиницю витрат — трудових, матеріальних, фінансових — досягти максимально можливого збільшення обсягу виробництва чи доходу. Отже, єдиним народногосподарським критерієм ефективності господарювання можна вважати зростання продуктивності праці (рис. 6.1.1).

#### 

У загальному вигляді критерій ефективності господарювання відображає постійно здійснюваний процес максимізації обсягу національного доходу (ВНП, ВВП) або продукції підприємства. Слід зазначити, що результати діяльності як найважливіший компонент для визначення ефективності не можна розглядати однозначно. Йдеться про корисний кінцевий результат. Він може бути як економічним, так і соціальним.  
**Економічний результат (ефект)** — це, по суті, співвідношення між результатами та витратами. Економічний ефект відображає результати господарювання як на макро-, так і на мікрорівні. До його показників, як уже зазначалося, належить приріст національного доходу, продуктивності суспільної праці, економія чисельності працівників, для підприємства — приріст продукції, величина прибутку, економія тих чи інших ресурсів або загальна економія за рахунок зниження собівартості продукції.

**135.Показники оцінки ефективності використання ТП під-ва**

З огляду на характер участі певних категорій персоналу в господарській діяльності оцінку трудового потенціалу компанії слід розподілити принаймні на дві основні складові — оцінка трудового потенціалу технологічного персоналу та оцінка потенціалу менеджерів компанії. Саме ці дві групи працівників відтворюють реальні господарські зв’язки, що виникають у процесі функціонування соціально-економічних систем.

Відстоюючи позиції вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства, необхідно враховувати зміну вартості самих грошей, так само як і при дисконтуванні чистих потоків економічного прибутку від експлуатації підприємства. Тому загальна методика такої оцінки відтворена у формулі:  
  
де kd — темпи зміни в прогнозований період часу, кумулятивний коефіцієнт поступового зростання величини трудового потенціалу.

**Витратні методики оцінки трудового потенціалу** підприємства чи окремого працівника прирівнюють розмір трудового потенціалу підприємства (працівника) до суми минулих витрат на його підготовку, поточне утримання та майбутній розвиток.

На відміну від попередньої методики, **оцінка потенціалу на основі одиниці живої праці** дозволяє краще врахувати ефективність використання трудового потенціалу підприємства. Розрахунки трудового потенціалу згідно з даною методикою проводяться за такими етапами:  
1. Визначається одиниця оцінки живої праці одного робітника, шляхом встановлення її фондового аналога у вартісному виразі:  
А = ПТ\* (DФВ / DПТ),  
де А — оцінка одиниці живої праці одного працівника; ПТ — продуктивність праці співробітника у звітному році, тис. грн.; D ФВ — зростання фондоозброєності праці в розрахунку на одного працівника по-  
рівняно з базовим роком, %; DПТ — зростання продуктивності праці працівника порівняно з базовим роком.  
2. Визначається трудовий потенціал технологічного персоналу підприємства:  
ТПТЕХ = А \*ЧП \* ЕФ,  
де ЧП — середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу, чол.;  ЕФ — коефіцієнт реалізації трудового потенціалу технологічного персоналу підприємства.  
3. Управлінський потенціал у вартісному виразі визначається на основі частки витрат на адміністративно-управлінський апарат у загальній структурі витрат підприємства.  
4. Загальний трудовий потенціал підприємства визначається шляхом підсумування вартості трудового потенціалу технологічного персоналу і вартості управлінського потенціалу.

**136. Показники соц..ефективності використання ТП**

**Соціальний ефект** зводиться до законодавчого скорочення робочого тижня, підвищення заробітної плати, збільшення кіль­кості робочих місць і рівня зайнятості людей, поліпшення умов праці та побуту, стану довкілля, загальної безпеки життя тощо. Соціальні наслідки господарювання мають ту особливість, що далеко не всі вони піддаються кількісному вимірюванню. Характеризуючи принципові підходи до оцінки соціальної ефективності, потрібно враховувати низку методичних особливостей .   
По-перше, потрібно виходити з того, що соціальна ефективність має визначатися на двох рівнях — локальному (на тому чи іншому підприємстві як ступінь вдоволення соціальних потреб своїх працівників) і регіональному та загальнодержавному (як ступінь соціального захисту людей і однакове забезпечення соціальних потреб різних верств населення з боку місцевих органів та держави у цілому).  
По-друге, дуже важливим є визначення абсолютних масштабів і відносного рівня задоволення різноманітних соціальних потреб працівників того чи того підприємства за рахунок його власних ресурсів чи населення регіону, чи держави.

По-третє, оцінюючи соціальну ефективність, потрібно врахувати також низку соціально важливих заходів, постійно здійснюваних за рахунок місцевих і загальнодержавного бюджетів.   
По-четверте, конкретне визначення рівня соціальної ефективності має охоплювати кількісне вимірювання та оцінку ефекту й витрат по всій сукупності заходів, зміст і характер яких дозволяє це зробити, а також якісну характеристику та виявлення впливу на ефективність тих груп заходів, за якими кількісне вимірювання ефекту є неможливим.  
Щодо ефективності використання ресурсів праці як живого чинника виробництва матеріальних і духовних благ, то тут є своя специфіка та особливості, адже саме у цьому виді ресурсу концентруються найбільшою мірою соціальні аспекти ефективності.

**137. Порівняльна характеристика фізичного і людського капіталу**

Людський капітал — це сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Аналітична єдність речового та людського капіталу полягає у тому, що обидва види капіталу є невід’ємними чинниками економічного зростання. Проте, як свідчать дослідження західних учених, в останні десятиріччя частка та роль людського капіталу постійно збільшується, в результаті чого він перетворюється на головний фактор економічного зростання на всіх рівнях.

 Людський капітал, як і фізичний, створюється та накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора значних витрат. При цьому людський капітал формується головним чином у результаті певних інвестицій у людину (в людей) і крім інвестиційних витрат потребує доброї волі та чималих зусиль самого «об’єкта інвестування». Серед багатьох видів таких інвестицій можна виділити навчання, підготовку на підприємстві, зміцнення здоров’я та медичне обслуговування, міграцію та пошуки інформації тощо. У кінцевому підсумку нагромаджуються економічні здібності людей, що дають змогу отримувати більші доходи.

Звичайно, **між речовим та людським капіталом є значні відмінності.** Створення фізичного капіталу та його функціонування можливе без участі та присутності його власника. А для формування здібностей людини одних матеріальних засобів недостатньо: для розвитку людського капіталу є абсолютно необхідною безпосередня, конкретна, жива праця майбутнього власника цих здібностей, тому що процеси їх виробництва фізично та технічно неможливі без прямої участі самої людини. Людський капітал різниться від фізичного за ступенем ліквідності, адже людина і її людський капітал нероздільні, отже права власності на людський капітал нікому не можуть бути передані.

**138. Правові методи УТП суп-ва**

**Правовий метод** управління трудовим потенціалом базується на правовому і нормативному забезпеченні системи управління трудовим потенціалом, тобто на дії чинних законодавчих актів. Усі дії суб’єктів управління мають регулюватися лише правовими нормами. Жодне розпорядження, ухвала, інструкція тощо не будуть дійсними, якщо документ не відповідає чинному законодавству.  
В Україні правове поле для управління трудовим потенціалом у ринкових умовах почало оформлюватися з 1991 р. Воно базується на прийнятих МОП міжнародних трудових нормах. Метою взаємопов’язаних законів та інших нормотворчих актів є створення правової можливості всебічного впливу на формування й використання трудового потенціалу.  
**Метою** правового забезпечення управління трудовим потенціалом є створення єдиної законодавчої системи, якою повинні керуватись усі суб’єкти у системі державного управління ресурсами праці. Основою всіх законодавчих актів України є Конс­титуція України — Основний Закон. **Відповідно до Основного Закону пріоритетним соціальним правом громадян є право на працю**. З огляду на важливість цього права і з метою випередження неоднозначного тлумачення його в Конституції дається загальне визначення цього права та передбачається ряд гарантій його здійснення.

