

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ  
ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»

Є.А. Удовицька, Т.В. Павленко, Т.П. Лободзинська

# РИНОК ПРАЦІ

## Практикум

*Рекомендовано Методичною радою КПІ ім. Ігоря Сікорського  
як навчальний посібник для студентів,  
які навчаються за спеціальністю 051 «Економіка»,  
спеціалізацією «Економіка праці та управління персоналом»*

Київ  
КПІ ім. Ігоря Сікорського  
2020

Рецензент *Ляш, О.І.*, д.е.н., професор, професор кафедри теоретичної та прикладної економіки, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Відповідальний редактор *Удовицька, Є.А.*, к.е.н

Гриф надано Методичною радою КПІ ім. Ігоря Сікорського (протокол № 10 від 18.06.2020 р.)  
за поданням Вченої ради факультету менеджменту та маркетингу (протокол № 9 від 25.05.2020 р.)

Електронне мережне навчальне видання

Удовицька Євгенія Андріївна, к.е.н, доц.  
Павленко Тетяна Володимирівна, к.е.н, доц.  
Лободзинська Тетяна Петрівна, к.е.н, доц.

Ринок праці  
практикум

Ринок праці: практикум [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Економіка праці та управління персоналом» / Є.А. Удовицька, Т.В.Павленко, Т.П.Лободзинська; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл: 217 Кбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 68 с.

Викладено зміст практичних занять з дисципліни «Ринок праці», тестові завдання, питання для самостійного опрацювання навчального матеріалу, ситуаційні завдання і ситуаційно-рольові ігри.

Посібник містить перелік рекомендованої літератури для опрацювання та закріплення матеріалу під час самостійної роботи й на практичних заняттях, підготовки до підсумкового контролю знань. Навчальний посібник призначено для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Економіка праці та управління персоналом».

© Є.А. Удовицька, Т.В. Павленко, Т.П. Лободзинська, 2020

© КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020

## **ЗМІСТ**

ВСТУП.....	4
I. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1 «РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ».....	5
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2 «МЕХАНІЗМИ САМОРЕГУЛЮВАННЯ І ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ».....	8
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3 «ІНФРАСТРУКТУРА РИНКУ ПРАЦІ».....	11
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4 «РОБОЧА СИЛА ЯК СПЕЦИФІЧНИЙ ТОВАР НА РИНКУ ПРАЦІ.».....	14
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5 «ПОПИТ ТА ПРОПОЗИЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ.».....	18
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6 «ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ: СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ ТА ВИДИ. БЕЗРОБІТТЯ, ЙОГО ФОРМИ ТА ПРИЧИНИ.» ...	22
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7 «ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ. ЗМІСТ ТА НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ».....	25
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 8 «МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ТА ІНТЕГРАЦІЯ У СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ В ПЕРІОД ПОСИЛЕННЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ».....	29
II. ПРАКТИЧНО-СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ.....	32
II.1. ЗАДАЧІ.....	32
II.2. СИТУАЦІЙНІ ВПРАВИ.....	41
II.3. ПОШУКОВО-АНАЛІТИЧНІ ЗАВДАННЯ.....	43
II.4. СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВІ ІГРИ.....	46
СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «РОЗКРИЙ СВІЙ ПОТЕНЦІАЛ».....	46
СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР».....	47
СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «ПРИЙОМ НА РОБОТУ».....	48
СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «ДЕБАТИ».....	50
СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «СТРАЙК!».....	53
СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «СТОП ДИСКРИМІНАЦІЯ».....	55
III. КОНТРОЛЬНІ ЗАВДАННЯ.....	56
III.1 ТЕМАТИКА РЕФЕРАТИВ.....	56
III.2. ЗАВДАННЯ ДО МОДУЛЬНОЇ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ.....	59
III.3. ПИТАННЯ ДО ЕКЗАМЕНУ.....	64
РЕКОМЕНДОВАНА І ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРИ.....	67

## ВСТУП

В умовах посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки реалізація завдань забезпечення високого рівня конкурентоспроможності національної економіки пов'язана з вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально-орієнтованої економіки, відродження вітчизняного виробництва, відновлення соціальної захищеності населення. У практичному вирішенні цих найгостріших проблем одне з центральних місць посідає ринок праці.

Освітня компонента «Ринок праці» передбачає вивчення теоретичних положень ринку праці, механізму саморегулювання, державного та колективно-договірного регулювання ринку праці, суб'єктів структури та інфраструктури ринку праці, методів державного регулювання ринку праці, основних напрямів та принципів сучасної політики зайнятості.

Основне завдання курсу — розкрити теоретичні і практичні питання функціонування ринку праці, сформулювати компетенції, вміння і навички застосування здобутих знань у практиці регулювання механізмів ринку праці на рівні підприємства, галузі та народного господарства, адже рівень економічних знань у суспільстві є одним із чинників його економічного розвитку. Для сучасного висококваліфікованого фахівця досконале знання проблем ринку праці є невід'ємною умовою успішної професійної діяльності.