**139.Проблеми ефективного використання ТП в Україні**

В Україні трудовий потенціал все ще використовується неефективно. Існує багато проблем, які знижують його якість. Економічна проблема ускладнюється прихованим безробіттям, яке сягнуло в окремих видах економічної діяльності 20—40 % трудоактивного населення, що становить приблизно 3—7 млн чол. У зв'язку з цим перед українським урядом стоїть кілька важливих завдань: з другого боку, прискорити проведення економічних ре­форм, а з другого — забезпечити продуктивну зайнятість макси­мальної кількості економічно активного населення, яка б відповіда­ла ринковим потребам. Щоб розв'язати ці нагальні і невідкладні проблеми ринку праці та зайнятості, потрібно створити конкуренте середовище, яке сприяло б перебудові підприємств і зумовлювала значні зміни у структурі зайнятості. Є потреба також у створення широкої мережі інкубаторів бізнесу, інноваційних центрів тощо, де надаватиметься потрібна допомога потенційним підприємцям і тим, які вже починають власну справу, в управлінні фірмою, в організа­ції доступу до нових технологій, до кредитів. Висока регіональна диференціація соціально-економічного розвитку визначає потенціал розвитку місцевої ініціативи та від­повідальності регіональних владних структур за розвиток ринку праці. Регіони повинні мати змогу формувати довгострокові стратегії розвитку, що базувалися б на цілісному аналізі економі­чного та соціального потенціалу, притаманному певному регіону, включаючи спеціалізацію і виробничу орієнтацію населення. У цьому відношенні передову роль повинні відігравати регіо­нальні керівники, що мають стати ініціаторами партнерства із службами зайнятості, заводами, регіональними організаціями праце­давців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями, уні­верситетами та науково-дослідними інститутами, зацікавленими у здійсненні цієї стратегії. Економічно потужні регіони можуть стати стабілізуючим елементом для всієї країни. Така регіоналізація створила б мережі промислових підприємств, сприяла б об­міну технологіями та більшій скоординованості ринку праці і ве­дення політики щодо трудових ресурсів.

**140. Проблеми мотивації економічної активності населення України**

Аналізуючи мотивацію економічної активності населення, можна виділити такі проблеми у даній сфері в Україні:

сучасний трудовий світогляд характеризується відчуженістю праці, результатом чого є економічна пасивність. За даними порівняльного дослідження, проведеного у 2001 році, у США вважають роботу головною справою життя 50 % працездатного населення, в Швеції — 45 %, у ФРГ — 25 %, а в країнах СНД і в Україні — лише 10 %;

пасивність безробітного населення до пошуку роботи, підвищення своєї конкурентоспроможності. На останнє вказують дослідження, проведені Інститутом підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. Їх результати дали можливість зробити такі висновки:

більшість опитаних безробітних не налаштована на активний пошук роботи і мобілізацію власних сил;

домінує досить низький рівень самостійності по відношенню до трудової зайнятості;

песимістично налаштовані 12,7 % опитаних безробітних і 14,3 % довготривалих безробітних, вважаючи, що ніщо не допоможе поліпшити їхню ситуацію;

відсутній комплексний аналіз економічної активності населення, який би враховував зайняте і безробітне населення з виявленням основних мотивів та стимулів кожної категорії;

недостатньо ефективною та розвинутою є система фінансування суб’єктів підприємництва та наявність високих податків.

**141. Профорієнтація населення: поняття, структура та функції**

**Профорієнтація** – комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик індивіда та потреб ринку робочої сили. Професійна орієнтація спрямована на досягнення збалансованості між професій­ними інтересами та можливостями людини і потребами суспільства в конкретних видах трудової діяльності. Професійна орієнтація розглядається у двох вимірах: як система і як процес. Система профорієнтації передбачає вироблення детермінованого структурою суспільних потреб на основі особистих нахилів та здібностей людини її вибіркового ставлення до професій, що визначає її місце у системі суспільного поділу праці. Процес профорієнтації — це формування і реалізація професійних нахилів молоді під впливом комплексу суспільних умов у період її соціального становлення у школі, професійних навчальних закладах, трудових колективах.  
**Професійна інформація** охоплює систему засобів накопичення та збереження даних про зміст і перспективи сучасних професій, а також вимоги, що висуваються до особистості, яка бажає оволодіти цими професіями; форми та методи набуття різноманітних професій, можливість професійно-кваліфікаційного зростання, стан і потреби ринку робочої сили; формування професійних інтересів, намірів і мотивації особистості. Нині є понад 40 джерел інформації про професії (рідні, друзі, школа, телебачення, радіо, преса, навчальні посібники тощо). Професійна інформація передбачає постійне та планомірне інформування про професії.  
**Професійна консультація** — науково обґрунтована система взаємодії психолога-консультанта й особистості, охочої обрати або змінити професію, що здійснюється на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних зацікавлень, нахилів, стану здо­ров’я особистості з урахуванням потреб ринку робочої сили. Роботу з професійного консультування спеціалісти здійснюють у секторі активної підтримки громадян у центрах зайнятості шляхом проведення бесід, анкетування, тестування, семінарів, тренінгів тощо.  
**Професійний відбір** — це визначення міри професійної придатності людини до праці за конкретною професією. Основними науково-методичними засобами, що використовуються у професійному відборі, є професіографія (інформаційна, діагностична, така, що коригує, і така, що формує) і професійна діагностика (комплекс психофізіологічних, психологічних, методичних та інших ме­тодів вивчення особистості).

**Професійна адаптація** є системою заходів, покликаних сприяти пристосуванню особистості до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, успішному професійному становленню працівника

**142. Ринкові вимоги до якості ТП**

**Якість робочої сили —** це сукупність людських характерис­тик, що виявляються у процесі праці й включають кваліфікацію та особисті якості працівника та стан здоров’я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, профе­сійну придатність, моральність тощо.

***Вимоги до якості ТП:***

1)витіснення з процесу виробництва низькокваліфікованих працівників та носіїв застарілих професій в зв’язку з високим рівнем розвитку сучасних технологій;

2)необхідність найму адаптованого до вимог сучасних технологій персоналу, який досить гнучко реагує на професійні зміни;

3)суттєво змінюються вимоги до працівника, професійно-кваліфікаційна і галузева структура зайнятих;

4)зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва;

5)стимулювання трудового потенціалу до навчання кадрів, щоб їм це було економічно вигідно;

6)постійно інформувати роботодавців та найманих працівників про можливості служби зайнятості у підвищенні кваліфікації працівників, навчання на виробництві;

7)запровадити проведення на підприємствах, в установах та організаціях проведення професійних днів та пропагування кращих працівників із висвітленням у засобах масової інформації;

8)продовжити практику проведення відкритих випускних іспитів у навчальних групах із числа безробітних та організації економічних екскурсій на підприємства області;

9) підтримувати та поширювати практику створення Центрів кар’єри при навчальних закладах області;

10)залучати керівників ринкоутворюючих підприємств до участі в журі конкурсів веселих та кмітливих знавців професій;

11)ефективно провадити профорієнтаційну роботу у школах задля підняття престижу робітничих професій.

**143.Рівень життя та його вплив на ек. активність.**

Рівень життя є однією з найважливіших соціально-економіч­них категорій, що характеризує становище людини у суспільстві, можливості реалізації її потреб, можливості людського розвитку.

Р***івень життя*** *—* ***це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб людей, ступінь їх задоволення та умови у суспільстві для розвитку й задоволення цих потреб.***

Відповідно до конвенцій МОП кожна людина має право на такий життєвий рівень (включаючи продукти харчування, одяг, житло, медичний догляд, соціальне обслуговування), який необхідний для підтримання здоров’я і добробуту її та її родини, а також право на забезпечення в разі безробіття, непрацездатності, втрати годувальника і т. ін. У кожній країні ці права реалізуються на основі національної концепції рівня життя.