Значну роль у регулюванні сфери зайнятості населення, пом'якшенні наслідків безробіття виконують інституційні засоби і механізми, зокрема нормативно-правові акти, державна служба зайнятості, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та інформаційні системи і технології ринку праці, професійна освіта і професійне навчання.

Передбачається, що в процесі аналізу тем навчального курсу, студенти опанують макроекономічні та інституційні засади регулювання зайнятості, роль профспілок, організацій роботодавців і соціального діалогу в цьому процесі. Такий підхід дає змогу глибше засвоїти сутність процесів та явищ на ринку праці, розуміти механізми регулювання сфери зайнятості населення.

Навчальна дисципліна «Ринок праці» нерозривно пов'язана з такими навчальними дисциплінами, як «Управління трудовим потенціалом», «Статистика», «Економіка управління персоналом», «Управління персоналом», «Економіка праці й соціально-трудова відносини».

# **I. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ**

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1 «РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ»**

Метою проведення практичного заняття є опрацювання зі студентом теоретичного матеріалу за темою та засвоєння матеріалу з основ ринку праці для подальшого використання у практичній роботі.

В результаті проведення практичного заняття студент повинен:

- знати умови виникнення та ефективного функціонування сучасного ринку праці, його структуру і функції;
- вміти подати схематично структуру ринку праці, класифікувати і визначати сегментацію ринку праці за різними ознаками.

### **ПЛАН ЗАНЯТТЯ:**

#### ***1. Опрацювання теоретичних основ, прослуханого лекційного матеріалу:***

- предмет, завдання і зміст курсу;
- ринок праці як підсистема ринкової економічної системи;
- умови виникнення та ефективного функціонування сучасного ринку праці;
- структура ринку праці.

#### ***2. Виступи студентів на практичному занятті з проблемних питань:***

- Поняття ринку праці, його елементи та функції.
- Еволюція моделей ринку праці.
- Основні моделі ринку праці: патерналістська, соціал-демократична, ліберальна.
- Класифікація і сегментація ринку праці за різними ознаками.
- Первинний і вторинний ринок праці.

#### ***3. Висвітлення окремих питань, що передбачені для самостійного опрацювання:***

- Які відмінності ринку праці від інших ринків?
- Які теорії обґрунтовують ринок праці?
- Суб'єкти ринку праці?
- Чим торгують на ринку праці?
- Чи продаж праці є елементом експлуатації найманого працівника?
- Елементи ринку праці?
- Що таке структура ринку праці?
- Офіційний та неофіційний ринки праці, що спільного та яка

- різниця між ними?
- Відкритий та прихований ринок праці, що спільного та яка різниця між ними?
  - Що таке сегментація ринку праці?
  - Первинний і вторинний ринки праці, що спільного та яка різниця між ними?
  - Які особливості національного ринку праці?

#### **4. Тестові завдання**

1. Об'єктом вивчення дисципліни «Ринок праці» є:

- а. система економічних, соціальних і організаційних відносин з приводу виробництва, розподілу і перерозподілу благ та послуг між людьми всередині країни;
- б. система економічних, соціальних і організаційних відносин з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці;
- в. соціально-трудова процеси на рівні окремої особистості, підприємства чи організації та суспільства в цілому в контексті соціальної орієнтації економіки.

2. Елементами ринку праці є:

- а. робітники та роботодавці, правові акти
- б. служба зайнятості, інфраструктура ринку праці
- в. система соціальних гарантій
- г. усі відповіді правильні

3. Ринок праці-це:

- а. сукупність економічних та юридичних відносин, які виникають у процесі купівлі та продажу трудових послуг працівників (послуг праці)
- б. сукупність набутих, через спеціальну підготовку та досвід роботи, знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності
- в. найскладніший у своєму використанні економічний ресурс
- г. зайнятість, що здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності й соціальної результативності, орієнтована на скорочення ручної, непрестижної важкої праці

4. Ринок праці складається:

- а. з ринку робочої сили;
- б. ринку робочих місць;
- в. ринку безробітних;
- г. ринку зайнятих.

5. Суб'єктами ринку праці є:

- а. держава;
- б. домашнє господарство;
- в. Кабінет Міністрів;
- г. Верховна Рада.

6. Ринок праці як економічна категорія є виявом певних суспільних відносин між:

- а. державою і власниками засобів виробництва та праці;
- б. попитом і пропозицією робочої сили;
- в. профспілками і державою;
- г. нічого із зазначеного.

7. Ринок праці може бути:

- а. відкритим;
- б. закритим;
- в. внутрішнім;
- г. зовнішнім.

8. Передумовами формування ринку праці є:

- а. свобода підприємництва і найму;
- б. нормативно-правова база;
- в. демонополізація економіки, розвиток багатосекторної економіки;
- г. усе перелічене.