Підвищення рівня життя є водночас метою та пріоритетним напрямом суспільного розвитку й асоціюється з соціальним прогресом суспільства. Динаміка показників рівня життя свідчить про результати економічного розвитку країни, а також про ступінь соціалізації економіки..

***Економічна активність***, що визначається як міра економічної діяльності і спрямована на реалізацію внутрішнього та зовнішнього потенціалу людини задля досягнення економічних результатів і задоволення суспільних та власних потреб. Основною характерною рисою трудової активності населення України є високі трудові орієнтири жінок. Цьому сприяє як високий освітній рівень жінок України (вища й неповна вища освіта у 43,1 % жінок), так і матеріальні нестатки. Основним фактором, який формує трудову активність населення, є соціально-економічний стан його життя, а також соціально-демографічна структура.

Отже, з вище сказаного, бачимо тісний взаємоз’язок рівня життя з економічною активністю населення. Чим вищий рівень життя, тим вищим буде рівень економічної активності населення.

**144 Рівень життя: показники і фактори, що його визначають  
*Рівень життя*** *—* це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб людей, ступінь їх задоволення та умови у суспільстві для розвитку й задоволення цих потреб.

*Основні показники рівня життя населення:*

1)Ідекс споживчих цін (у відсотках до попереднього періоду); 2)наявні доходи у розрахунку на одну особу, грн; 3)заробітна плата, грн.; 4)мінімальна заробітна плата, грн.;

5)середній розмір пенсії разом з цільовою грошовою допомогою станом на 1 число кожного кварталу, грн.; 6)мінімальний розмір допомоги по безробіттю, грн. для застрахованих осіб та незастрахованих осіб (звільнених військовослужбовців), для інших застрахованих та незастрахованих осіб; 7)рівень забезпечення прожиткового мінімуму для призначення державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім’ям, грн.; 8)прожитковий мінімум (пм) в середньому на одну особу в місяць, грн.; 9)збільшення тривалості життя.

10)об'єм реального ВВП на душу населення;

11)грошові доходи і витрати населення;

12)вжиток основних продуктів харчування на душу населення;

13)природний приріст населення

14)середня тривалість життя;

***Фактори, що впливають рівень життя:***

1)рівень розвитку виробництва і сфери послуг;

2)науково-технічний прогрес;

3)культурно-освітній івень населення;

**145. Роль об’єднань роботодавців у формуванні та використання ТП су-ва.**

Підприємці є споживачами як матеріальних, так і трудових ресурсів. Саме вони об’єднували капітал і працю.

***Основна характеристика підприємців***в тому, що вони: створюють і надають робочі місця та у них зосереджені капітали і гроші.

Підприємці організують виробництво товарів і послуг.

***До найважливіших цілей***підприємницької діяльності можна віднести прагнення здобути прибуток та намагання його максимізувати і реалізація якось ідеї, новації.

## *Об'єднання роботодавців* - добровільні об'єднання роботодавців (на місцевому, обласному, регіональному, загальнодержавному рівнях), які у відповідності із статутами (положеннями) наділені повноваженнями представляти інтереси роботодавців.

***Роль і значення підприємницьких об’єднань:***

1)аналіз соціально-економічної ситуації, боротьба за створення сприятливих умов для підприємницької діяльності;

2)рецензування й експертиза законодавчих актів;

3)відпрацювання стратегії та єдність дій, залагодження конфліктів між роботодавцями;

4)представництво та захист інтересів підприємців у стосунках з державою та її органами різного рівня;

5)відпрацювання стратегії у відносинах з найманими працівниками та їхніми організаціями;

6)надання послуг членам об’єднань (інформаційних, консультаційних, наукових у формуванні громадської думки тощо).

7)співпраця з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самовря­дування, професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників;

8)участь у формуванні та реалізації соціально-економічної політики держави;

9)збалансування попиту і пропозиції робочої сили, запобі­гання масовому безробіттю шляхом сприяння створенню нових робочих місць, забезпечення раціональної структури зайнятості населення;

Організації роботодавців та їх об'єднання створюються і ді­ють на таких ***основних принципах:*** законності; добровільності вступу та свободі виходу; рівноправності членів; самоврядування; гласності; відповідальності за виконання взятих зобов'язань.

**146. Роль профспілок у формуванні і використання ТП сус-ва**

***Профспілки*** є головним суб’єктом соціального партнерства й основним виразником соціально-трудових інтересів найманих працівників. Звідси їх роль, яка визначена в Законах Україні «Про зайнятість населення» та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємствах, установах або організаціях незалежно від форм власності і видів господарювання.

Професійні спілки створюються з метою представництва, здійснення та захисту соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок. Їх діяльність базується на принципах законності. Про­фспілки у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, політичних партій тощо. Вони ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників. У цих договорах і угодах визначаються погоджені величини й умови оплати праці, її умов, режимів праці і відпочинку, умови розподілу прибутку, зайнятість тощо. Загалом усе те, від чого залежить формування, розвиток і використання ресурсів праці. Захищаючи право громадян на працю, профспілки беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики в галузі зайнятості населення, трудових відносин, оплати й охорони праці та соціального захисту. Вони беруть участь у розробці державних і територіальних програм зайнятості.

**147. Система професійного навчання і державного регулювання нею в країнах ЄС**

Стратегічними завданнями освітньої політики країн ЄС є вихід професійної підготовки фахівців на ринок світових освітніх послуг, конкурентоспроможність у цій сфері із США, поглиблення міжнародної співпраці, розширення участі закладів професійної освіти, педагогів, студентів і науковців у проектах міжнародних організацій та співтовариств.У всіх європейських країнах у професійному навчанні кадрів беруть участь коледжі та вищі навчальні заклади, налагоджуються контакти між професійно-технічними школами і підприємствами.

Безперервна підготовка робітничих кадрів у країнах ЄС здійснюється з відривом та без відриву від виробництва. Навчання без відриву від виробництва включає практичну підготовку на підприємстві і теоретичний курс у професійно-технічній школі чи спеціалізованому центрі. Цій системі навчання віддається перевага в Німеччині та Данії. Навчання з відривом від виробництва здійснюється у середніх професійно-технічних навчальних закладах і центрах підготовки кадрів. Ця система навчання має перевагу у Франції та Італії..

У ***Німеччині*** діє складний механізм організації, планування та керування системою професійної освіти. У професійних школах країни, які контролюються та фінансуються місцевою владою, адміністративним округом чи земельною владою майбутні працівники, крім практичних навичок, отримують і теоретичну підготовку. Усі типи професійних шкіл відрізняються термінами та програмами підготовки робітничих кадрів, а також умовами прийому.

Для ***Великобритані***ї є характерною розвинена система учнівства. Навчання молоді здійснюється у відповідності до державної програми «Професійна підготовка молоді», розрахованої на випускників середньої школи у віці 16—17 років.

Професійне навчання у ***Франції*** здійснюється у системі народної освіти. Щорічно близько 800 тис. випускників загальноосвітніх шкіл одержують посвідчення про профпідготовку, яка дає право працевлаштування.

У ***Швеції*** професійне навчання є частиною системи народної освіти країни. Після здобуття обов’язкової середньої освіти у віці 16 років 90 % школярів переходять до школи вищого щабля, де навчаються два роки з урахуванням професійної орієнтації за широким спектром професій.

У відповідності до рішень ЄС поширюється альтернативна форма навчання, притаманне Італії, Німеччині, Франції. Суть альтернативного навчання в тому, що теоретичне навчання чергується з повноцінною трудовою практикою з майбутньої спеціальності. При цьому процеси поступового ускладнення навчання і роботи йдуть паралельно. На кожному проміжному етапі освоєння спеціальності надається посвідчення про набуту кваліфікацію. Державне регулювання альтернативного навчання має різні форми

**148. Система управління трудовим потенціалом суспільства та її структура.**

**Система** **управління трудовим потенціалом суспільства** є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави. **Систему управління трудовим потенціалом суспільства** можна розглядати як комплекс специфічних соціально-економічних та організаційних відносин, за допомогою яких суспільство регулює використання ресурсів праці.