9. Ринок якісних робочих місць, що характеризується такими ознаками: стабільна зайнятість і надійність стану працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного росту; використання у виробництві прогресивних технологій, які вимагають високої кваліфікації працівників; наявність сильних профспілок, — це:

- а. первинний ринок праці;
- б. вторинний ринок праці;
- в. офіційний ринок праці;
- г. ринок праці підприємців та менеджерів.

10. Зовнішній ринок праці переважає в:

- а. США;
- б. Японії;
- в. Швеції;
- г. Україні.

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2 «МЕХАНІЗМИ САМОРЕГУЛЮВАННЯ І ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ»**

Метою проведення практичного заняття є опрацювання та засвоєння студентом теоретичного матеріалу за темою «Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці» для подальшого використання у практичній роботі.

В результаті проведення практичного заняття студент повинен:

- знати механізм саморегулювання та умови ефективного функціонування сучасного ринку праці, регулюючу роль попиту та пропозиції;
- вміти подати схематично модель формування рівноваги на ринку праці, охарактеризувати інструменти та засоби впливу.

### **ПЛАН ЗАНЯТТЯ:**

#### ***1. Опрацювання теоретичних основ, прослуханого лекційного матеріалу:***

- Поняття та сутність механізму саморегулювання ринку праці;
- Регулююча роль попиту та пропозиції на ринку праці.
- Роль і сутність механізму функціонування сучасного ринку праці.
- Суб'єкти, об'єкти, цілі, інструменти та засоби впливу.

#### ***2. Виступи студентів на практичному занятті з проблемних питань:***

- Теоретичні основи саморегулювання ринку праці.
- Класичні моделі ринку праці та особливості їх саморегулювання.
- «Хрест Маршала» як відображення механізму саморегулювання ринку праці.
- Зарубіжні моделі ринків праці.

#### ***3. Висвітлення окремих питань, що передбачені для самостійного опрацювання:***

- Які визначені фактори досягнення повної зайнятості?
- З якою із теоретичних моделей ринок праці діє на основі цінової рівноваги?
- Що є чисто конкурентний ринок праці?
- Які основні регулятори ринку праці?
- Як можна охарактеризувати модель монопсонії (монополії одного покупця)?
- Які особливості мають моделі з врахуванням дії профспілок?
- Чим є особлива модель двосторонньої монополії?



#### 4. Тестові завдання

1. Профспілки можуть впливати на зростання заробітної плати завдяки:
  - а. розширенню пропозиції праці через підвищення пенсійного віку;
  - б. обмеженню пропозиції праці через збільшення кількості незайнятої молоді;
  - в. обмеженню пропозиції праці через обов'язковий вихід на пенсію осіб пенсійного віку, скорочення робочого тижня та ін.
  
2. Для чисто конкурентного ринку праці характерно:
  - а. наявність невеликої кількості фірм, конкуруючих між собою під час наймання конкретної праці;
  - б. велика кількість робітників однакової кваліфікації, які пропонують свій труд незалежно один від одного;
  - в. фірми контролюють і не диктують ставки заробітної плати.
  
3. Для якої із теоретичних моделей характерне обґрунтування механізму ринкового саморегулювання ринку за рахунок конкуренції:
  - а. класичної;
  - б. неокласичної;
  - в. кейнсіанської;
  - г. монетаристської.
  
4. Для моносонічного ринку праці характерні такі риси:
  - а. робітники зайняті не мають конкретної праці, зосереджені в основному на одній фірмі;
  - б. даний вид праці не має альтернатив, і тому робітник, що має, певну спеціальність і кваліфікацію, не може знайти інше місце роботи;
  - в. заробітну плату диктує профспілка, але ставка заробітної плати напряду залежить від кількості найманих працівників.
  
5. Згідно з якою теоретичною моделлю основним регулятором ринку праці виступає сама робоча сила, бо ринок праці, загалом підкоряючись загальним ринковим законам, має характерні особливості, оскільки робоча сила, як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може водночас активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну:
  - а. інституціоналістською;
  - б. марксистською;
  - в. кейнсіанською;
  - г. монетаристською.
  
6. Головний фактор досягнення повної зайнятості – це:
  - а. коливання ціни робочої сили

- б. підвищення заробітної плати;
- в. кваліфікація робітника.

7. Закономірності, що враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг, називаються:

- а. законами Хікса-Маршала;
- б. законами похідного попиту;
- в. кейнсіанськими закономірностями;
- г. законами Карла Маркса.

8. Система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі "довічного наймання", за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку (55—60 років) характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- а. японська модель ринку праці;
- б. американська модель ринку праці;
- в. шведська модель ринку праці;
- г. італійська модель ринку праці.

9. Модель двосторонньої монополії характерна для:

- а. моносонічного ринку праці;
- б. моносонічного ринку праці, на якому діють сильні галузеві профспілки;
- в. олігополістичного ринку праці;
- г. конкурентного ринку праці.

10. Згідно з якою із теоретичних моделей, ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили:

- а. класичною;
- б. неокласичною;
- в. кейнсіанською;
- г. монетаристською.

11. Як, згідно класичної моделі, вирішується проблема безробіття і дефіциту трудових ресурсів:

- а. за допомогою механізмів ринкового саморегулювання;
- б. за допомогою механізмів позаринкового регулювання;
- в. за допомогою неринкових механізмів регулювання;
- г. немає правильної відповіді.

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3 «ІНФРАСТРУКТУРА РИНКУ ПРАЦІ»**

Метою проведення практичного заняття є опрацювання та засвоєння студентом теоретичного матеріалу за темою «Інфраструктура ринку праці» для подальшого використання у практичній роботі.

В результаті проведення практичного заняття студент повинен:

- знати нормативну базу функціонування державних органів управління ринком праці, організації роботодавців і профспілок;
- вміти схематично подати інфраструктуру ринку праці, охарактеризувати елементи інфраструктури, їх інструменти та засоби впливу.

### **ПЛАН ЗАНЯТТЯ:**

#### ***1. Опрацювання теоретичних основ, прослуханого лекційного матеріалу:***

- Загальна характеристика інститутів соціального партнерства.
- Роль державних органів управління ринком праці на національному, регіональному та місцевому рівнях
- Організації роботодавців і профспілки на ринку праці

#### ***2. Виступи студентів на практичному занятті з проблемних питань:***

- Історичні аспекти формування і розвитку профспілок.
- Сучасні види організацій роботодавців.
- Роль, значення і функції зарубіжного досвіду діяльності регуляторів ринку праці.
- Тенденції зміни ролі профспілок на міжнародному ринку праці.
- Союзи роботодавців на ринку праці.
- Формування й розвиток інфраструктури ринку праці України.
- Оцінка ефективності сучасних регуляторів попиту та пропозиції робочої сили.
- Формування й розвиток профспілок в Україні.
- Посередництво на ринку праці.

#### ***3. Висвітлення окремих питань, що передбачені для самостійного опрацювання:***

- Що є комплекс регулювання та гарантування зайнятості?
- Які фактори мають значний вплив на економічну активність працівників?
- Які функції інфраструктури ринку праці?
- Які існують види інституційних структур захисту колективних інтересів?
- Які принципи формування громадських організацій?

- Яким чином здійснюється захист прав працівників?
- Які однакові повноваження мають регулятори ринку праці?
- Який механізм функціонування приватних посередників на ринку праці?

#### 4. Тестові завдання

1. До інфраструктури ринку праці НЕ належать
  - а. рекрутингові компанії
  - б. профспілка;
  - в. домашнє господарство;
  - г. спілки підприємців
  
2. Основною функцією інфраструктури ринку праці є регулювання відносин:
  - а. між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудоx конфліктів.
  - б. між профспілками і працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудоx конфліктів.
  - в. між роботодавцями і профспілками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудоx конфліктів.
  
3. Установою, що здійснює посередництво між працівником і підприємцем при купівлі-продажу робочої сили, є:
  - а. біржа праці;
  - б. міністерство праці та соціальної політики;
  - в. служба зайнятості;
  - г. нічого із зазначеного.
  
4. Центральним органом виконавчої влади з питань регулювання ринку праці є:
  - а. Міністерство праці та соціальної політики України;
  - б. Державна служба зайнятості;
  - в. Кабінет Міністрів України;
  - г. професійні спілки.
  
5. Основним регулятором праці в кенсіанській моделі є:
  - а. держава;
  - б. профспілка;
  - в. домашнє господарство;
  - г. приватна власність, яка впливає на сукупний попит на товари та послуги, а отже й на сукупний попит на працю.
  
6. Профспілки — це організації, які об'єднують працівників, захищають їхні інтереси, а також реалізують мету:

- а. економічну;
- б. політичну;
- в. соціальну;
- г. демографічну.

7. До недержавних організацій, що забезпечують формування та розвиток ринку праці, відносяться:

- а. кадрові агентства;
- б. трудові колективи;
- в. профспілки підприємств;
- г. регіональні органи управління.

8. Профорієнтаційну роботу здійснюють:

- а. профспілка;
- б. міністерство праці та соціальної політики;
- в. служба зайнятості;
- г. нічого із зазначеного.

9. Орган соціального діалогу – це постійний або тимчасовий орган, який утворюється на двосторонній чи тристоронній основі, складається з:

- а. довільної кількості представників роботодавця та профспілки, та діяльність якого спрямовується на регулювання відносин у трудовій і соціально-економічній сферах на певному рівні соціального діалогу.
- б. однакової кількості представників держави, посередників і страйкарів, та діяльність якого спрямовується на регулювання відносин у трудовій і соціально-економічній сферах на певному рівні соціального діалогу.
- в. однакової кількості представників сторін соціального діалогу, та діяльність якого спрямовується на регулювання відносин у трудовій і соціально-економічній сферах на певному рівні соціального діалогу.