**Структура системи управління трудовим потенціалом** є взаємопов’язаними і відносно самостійними підсистемами, поєднаними однією головною метою, яка має забезпечити процес перетворення ресурсів праці в робочу силу та забезпечити ефективне її використання.

Структура системи управління трудовим потенціалом суспільства складається з двох підсистем — *керівної* ((суб’єкт управління) — людина чи група людей, які здійснюють управлінський вплив на керовану підсистему (об’єкт управління) спеціалізованими технічними засобами) та *керованої* (це єдність соціального (людини) і технічного елементів процесу виробництва, зв’язок між керівними та керованими системами здійснюється за допомогою інформації). Кожна з них, у свою чергу, складається з елементів або складових підсистеми. Кожен елемент виконує конкретні, притаманні лише йому функції, які спрямовані на розвиток кожного з них, а за кінцеву мету мають підвищення ефективності використання трудового потенціалу країни.

**149.Складові компоненти трудового потенціалу на особистісному рівні.**

Особа:

1. Здоров’я (працездатність. час відсутності на роботі через хворобу)
2. Моральність (ставлення до оточуючих)
3. Творчий потен­ціал (Творчі здібності)
4. Активність (намагання реалізації здібностей, заповзятливість)
5. Організованість (акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов’язковість, ощадливість, порядність)
6. Освіта (знання. кількість років навчання)
7. Професіоналізм (уміння. рівень кваліфікації)
8. Ресурси робочого часу (час праці протягом року).

**150.Соціальний захист працездатного населення та його складові.**

***Соціальний захист*** — це комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо забезпечення добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах. Кінцевою його метою є надання кожному членові суспільства, незалежно від соціального походження, національної чи расової належності, можливостей вільно розвиватися, реалізувати свої здібності, а також запобігання соціальній напруженості, що виникає у зв’язку з майновою, расовою, культурною, соціальною нерівністю та виявляється у страйках, актах громадянської непокори, сутичках між окремими групами населення. ***Складові соціального захисту:***

1) соціальне страхування (запобіжна функція): медичне, пенсійне, від безробіття, від нещасного випадку, від тимчасової втрати працездатності;

2) соціальні послуги (запобіжна та реабілітаційна функції);

3) соціальна допомога (реабітітаційна функція).

***Принципи соціального захисту:***

- комплексність гарантій;

- принцип інтегративності;

- принцип суттєвого збільшення ролі особистих доходів у підвищенні рівня життя населення та задоволенні соціально значущих потреб;

### - принцип [соціального страхування](http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F).

В Україні соціальний захист здійснюється в таких організаційно-правових формах: державне соціальне страхування робітників і службовців, прирівняних до них осіб та їх сімей; соціальне страхування; додаткові форми соціального страхування за ра­хунок коштів окремих підприємств, фондів, творчих спілок. Найважливішим видом соціального захисту є пенсії (за віком, через інвалідність, за вислугу років, у разі втрати годувальника) і допомоги (через тимчасову непрацездатність, за вагітністю і пологами, на дітей малозабезпечених сімей, багатодітних і одиноких матерів, на оплату проїзду в санаторії тощо).

Слід зазначити також такий елемент соціального захисту населення, як захист прав споживачів. Згідно з прийнятим в Україні Законом «Про захист прав споживачів» держава повинна гарантувати належну якість продукції, торговельного та іншого видів обслуговування, безпеку продукції, достовірну інформацію про кількість, якість і асортимент, відшкодування збитків, заподіяних продукцією неналежної якості, тощо.

**151.Соціал-ек сутність міграції населення,її фактори та функції**.

**Соціально-економічна суть міграції** населення полягає у забезпеченні кількісної та якісної відповідності між потребою у робочій силі та наявністю її у різних регіонах держави, а також у реалізації прагнень працівників задовольнити особисті потреби соціального, професійно-кваліфікаційного та духовного характеру. Будь-який міграційний акт відбувається під дією комплексу мотивів. Вони залежать від суб’єктивних та об’єктивних причин: з одного боку, міграції відбуваються за особистим бажанням — кожен громадянин має право і можливість вибирати для себе місце проживання та праці, тобто задовольнити свої різноманітні потреби матеріального, професійно-кваліфікаційного і духовного характеру.

Поділяють також фактори міграції на **некеровані і керовані** суспільством, іншими словами — умови (природні умови різних ре­гіонів і поселень, ступінь їх розвитку, обжитості і благоустрою, географічне географічне положення) і фактори-регулятори (демографічні — інтенсивність природного зростання населення, його склад за віком і статтю, співвідношення корінного населення та приїжджого, старо­жилів і новоселів, етнічні відмінності між групами в мові, духовній культурі, побуті, національних обрядах, звичаях тощо; соціально-психологічні — інтенсивність соціального спілкування людей, со­ціально-психологічний клімат, соціальні умови життя людей).

Виділяють також чинники міграції **за сферою їх прояву**: народногосподарські, територіальні, галузеві та внутрівиробничі, а також постійні, тимчасові і змінні залежно від їх використання в регулюванні міграційних процесів. Забезпечення певного рівня географічної мобільності робочої сили, змінність складу трудоактивного населення регіону та збіль­шення місць проживання індивіда протягом життя є результатами здійснення **прискорювальної функції. Розподільча функція** міграції виявляється у перерозподілі населення між регіонами за рахунок чого досягається більша відповідність між попитом на робочу силу та її пропозицією. **Селективна функція** міграції полягає у зміні якісного складу населення і робочої сили регіонів унаслідок нерівномірної участі у міграційних процесах представників різних соціально-демографічних груп.

**152. Соціал-психологічні методи УТП.**

Управління — складний і динамічний процес, керова­ний і здійснюваний людьми для досягнення поставленої мети. Після того як встановлено цілі управління, необ­хідно знайти найбільш ефективні шляхи та методи досяг­нення їх. Інакше кажучи, якщо при визначенні цілей потрібно відповісти на запитання «чого потрібно досяг­ти?», то слідом за цим виникає запитання: «як найбільш раціонально досягти мети?». Отже, виникає пот

Відповідно до мотиваційної характеристики у складі методів управління виділяють три групи:

економічні;

організаційно-розпорядчі;

.соціальні.

Економічні методи управління об'єднують усі мето­ди, за допомогою яких здійснюється вплив на економічні інтереси колективів і окремих їхніх членів. Цей вплив здійснюється матеріальним стимулюванням окремих пра­цівників і колективів у цілому.

Організаційно-розпорядчі методи спрямовані на ви­користання таких мотивів трудової діяльності, як почут­тя обов'язку, відповідальності, у тому числі адміністра­тивної. Ці методи відрізняються прямим характером впливу: будь-який регламентуючий чи адміністративний який підлягає. обов'язковому виконанню.

Соціальні методи грунтуються невикористанні со­ціального механізму, що діє у колективі (неформальні групи, роль і статус особистості, система взаємовідносин у колективі, соціальні потреби та ін.).

Ефективність застосування методів управління в ос­новному залежить від рівня кваліфікації керівних кад­рів, що зумовлює потребу систематичної і цілеспрямова­ної підготовки та повсякденного використання всіх заз­начених напрямів впливу на колектив і окремих людей.

**153. Співвідношення категорій якість робочої сили і конкурентоспроможність робочої сили.**

Якість робочої сили — це сукупність людських характерис­тик, що виявляються у процесі праці й включають кваліфікацію та особисті якості працівника та стан здоров’я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, профе­сійну придатність, моральність тощо.

Конкурентоспроможність — це «сукупність якісних і вартісних характеристикспецифічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії)». Розмежувати категорії «якість робочої сили» та конкурентоспромож­ність робочої сили можна за допомогою кон’юнктурного підходу. Конкурентоспроможність робочої сили, виходячи зі специфіки товару «робоча сила», виявляється у двох напрямках. Згідно з пер­шим напрямком робоча сила характеризується на ринку праці своїми споживчими та вартісними характеристиками. На даному етапі можна визначити такі основні чинники, що обумовлюють рівень конкурентоспроможності працівників на ринку праці:

1)якісні ознаки робочої сили (професійно-кваліфікаційні характеристики, загальноосвітній рівень, особистісні характеристики тощо);

2)відповідність якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, ціни робочої сили, попиту на неї.

Отже, за умов ринкових відносин для працевлаштування населення важливим є не лише якісні характеристики їх робочої сили «самі по собі», а тільки за обставини їх відповідності кон’юнктурі ринку праці. На другому етапі показником конкурентоспроможності є результативність праці на певному робочому місці. Від рівня конкурентоспроможності працівників залежить специфіка його тру­дової поведінки, рівень реалізації та розвитку особистісного трудового потенціалу.

**154. Суспільна праці, її структура та функції.**

**Суспільна праця** —це цілеспрямоване функціонування сукупності окремих індивідуумів, взаємопов’язаних розподілом, обміном, спеціалізацією та кооперацією праці, спрямоване на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення корисних людині потреб. Її необхідно вивчати і розглядати як процес взаємодії двох складових:

1)матеріально-речова складова відображає ставлення людини до природи, характеризує її як елемент продуктивних сил;

2)соціально-економічна складова відображає ставлення людей один до одного з приводу створення товару, формування та розвитку працівника.

Взаємозв’язок цих аспектів передусім у тому, що соціально-економічні відносини створюють відповідні стимули для розвитку елементів праці і самої людини, працівника.

**Функції суспільної праці:**

1)праця як засіб життя, як спосіб і міра задоволення потреб людини;

2)праця як основа існування суспільства, джерело багатства, фактор суспільного процесу;

3)праця як чинник розвитку самої людини, як сфера формування особистості.

Перша функція є основною для всіх наступних функцій. Голов­ним напрямом трудової діяльності є обмін речами між людиною і природою.

**155. Сутність та зміст міграційної політики і її вплив на стан ТП.**

**Державна міграційна політика** — це сукупність заходів, що здійснюються державою з метою регулювання міграційних процесів, створення умов для реалізації інтелектуального і трудового потенціалу мігрантів, побудови демографічного правового суспільства, забезпечення належного соціально-економічного та демографічного розвитку, дотримання принципів захисту національних інтересів, безпеки і територіальної цілісності України. Міграційна політика суттєво впливає на стан трудового потен­ціалу і є складовою загальної демографічної політики та виділяється як самостійний елемент лише з метою конкретизації заходів регулювання руху населення. Без глибокого аналізу та з’ясування причинно-наслідкових зв’язків і механізму міграційних процесів удосконалити управління ними практично неможливо. Цей механізм впливає переважно на сфери соціально-економічних відносин, що спонукає до вивчення причин і моментів переміщення людей. Згідно з Концепцією демографічного розвитку України на 2005—2015 рр. **головними пріоритетами державної демографічної політики** у сфері регулювання міграції є:

1)зменшення масштабів зовнішньої трудової міграції українських громадян;

2)економічне регулювання внутрішніх міграційних потоків.

Від чіткості та продуманості міграційної політики залежить подальший розвиток і ефективність трудової міграції в Україні, визнання та престиж держави у світі

**156.Сутність та методи державного регулювання доходів.**

Державне регулювання доходів є складовою соціальної політики держави. Воно являє собою систему заходів і норм законодавчого, виконавчого та контролюючого характеру і спря­моване на створення умов, які сприяють нормальному відтворенню робочої сили та її розвитку, послабленню соціальної напруженості.

Державне регулювання доходів полягає у перерозподілі їх через Державний бюджет за допомогою диференційованого оподаткування різних груп одержувачів доходів і соціальних виплат. Таке регулювання сприяє підвищенню доходів незаможних, створює умови для усунення диспропорцій, пов’язаних з неоднаковими виробничими факторами регулювання зайнятості, зниження соціальної напруженості тощо. Політика доходів ґрунтується на певних принципах, закріплених у Конституції та в інших законодавчих актах.



**157. Суть концептуального підходу до системи УТП у розвинутих країнах.**

Практика провідних західних корпорацій свідчить, що на систему управління трудовим потенціалом впливає низка чинників:.

1)Зміна **економічних та соціально-політичних факторів** приводить до перерозподілу функцій та повноважень у системі управління трудовим потенціалом, вдосконалення механізму управління ним, впровадження нових форм співробітництва працівників, профспілок та адміністрації корпорацій (фірм).2)**Техніко-організаційні чинники** впливають на структуру та форми зайнятості, формування внутрішнього ринку праці, організацію праці, розвиток горизонтальних комунікацій у процесі нововведень, підвищення кваліфікації та перепідготовку трудового потенціалу. 3)Зміни в **особистісному факторі** ведуть до перегляду принципів зайнятості; розробки альтернативних варіантів організацій, умов, режимів праці з наголосом на гнучких та індивідуалізованих формах роботи.

Під впливом цих чинників та взаємодії двох моделей менеджменту — західної та східної — **сформувалися концептуальні підходи до системи управління трудовим потенціалом**. Система управління трудовим потенціалом базується на трьох засадах — інновації, інтеграції та інтернаціоналізації.

**Інновації**[[2]](#footnote-2) — це значні капітало- та наукомісткі нововведення у розвиток основної продуктивної сили (людини), техніки, технології, предметів праці та використовуваних людьми сил природи, що зумовлюють формування нового технологічного способу виробництва.

**Інтеграція**[[3]](#footnote-3) — процес зближення і поступового об’єднання національних економічних систем, сучасна найрозвинутіша форма інтернаціоналізації господарського життя. Об’єктивною економічною основою інтеграції є високий ступінь розвитку інтернаціоналізації господарського життя, зокрема, продуктивних сил, техніко-економічних, організаційно-економічних, виробничих відносин і господарського механізму.

**Інтернаціоналізація** продуктивних сил зумовлена насамперед процесом переростання продуктивними силами кожної з країн, що інтегруються своїх національних меж.

**158. Суть концепції людського розвитку та її відмінність від теорії людського капіталу.**

Глобальна концепція людського розвиткуісторично й логічно виникла на базі теорії людського капіталу й стала одним з найкращих досягнень людської цивілізації. На відміну від теорії людського капіталу, яка доводить економічну доцільність удосконалення людини саме як чинника виробництва, концепція людського розвитку виходить з первинної самоцінності розвитку людини, з того, що виробництво існує заради розвитку людей, а не люди — заради розвитку виробництва. Гуманітарна, філософська концепція людського розвитку ґрунтується на соціально-економічних показниках, а запропонований Програмою розвитку ООН (ПРООН) індекс людського розвитку визнаний у всьому світі як інтегральний показник стану соціально-економічного розвитку країни, що відображає досконалість соціально-трудових відносин.

Концепція людського розвитку (розвитку людського потенціалу) з’явилася й бурхливо розквітла у глобальному масштабі в останнє десятиріччя ХХ століття. Теорія людського капіталу стала саме тією ланкою, що ефективно поєднала прагматизм, що домінував у минулому столітті, «доходоцентризм» з традиційно привабливими для цивілізованих країн гуманітарними ідеями демократії, «людиноцентризму». Теорія людського капіталу стала тим підґрунтям, яке створило надійну економічну основу для швидкого й логічного поширення у світі ідей людського розвитку.

Концепції людського розвитку та людського капіталу мають чимало спільного, проте вони далеко не тотожні. Центральним елементом концепції людського розвитку є людський потенціал, який за своїм змістом є значно ширшим поняттям, ніж людський капітал. У концепції людського капіталу інвестиції в людину розглядаються передусім як засіб збільшення продуктивності праці й доходу, саме цим визначається їхня економічна ефективність. У концепції людського розвитку високорозвинута благополучна людина — це мета, а забезпечення її добробуту є кінцеве і єдине завдання розвитку, людський потенціал розглядається не як засіб досягнення добробуту людей, а як обов’язковий компонент їхнього добробуту.