10. Сукупність документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого, технічного, нормативного, техніко-економічного та економічного характеру, які встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи та інші дані, що використовуються при вирішенні завдань щодо управління трудовими ресурсами і затверджені в установленому порядку компетентними відповідними органами системи регулювання ринку праці — це:

- а. нормативно-методичне забезпечення;
- б. посадова інструкція;
- в. трудовий договір;
- г. положення про підрозділи.

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4 «РОБОЧА СИЛА ЯК СПЕЦИФІЧНИЙ ТОВАР НА РИНКУ ПРАЦІ»**

Метою проведення практичного заняття є опрацювання та засвоєння студентом теоретичного матеріалу за темою «Робоча сила як специфічний товар на ринку праці» для подальшого використання у практичній роботі.

В результаті проведення практичного заняття студент повинен:

- знати основи теорії людського капіталу, характеристики факторів якості робочої сили;
- вміти визначати та аналізувати «економічно-активне», «економічно-неактивне населення».

### **ПЛАН ЗАНЯТТЯ:**

#### ***1. Опрацювання теоретичних основ, прослуханого лекційного матеріалу:***

- Поняття “робоча сила” і “людський капітал”.
- Фактори, що характеризують якість робочої сили.
- Теорія людського капіталу.
- Поняття “економічно-активне”, “економічно-неактивне населення”, “трудоий потенціал” та “трудоі ресурси”.

#### ***2. Виступи студентів на практичному занятті з проблемних питань:***

- Особливості товару “робоча сила” на ринку праці.
- Якість робочої сили.
- Залежність рівня заробітної плати від рівня освіти.
- Кількісна та якісна характеристики трудового потенціалу суспільства.
- Характеристика трудового потенціалу працівника.
- Особливості формування людського капіталу.
- Співвідношення понять “людський потенціал” і “людський капітал”.
- Інвестиції в людський капітал.
- Визначення привабливості капіталовкладень в освіту.

#### ***3. Висвітлення окремих питань, що передбачені для самостійного опрацювання:***

- В чому полягає сутність «людський капітал»?
- Як визначається якість робочої сили?
- В чому полягає різниця “трудоий потенціал” та “трудоі ресурси”?
- Як оцінити привабливість капіталовкладень в освіту?
- Які методи використовують для визначення “економічно-

активного”, “економічно-неактивного населення”)?

- Що включається у поняття людський потенціал?
- Що таке «працездатний вік»? Які межі працездатного віку визначені законодавством України?
- Який вплив на людські ресурси здійснюють демографічні та міграційні процеси?

#### **4. Тестові завдання**

1. Сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє жива особа і які пускаються нею в хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості – це:

- а. праця
- б. людський капітал
- в. трудовий потенціал
- г. робоча сила

2. До економічно-неактивного населення належать:

- а. інваліди;
- б. тимчасово непрацюючі через хворобу;
- в. матері, що перебувають у відпустці по догляду за дітьми віком до трьох років;
- г. ті, хто не має і не хоче мати роботу.

3. Головна складність оцінки ефективності інвестування в людський капітал полягає в тому, що велика частина вкладень в його розвиток :

- а. має довгостроковий характер, вартість втрачається.
- б. має нематеріальний характер, вартість яких оцінити неможливо.
- в. має матеріальний характер, вартість яких недооцінена.

4. До соціально-вразливих економічно-активних осіб належать:

- а. молодь, яка вперше виходить на ринок праці;
- б. особи передпенсійного та пенсійного віку;
- в. інваліди;
- г. жінки з малолітніми дітьми.

5. Процес підвищення кваліфікації – це:

- а. освітні заходи з перепідготовки персоналу;
- б. заходи з освоєння інших сфер діяльності і завдань;
- в. інвестиції в людський капітал;
- г. все відповіді вірні.

6. Згідно законодавства України, поняття «інвестиція» трактується як:

- а. процес створення нового капіталу, включаючи як засоби виробництва, так і людський капітал;

- б. обмін певної сьогоденної вартості придбання фінансових або реальних активів на, можливо невизначену, майбутню вартість;
- в. вкладення ресурсів (благ, майнових та інтелектуальних цінностей) з метою одержання прибутку у майбутньому;
- г. всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької й інших видів діяльності, в результаті якої утворюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект;
- д. частина сукупних витрат, що складається з витрат на нові засоби виробництва, інвестиції у нове житло, інвестиції у приріст товарних запасів.

7. Економічно-активне населення – це:

- а. працездатні чоловіки віком 15–60 років;
- б. працездатне доросле населення і зареєстровані безробітні;
- в. люди обох статей віком 15–70 років, які протягом певного періоду забезпечують пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг.

8. Сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягти у певних умовах певних результатів, а також, вдосконалюватись в процесі праці – це:

- а. Праця
- б. Людський капітал
- в. Трудовий потенціал
- г. Робоча сила

9. Професійну компетентність економічно-активного населення визначено як:

- а. інтегральну характеристику професіоналізму, яка дозволяє визначити рівень підготовленості та здатність особистості успішно вирішувати професійні завдання і виконувати професійні обов'язки;
- б. властивість дорослого, яка характеризує рівень його професіоналізму;
- в. системну, інтегративну єдність, синтез інтелектуальних та практичних складових, особистісних характеристик і досвіду, що дозволяє особистості існувати у суспільстві.

10. Реалізований трудовий потенціал, тобто сукупність використовуваних факторів праці, підприємницького хисту, використовуваної інформації у формі отриманих знань, досвіду, поточної інформації, що приносять індивіду додаткову вартість у вигляді заробітної плати, відсотків та прибутку — це:

- а. робоча сила;



- б. людський капітал;
- в. трудовий капітал;
- г. праця.

11. Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений певний запас:

- а. здоров'я, знань, навичок, досвіду мотивацій;
- б. здоров'я, знань, навичок, досвіду, підприємницьких здібностей;
- в. здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;

12. Що таке населення, як соціально-демографічна категорія:

- а. сукупність трудових ресурсів певної країни;
- б. сукупність людей, що проживають на визначеній території;
- в. сукупність людей, що мають певні професійні навички і знання;
- г. працездатне населення у працездатному віці.

13. Демографічна ситуація в Україні за віком і статтю людей:

- а. більше чоловіків після 65–ти років;
- б. більше жінок після 65–ти років;
- в. рівна чисельність.

14. Кількісно економічно-активне населення складається:

- а. з найманих працівників і підприємців;
- б. зайнятих і безробітних у визначенні Міжнародної організації праці;
- в. зайнятих і безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості;
- г. зайнятих економічною діяльністю.

15. Економічний рух населення — це:

- а. зміна освітньої, професійної, національної та інших структур населення;
- б. зміна чисельності і складу населення в результаті механічного просторового переміщення людей;
- в. результат процесів народження та смерті людей;
- г. рух населення, пов'язаний зі зміною його трудової активності.

16. Які межі працездатного віку визначені чинним законодавством України:

- а. 15—54 у жінок та 15—59 у чоловіків;
- б. 15—70 у жінок і чоловіків;
- в. 16—54 у жінок та 16—59 у чоловіків;
- г. 16—59 у жінок і чоловіків.

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5 «ПОПИТ ТА ПРОПОЗИЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ»**

Метою проведення практичного заняття є опрацювання та засвоєння студентом теоретичного матеріалу за темою «Попит та пропозиція на ринку праці» для подальшого використання у практичній роботі.

В результаті проведення практичного заняття студент повинен:

- знати складові індивідуальної й сукупної пропозиції та індивідуального попиту на РП;
- вміти виконувати регіонально-галузевий аналіз попиту на робочу силу, визначати пропозицію робочої сили та фактори, що її формують.

### **ПЛАН ЗАНЯТТЯ:**

#### ***1. Опрацювання теоретичних основ, прослуханого лекційного матеріалу:***

- Складові індивідуальної пропозиції на РП.
- Поняття індивідуального попиту на робочу силу.
- Регіонально-галузевий аналіз попиту на робочу силу.
- Сукупна пропозиція робочої сили.

#### ***2. Виступи студентів на практичному занятті з проблемних питань:***

- Класична теорія пропозиції робочого часу.
- Регіональний аспект пропозиції робочої сили в Україні.
- Ефект доходу та ефект заміни.
- Закон пропозиції праці.
- Сукупний попит на ринку праці. Еластичність попиту.
- Аналіз стану ринку праці в Україні.
- Система показників стану ринку праці.
- Макроекономічні фактори попиту на робочу силу.
- Ринок праці в Україні: до і після кризові реалії.
- Особливості пропозиції праці у кризовій економіці.

#### ***3. Висвітлення окремих питань, що передбачені для самостійного опрацювання:***

- Поясність особливості об'єкту купівлі-продажу на ринку праці.
- Як формується попит на працю?
- Що впливає на пропозицію праці?
- Що означає статево-вікова структура населення?
- Старіння населення: загроза для ринку праці України?
- Яка головна причина того, що в кризовій економіці низькі ставки оплати праці призводять не до зменшення, а, навпаки, до зростання, пропозиції праці?

#### 4. Тестові завдання

1. Сукупна пропозиція праці — це:
  - а. загальна кількість праці, що пропонується на ринку праці при встановленій ціні протягом певного часу;
  - б. обсяг економічної активності населення;
  - в. чисельність працездатного населення країни;
  - г. чисельність працездатного населення країни та молодшого від працездатного віку.
  