**159. Трудова міграція, її позитивні та негативні наслідки.**

Наслідки міграції не однакові для різних країн та їх територіальних підрозділів. Серед **позитивних результатів** зовнішньої трудової міграції для України можна назвати такі:

1)сприяння інтеграції України до світового ринку праці;

2)послаблення потоку безробіття на національний ринок праці, зниження соціальної напруженості в суспільстві;

3)надходження до України додаткової іноземної валюти у формі грошових переказів трудових емігрантів та інвестування коштів в економіку через створення спільних підприємств з іноземними засновниками;

4)надання працеспроможному населенню можливості реалізувати свої здібності за кордоном, підвищити рівень кваліфікації, поліпшити матеріальне становище;

5)забезпечення за рахунок іноземної робочої сили покриття дефіциту фахівців рідкісних професій та кваліфікацій в Україні;

6)спонукання продуктивнішої діяльності українських працівників через створення конкуренції з закордонними фахівцями.

Серед **негативних наслідків** трудової міграції можна назвати такі:

1)втрата Україною найконкурентоспроможнішої частини власної робочої сили (особливо науковців і фахівців), що призводить до уповільнення темпів науково-технічного прогресу;

2)збільшення тиску на національний ринок праці внаслідок створення іноземними громадянами конкуренції місцевій робочій силі;

3)втрата Україною іноземної валюти, що вивозиться іммігрантами як власні заощадження;

4)дискримінація та експлуатація наших громадян з боку місцевих роботодавців;

5)виникнення політичних та економічних претензій до України з боку країн-реципієнтів у зв’язку зі збільшенням нелегальної трудової міграції українців;

6)зростання злочинності та соціальної напруженості у суспільстві через міжнаціональні конфлікти.

**160.Трудовий потенціал під-ва, його види та компоненти**

Трудовий п під-ва являє складну, динамічну, відкриту систему, яка, у свою чергу, є складовою труд п суспільства. Але труд. п під-ва не є простою сумою трудових потенціалів працівників — тому, що об’єднання працівн. у колектив з певною організацією, взаємодією і взаємодоповненням його членів дає ефект колект.праці, або синергетичний ефект.   
Труд п підприємства, як і труд п особи, не є постійним. Він змінюється з розвитком освіт. і профес. рівня перс. та його кіль-го складу (плинність кадрів, їх скорочення або збільшення).Ядро труд. Пот. Склад. сукупні здібності прац., необхідні для того, щоб обирати, виконувати та координув. дії щодо забезп. конкурентних переваг під-ва на певних ринках.  
**компоненти ТП:**

Ø  здоров’я ;(втрата роб.часу через хворобу, витрати на забезпеч.здоров)

Ø  моральність та вміння працювати в колективі;( взаэмини,шахрайство,втрати выд конфл

Ø  творчий потенціал;(к-сть винаходів, патентів, нових виробів на 1 працюючого)

Ø  активність;(заповзятливість)

Ø  організованість;(втрати від порушень дисципл. Чистота,ретельність)

Ø  освіта;( Частка фахів. з вищою і серед освіт. у заг. чис прац, витр. на підвищ квал. Перс

Ø  професіоналізм;( Якість продукції, втрати від браку)

Ø  ресурси робочого часу.( Кі-ть співроб. Кільк год. роботи за рік 1 співроб)

**Види:**

1. За рівнем агрегованості оцінок:Трудовий потенціал працівника; Груповий (бригадний) трудовий потенціал колективу; Трудовий потенціал підприємства (організації

2. За спектром охоплення можливостей:1.Індивідуальний трудовий потенціал враховує індивідуальні можливості працівника; 2. Колективний (груповий) трудовий потенціал враховує не тільки індивідуальні можливості членів колективу, а й можливості їхньої співпраці для досягнення суспільних цільових орієнтирів.

3. За характером участі у виробничо-господарському процесі: 1. Потенціал технологічного персоналу 2. Управлінський потенціал.

4. За місцем у соціально-економічній системі підприємства:

4.1. Структуро-формуючий трудовий потенціал – це можливості частини працівників підприємства щодо раціональної та високоефективної організації виробничих процесів і побудови найбільш гнучкої, чіткої, простої структури організації.

4.2. Підприємницький трудовий потенціал— це наявність та розвиток підприємницьких здібностей певної частини працівників як передумови для досягнення економічного успіху за рахунок формування ініціативної й інноваційної моделі діяльності.

4.3. Продуктивний трудовий потенціал – це можливості працівника підприємства генерувати економічні й неекономічні результати виходячи з існуючих умов діяльності у рамках певної організації.

**161. Трудовий потенціал під-ва, його структура, характернві риси та ознаки**

Стос. до підпр. Труд. Пот. - це гранична величина можливої участі працівн у виробництві з урахув їх психофіз особл, рівня проф знань і практ досвіду. Труд п підпр включає декілька статево-вікових груп прац, що володіють різними потенц можливостями, якісно хар-ся освітнім і професійно-квал рівнем і стажем роботи з обраної спец. Він формується під впливом технічних і орг факторів, тому що з метою здійснення вир процесу з урахуванням спеціалізації кожне під-во оснащується необх облад.

Важливими пок-ми труд п. Під-тва є чис. прац і сукупний фонд роб часу, що вимір у людино-годинах.

Труд п під-ва форм. з внутрішніх якостей і можливостей його працівників. Ефективність реалізації труд. п кожного прац. залежить від умов, у яких здійсн. трудова діяльність. Тому формув та збереження труд. п. в промисловості шляхом удосконал існуючих, а також розробкою та впровадж. нових методів управління персон, спрямовано на ефективне Вик-ння прац, зайнятих у промисловому виробництві.

Труд. п. Під-ва формується з трудових потенціалів окремих прац та представляє сукупність їхніх внутрішніх можл. і засобів реалізації цих можливостей. При цьому до внутр-х можл. прац. необхідно віднести рівень його професіоналізму та кваліф, працездатність, а до засобів реалізації цих можливостей - умови праці та побуту, рівень доходів, системи мотивації та стимулювання праці, рівень технічного оснащення робочих місць

**162.Форми соціал захисту найманих працівників**

Питання соціального захисту передбачено Конституцією України та розглядається різними галузями права. Проте, в науці трудового права поняття “соціального захисту працівників” як правова категорія не визначене. Конституція України передбачає саме соціальний захист громадян. Держава встановлює додаткові гарантії працездатним громадянам у працездатному віці, що потребують соціального захисту. До таких громадян належать вагітні жінки, неповнолітні, особи, що постраждали від наслідків аварії на ЧАЕС, інваліди, діти війни, (вирішується питання щодо осіб, які постраждали внаслідок терористичного акту або диверсії) та інші особи. Пропонується закріпити поняття “особи із сімейними обов’язками”

*До форм соціального захисту працівників можна віднести:*

1. Забезпечення за рахунок коштів соціальних фондів роботодавця.

Колективно-договірне регулювання трудових відносин представлене на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях і здійснюється у формі колективних угод і колективних договорів. Колективним договором може бути передбачено *надання працівникам соціальних допомог з відповідних фондів підприємства*, в тому числі в зв’язку з народженням дитини працівника чи на поховання працівника або його близьких родичів. За рахунок коштів роботодавця може бути передбачено придбання санаторно-курортних путівок або лікування чи оздоровлення працівників в закладах охорони здоров’я.

2. Відповідно до Постанови КМУ оплата перших п’яти днів тимчасової непрацездатності здійснюється роботодавцем. *Оплата проводиться у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати*.

3. Обов’язкове державне соціальне страхування працівників, що здійснюється за рахунок роботодавців. Здійснення фінансування працівників і членів їх сімей в разі настання страхових випадків регулюється нормами права соціального забезпечення. За рахунок коштів соціального страхування виплачуються допомоги по безробіттю, від нещасних випадків на виробництві, тимчасової непрацездатності, вагітності і пологам, на народження дитини та на поховання.

**163.Функції та мета системи УТП** **суспільства**

Сист. Управл. труд. п. сусп. є сист впливу на процеси формув, розподілу та використ. його відповідно до поточн. та стратег. цілей соціальн-ек політики держ.

**Держ. Сист управл труд. п притаманні такі ф-ї:**

-інформ, нормат-прав, наук-метод, кадрове,ресурсне, фін забезпеч

-облік нас. та регулюв демограф процесів;

-прогнозув стану та розвитку роб сили та її зайнятості, сприяння вдосконаленню соц партнерства;

-організац вищої, загал, професійн освіти і проф орієнтації молоді;

-макроек. регулюв труд доходів;

-виявлення резервів підвищення ефективності використ ресурсів праці та організація держ сист. охорони праці;

-контроль за дотрим законодавства в галузі управл ресурсами праці, коригув;

**Мета ситс. управл .труд. п.:**

по-перше у максим залуч працезд громадян до сусп-корисн. праці;

по-друге постійно підвищувати рівень якості людського капіталу;

по-третє зробити зайнятість максимально продуктивною за рах високої якості роб сили.

**164. Характеристика видів міграцій за ознакою тривалості**

**Міграція** у перекладі з латинської (*migratio, migro*) означає переміщення, переселення. Переважно під міграцією розуміють такі територіальні переміщення населення, які супроводжуються зміною місця прожи­вання та місця праці (назавжди або на досить тривалий строк) як у межах однієї країни, так і поза її межами.

За тривалістю міграції поділяються на постійні (безповоротні) та тимчасові (зворотні).

**Постійна (безповоротна) міграція** — це переміщення населення, що супроводжується зміною постійного місця проживання. Масштаби зазначених переміщень, структура населення, яке в них задіяне, обумовлюють зміну кількісних і якісних характеристик населення конкретного населеного пункту, збільшують чи зменшують його трудовий потенціал. Прикладом постійної міграції є переселення сільських жителів до міст, а тимчасової (зворотної) — навчання, робота на іншій території за контрактом тощо.

**Тимчасові міграції** поділяються на маятникові, циклічні, епізодичні.

**Маятникова міграція** — це щоденні або щотижневі поїздки населення від місць проживання до місць роботи або навчання, що розташовані в різних населених пунктах. У маятникових міг­раціях бере участь значна частина міського й сільського населення. Радіус маятникової міграції для великих міст дорівнює близько 40—70 км, для середніх — 25—30 км. Маятникова міграція задовольняє матеріальні та соціальні потреби, але приводить до надмірної втоми, бо пов’язана також з витратами вільного часу мігрантами, що скорочує можливості їх відпочинку і відновлення сил, виховання дітей, підвищення освітнього і куль­турного рівня тощо.

**Циклічна (сезонна) міграція** — це переміщення працездатного населення, пов’язане з пошуком роботи на певний час з поверненням на попереднє місце проживання (наприклад, сезонні роботи).

**Епізодична міграція** являє собою ділові, культурно-побутові, рекреаційні та інші поїздки, що здійснюються нерегулярно у часі.

**165. Характеристика витрат, що пов’язані з одержанням освіти**

витрати на освіту належать до витрат інвестиційного типу. Саме це відкрило перед економічним аналізом нові перспективи. Капітальні блага можуть продуктивно використовуватися протягом тривалого часу. Отже, виникає необхідність вимірювання не лише обсягу поточних вкладень, а й обсягу акумульованого людського капіталу.

**Витрати, пов’язані з одержанням освіти**, можна розділити на три групи:

1. *Прямі матеріальні витрати* (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором [державою, підприємством, сім’єю]):

1.1. Плата за навчання;

1.2. Витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцприладдя тощо;

1.3. Витрати, пов’язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення видатків на харчування у зв’язку з відокремленістю від сім’ї тощо).

1. *Втрачені заробітки*. Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, в якому вона могла б працювати, якби не навчалася. Отож, заради одержання освіти вона свідомо на певний час відмовляється від певних заробітків.
2. 3. *Моральні втрати:*

3.1. Втрата вільного часу — одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день;

3.2. Навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапруженістю і стресовими ситуаціями під час іспитів;

3.3. Зміна місця проживання заради отримання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлуки з рідними та друзями.

**166. Характеристика джерел інформації про населення країни**

Чисельність і склад населення в усіх країнах визначається за допомогою **перепису**, **поточного обліку** населення (реєстрації народжуваності, смертності, прибуття і вибуття), вибіркового та спеціального демографічного обстеження, реєстрів населення. Переписи населення систематично проводяться в багатьох державах.

Вибіркові та спеціальні демографічні обстеження застосовують­ся для розширення програми перепису, отримання попередніх його результатів і прискорення розробки його матеріалів з метою додаткової розробки матеріалів за ширшою програмою. Поточним обліком населення опікуються статистичні та різні адміністративні і державні органи (складаються списки або картки населення).

Джерелом даних про населення можуть бути також і **реєстри**. В країнах з добре налагодженою системою обліку реєстри населення є основним джерелом інформації з демографічних питань.

Переваги реєстру населення над іншими джерелами інформації очевидні. До складу реєстру передбачається включати такі **основні блоки ознак**: демографічної, територіальної, трудової діяльності, освіти, прибутків, витрат, характеристики житла, екології, майнового становища, стану здоров’я, окремих характеристик (грома­дянство та ін.). Під час складання поточних реєстрів дотримуються принципу персоніфікації обліку та повсякденного збирання, оновлення інформації про осіб, які постійно живуть на певній території.

Також На кожну людину після її народження заводиться спеціальна карта, до якої вносяться відомості про події в житті даної особи: одруження, народження дітей, зміна професії, місця роботи, зміна житлових умов, рівня доходу тощо. Такі реєстри населення дають змогу одержати індивідуальні та групові соціальні характеристики в динаміці, розробляти обґрунтовані заходи щодо формування демографічної політики.

**167. Характеристика компонент ТП на особистісному рівні**

**компоненти** трудового потенціалу:

1)здоров’я;

2)моральність і вміння працювати в колективі;

3)творчий потенціал;

4)активність;

5)організованість;

6)освіта;

7)професіоналізм;

8)ресурси робочого часу.

Розглянемо ці компоненти на особистісному рівні:

**Здоров’я:** Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу.

**Моральність і вміння працювати в колективі:** Ставлення до оточуючих;

**Творчий** **потенціал**: Творчі здібності

**Активність**: Намагання реалізації здібностей, заповзятливість;

**Організованість**: Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов’язковість, ощадливість, порядність;

**Освіта:** Знання. Кількість років навчання;

**Професіоналізм:** Уміння. Рівень кваліфікації;

**Ресурси робочого часу**: Час праці протягом року.

Трудовий потенціал особистості **не є постійним**. Він змінюється з нагромадженням знань, навичок і досвіду індивіда. Тому трудовий потен­ціал індивіда можна оцінити тим, яку додану вартість він створює.

**168. Характеристика освітньо-кваліфікаційних рівнів профпідготовки кадрів в Україні**

Завдання освіти в кожній країні визначаються особливостями й перспективами її соціально-економічного розвитку та загальносвітовими процесами й тенденціями. Освіта — основа інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави. Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, тощо. Вищі навчальні заклади здійснюють підготовку фахівців за такими освітньо-кваліфікаційними рівнями: молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр.

1.Молодший спеціаліст — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула неповну вищу освіту, спеціальні вміння та знання, достатні для здійснення виробничих функцій певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

2.Бакалавр — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула базову вищу освіту, фундаментальні й спеціальні знання та вміння, щодо узагальненого об´єкта праці (діяльності), достатні для виконання завдань та обов´язків (робіт) певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

3.Спеціаліст — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні вміння та знання, достатні для виконання завдань та обов´язків (робіт) певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

4.Магістр — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні вміння та знання, достатні для виконання професійних завдань та обов´язків (робіт) інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

Отже, вища професійна школа займає особливе місце в системі освіти України. Вона є акумулятором інтелектуального багатства суспільства й рушієм соціально-економічного прогресу. Звідси і завдання вищих професійних шкіл, науково-дослідних установ — розробляти такі освітні технології, які б давали можливість сформувати особистість активно-діяльною.