2. Вирізняють такі підходи до визначення сукупної пропозиції праці:
  - а. вузький;
  - б. первинний;
  - в. вторинний;
  - г. широкий.
  
3. Крива сукупної пропозиції має такий вигляд:
  - а. додатно нахиленої прямої;
  - б. кривої, загнутої у зворотний бік;
  - в. спадної кривої;
  - г. вертикальної лінії.
  
4. Закон пропозиції праці відображає взаємозв'язок пропозиції праці та такого елемента:
  - а. кількості продавців на ринку праці;
  - б. рівня заробітної плати;
  - в. діяльності на ринку праці профспілок;
  - г. напрямку міграції населення.
  
5. Зниження рівня заробітної плати призводить до такого переміщення:
  - а. кривої сукупної пропозиції вліво;
  - б. кривою сукупної пропозиції вгору;
  - в. кривою сукупної пропозиції вниз;
  - г. кривої сукупної пропозиції вправо.
  
6. Пряма залежність між дією фактора впливу на сукупну пропозицію та її обсягом характерна для таких факторів впливу на сукупну пропозицію праці:
  - а. кількості продавців праці, що характеризує чисельність населення, рівня економічної активності, статево-вікової структури населення;
  - б. рівня добробуту нації, розвиненості системи соціального захисту;
  - в. розвиненості фінансового ринку, ринку нерухомості та майна, що дає змогу людям використовувати нетрудові доходи;
  - г. рівня оподаткування доходів населення.

7. Зворотна залежність між дією фактора впливу на сукупну пропозицію та її обсягом характерна для таких факторів впливу на сукупну пропозицію праці:

- а. встановленої тривалості робочого дня, тижня, місяця, року;
- б. міграції населення;
- в. діяльності професійних спілок на ринку праці;
- г. кількості продавців праці, що характеризує чисельність населення;
- д. рівня економічної активності, статево-вікової структури населення.

8. Збільшення чисельності економічно-активного населення, поліпшення статево-вікової структури населення вплине на обсяг сукупної пропозиції, якщо переміщувати криву сукупної пропозиції в такому напрямі:

- а. вправо вниз;
- б. вліво вгору;
- в. вліво вниз;
- г. вправо вгору.

9. При підвищенні добробуту населення, розвитку системи соціального забезпечення крива сукупної пропозиції праці переміститься:

- а. вправо вниз;
- б. вліво вгору;
- в. вліво вниз;
- г. вправо вгору.

10. Сукупна пропозиція, згідно з широким підходом, охоплює населення:

- а. зайняте;
- б. безробітне;
- в. економічно-неактивне;
- г. неконкурентоспроможне на ринку праці.

11. За кваліфікаційною ознакою, залежно від поділу робочих місць, сукупна пропозиція праці сегментується так:

- а. первинна;
- б. конкурентоспроможна;
- в. неконкурентоспроможна;
- г. вторинна.

12. Працівники сфери обслуговування, некваліфіковані робітники, службовці низької категорії, що мають невисоку заробітну плату і недостатні гарантії зайнятості, займають такі робочі місця:

- а. первинні;
- б. вторинні;
- в. середні;

г. третинні.

13. На обсяг сукупної пропозиції праці в Україні негативно впливає:

- а. демографічна ситуація;
- б. міграційне сальдо;
- в. розвиненість вторинного ринку цінних паперів, що дає змогу отримувати нетрудові доходи;
- г. активне втручання профспілок.

14. Регіональний зріз динаміки сукупної пропозиції праці в Україні характеризується таким:

- а. в усіх регіонах України скорочується сукупна пропозиція праці;
- б. в усіх регіонах України підвищується сукупна пропозиція праці;
- в. сукупна пропозиція праці скорочується в усіх регіонах України, крім Києва;
- г. власний варіант відповіді.

15. За офіційною статистикою: в Україні сукупна пропозиція праці в широкому розумінні — це:

- а. чисельність офіційно зареєстрованих безробітних громадян України;
- б. чисельність безробітних, визначена за методологією МОП;
- в. чисельність економічно-активного населення, тобто всі, хто працює або не працює і хоче працювати, у віці 15–70 років;
- г. загальна чисельність населення у працездатному віці.

16. Дією якого ефекту визначається залежність попиту на працю від ціни праці у базовій моделі ринку праці:

- а. ефекту масштабу й ефекту доходу;
- б. ефекту доходу й ефекту заміни;
- в. ефекту масштабу й ефекту заміщення;
- г. ефекту заміщення й ефекту доходу.

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6 «ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ: СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ ТА ВИДИ. БЕЗРОБІТТЯ, ЙОГО ФОРМИ ТА ПРИЧИНИ»**

Метою проведення практичного заняття є опрацювання та засвоєння студентом теоретичного матеріалу за темою «Зайнятість населення: сутність, функції та види. Безробіття, його форми та причини» для подальшого використання у практичній роботі.