**169. Характеристика системи проф.навчання і державного регулювання нею в країнах ЄС.**

У кожній країні ЄС склалася своя система професійного навчання та її державного регулювання. У Данії функціонують паритетні комітети безперервної професійної підготовки, у Німеччині — Федеральні і земельні комітети та Федеральний інститут безперервного навчання. У Нідерландах державні та регіональні органи профосвіти спільно розробляють навчальні програми і контролюють виконання контрактів про навчання, які укладають працівники з дирекціями підприємств. У Бельгії управління діяльністю центрів професійної підготовки здійснює Національна служба зайнятості.

У всіх європейських країнах у професійній підготовці кадрів беруть участь коледжі та вищі навчальні заклади, налагоджуються контакти між професійно-технічними школами і підприємствами.

Безперервна підготовка робітничих кадрів у країнах ЄС здійснюється з відривом та без відриву від виробництва. Навчання без відриву від виробництва включає практичну підготовку на підприємстві і теоретичний курс у професійно-технічній школі чи спеціалізованому центрі. Цій системі навчання віддається перевага в Німеччині та Данії. Навчання з відривом від виробництва здійснюється у середніх професійно-технічних навчальних закладах і центрах підготовки кадрів. Ця система навчання має перевагу у Франції та Італії. У Великобританії, Нідерландах підготовка робітничих кадрів здійснюється як без відриву, так і з відривом від виробництва.

Для Великобританії є характерною розвинена система учнівства. Навчання молоді здійснюється у відповідності до державної програми «Професійна підготовка молоді», розрахованої на випускників середньої школи у віці 16—17 років. Метою програми є поглиблена підготовка молоді. Термін навчання від одного до двох років. Випускники атестуються за чотирма показниками: відповідність вимогам вузької спеціалізації та кваліфікаційним вимогам професії, вміння застосовувати знання в нових умовах, ділові якості.

У відповідності до рішень ЄС поширюється альтернативна форма навчання, притаманне Італії, Німеччині, Франції. Суть альтернативного навчання в тому, що теоретичне навчання чергується з повноцінною трудовою практикою з майбутньої спеціальності. При цьому процеси поступового ускладнення навчання і роботи йдуть паралельно. На кожному проміжному етапі освоєння спеціальності надається посвідчення про набуту кваліфікацію. Державне регулювання альтернативного навчання має різні форми.

У Великобританії стажування на підприємствах у рамках державної «Програми надання допомоги молоді» доповнюється теоретичними семінарами на спеціальних курсах.

**170. Характеристика ТП за його основними компонентами на рівнях:особистісному, під-ва, сус-ва**

ТП розглядається на 3 рівнях: особистісний, на рівні під-ства, та ТП суспільства. Кожен рівень містить у собі 8-м компонентів:

1) здоров’я; 2) моральність і вміння працювати в колективі;3) творчий потенціал; 4) активність; 5)організованість; 6) освіта; 7) професіоналізм; 8) ресурси робочого часу.

Розглянемо ці компоненти на всіх рівнях ТП:

**На особистісному рівні:**

1) З: це працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу.

2) М і вміння працювати в колективі: Ставлення до оточуючих;

3) Т: Творчі здібності

4) А: Намагання реалізації здібностей, заповзятливість;

5)О: Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов’язковість, ощадливість, порядність;

6) Ос: Знання. Кількість років навчання;

7) П: Уміння. Рівень кваліфікації;

8) Р: Час праці протягом року.

Трудовий потенціал особистості не є постійним. Він змінюється з нагромадженням знань, навичок і досвіду індивіда. Тому трудовий потен¬ціал індивіда можна оцінити тим, яку додану вартість він створює.

**На суспільному рівні:**

1)З: середня тривалість життя, витрати на охорону здоровя, смертність за виковими категоріями.

2) М: ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку, злочинність, соціальна напруженість.

3)-4)Т-А: прибути від авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни.

5)О: якість законодавства, якість доріг і транспорту, дотримання договорів і законів.

6)Ос: середня кількість років навчання у школі, середня освіта та ВНЗ. Витрати на освіту в Держбюджеті.

7)П: прибуток від експорту, втрати від аварій.

8)Р: працездатність населення, кількість працівників, рівень безробіття

Трудовий потенціал суспільства не є простою сукупністю ТП різних організацій, хоча кожна з них і є певною часткою ТП суспільства.

**На рівні підприємства:**

1)З: втрати робочого часу через травми та хвороби, витрати на забезпечення охорони здоровя

2)М: взаємовідносини між працівниками, утрати від конфліктів.

3-4)Т-А: кількість винаходів, патентів, раціоналізації, нових виробів на одного працівника;

5) О: утрати від порушень дисципліни, чистота.

6) Ос: питома вага спеціалістів з вищою та середньою освітою у загальній чисельності працівників, затрати на підвищ. кваліфік. персоналу.

7) П: якість продукції, втрати від браку.

8) Р: кількість співробітників, кількість годин на одного працівника за рік.

ТП підприємства являє складну, динамічну, відкриту систему, яка у свою чергу, є складовою ТП суспільства

**171. Характеристика факторів, які впливають на стан ТП суспільства**

Трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда, колективу (організації) та суспільства у цілому.

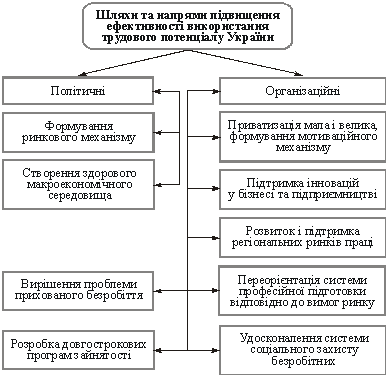
Основними факторами, що зумовлюють зміни трудового потенціалу, є природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров’я, підвищення ІКР населення .

Перелічені фактори, які впливають на стан трудового потенціалу, можуть бути об’єктивними та суб’єктивними. До об’єктивних факторів належать: демографічна ситуація, яка впливає і на кількісні, і на якісні характеристики ресурсів праці (демографічна підсистема) та природні умови (посухи, повені, несприятливі погодні умови тощо), котрі викликають непродуктивну працю і незадовільно позначаються на використанні трудових ресурсів.

До суб’єктивних факторів належать соціально-економічний розвиток суспільства (професійно-кваліфікаційна і соціально-культурна підсистеми) та непрофесійне в ряді випадків управління трудовим потенціалом. Так, недоліки, допущені в ході системної перебудови усього суспільства та його народного господарства в період переходу від планової централізованої до ринкової економіки, призвели до безпрецедентного падіння виробництва, втрати багатьох соціальних гарантій, значних втрат наукового потенціалу, зниження культурного рівня. Це найболісніше відбилося на трудовому потенціалі суспільства і на кожному з його компонентів. Розглянемо вплив перелічених чинників на основні компоненти трудового потенціалу.

**172. Шляхи підвищення ефективності використання ТП України**

Низький рівень ефективності використання трудового потенціалу пов’язаний з труднощами перехідного до ринку періоду. У зв’язку з цим серед шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів слід виділяти політичні та організаційні напрями.



Політичні пов’язані з політикою формування нового ринкового мислення, а організаційні потребують масштабних організаційних змін, як-то структурна перебудова, приватизація (мала і велика), створення умов для посилення гнучкості ринку праці, самозайнятості, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, перебудови систем професійної підготовки, вдосконалення соціального захисту працівників і безробітних, програмне забезпечення політики зайнятості тощо.

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. . [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)