В результаті проведення практичного заняття студент повинен:

- знати типи і форми зайнятості, причини і наслідки безробіття;
- вміти визначати та аналізувати показники зайнятості населення і безробіття.

### **ПЛАН ЗАНЯТТЯ:**

#### ***1. Опрацювання теоретичних основ, прослуханого лекційного матеріалу:***

- Сучасне поняття зайнятості.
- Концептуальний поділ зайнятості (повна, глобальна, примусова зайнятість).
- Сутність безробіття. Показники безробіття.
- Економічні і соціальні наслідки безробіття.
- Основні причини безробіття в Україні.

#### ***2. Виступи студентів на практичному занятті з проблемних питань:***

- Проблеми зайнятості та безробіття в Україні: макроекономічні показники, тенденції та особливості розвитку.
- Теорія пошуку роботи.
- Види зайнятості.
- Функції та показники зайнятості.
- Роль підприємництва в розвитку сфери зайнятості населення.
- Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: необхідність, економічний зміст та основні поняття.
- Державні гарантії соціального захисту громадян від безробіття.

#### ***3. Висвітлення окремих питань, що передбачені для самостійного опрацювання:***

- У чому полягає сутність зайнятості у різних сферах життя?
- Які саме, особи належать до категорії — зайнятого населення?
- Що передбачає — концепція глобальної зайнятості?
- За якими критеріями науковці класифікують види зайнятості?
- Назвіть функції соціально-економічної системи зайнятості та їх властивості.

- Які існують основні показники соціально-економічних явищ? Детально охарактеризуйте.
- За яких умов, особа набуває статус безробітного?
- Які існують напрями боротьби з безробіттям в Україні?
- Які чинники безпосередньо стимулюють зайнятість робочої сили в країні?
- Як визначити приховане безробіття?

#### **4. Тестові завдання**

1. Яка основна причина безробіття в Україні?
  - а. глибока криза в економіці країни.
  - б. низька заробітна плата.
  - в. приватизація державних підприємств і розвиток малого бізнесу.
  - г. структурна перебудова виробництва.
2. Циклічне безробіття визначається як:
  - а. різниця між фрикційним та структурним безробіттям.
  - б. сума між природним та структурним безробіттям.
  - в. різниця між фактичним та природним рівнем безробіття.
  - г. сума фрикційного та структурного рівнів безробіття.
3. Відкрите безробіття — це:
  - а. розраховане на базі прогнозних даних;
  - б. обумовлене в державних документах;
  - в. зареєстрована кількість безробітних;
  - г. нічого із зазначеного.
4. Згідно із законом Оукена, наслідки безробіття полягають у тому, що:
  - а. зростання безробіття сприяє росту ВВП;
  - б. зростання безробіття сприяє стабілізації економіки;
  - в. зростання безробіття впливає на зниження ВВП;
  - г. нічого із зазначеного.
5. Рівень безробіття за відсутності циклічної форми безробіття — це:
  - а. фрикційне безробіття;
  - б. структурне безробіття;
  - в. природне безробіття;
  - г. повна зайнятість.
6. Коефіцієнт напруги визначає співвідношення:
  - а. числа безробітних і числа зайнятих робочих місць;
  - б. числа безробітних і числа безробітних, які отримують матеріальну допомогу;

- в. числа безробітних і числа незаповнених вакансій;
- г. нічого із зазначеного.

7. Зайнятість у суспільному виробництві — це:

- а. повна зайнятість;
- б. продуктивна зайнятість;
- в. стандартна зайнятість;
- г. основна зайнятість.

8. Людина, яка втратила роботу через спад в економіці, потрапляє до категорії безробітних, охоплених:

- а. фрикційною формою безробіття;
- б. структурною формою безробіття;
- в. циклічною формою безробіття;
- г. перманентним безробіттям.

9. Більшість економістів вважає, що в короткостроковому періоді рівень зайнятості та обсяг національного виробництва визначаються:

- а. рівнем цін;
- б. наявною чисельністю робочої сили;
- в. національними запасами капіталу;
- г. усім переліченим.

10. Природне безробіття — це:

- а. циклічне;
- б. циклічне і фрикційне;
- в. фрикційне та структурне;
- г. циклічне та структурне.

11. За методологією МОП населення розподіляється на :

- а. економічно-активне населення;
- б. зайняте населення;
- в. безробітне населення;
- г. економічно-неактивне населення;
- д. немає правильної відповіді.

12. Пропозиція праці виходить від:

- а. жінок та чоловіків;
- б. роботодавців;
- в. індивіда в працездатному віці.



## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7 «ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ. ЗМІСТ ТА НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ»**

Метою проведення практичного заняття є опрацювання та засвоєння студентом теоретичного матеріалу за темою «Державне регулювання ринку праці. Зміст та напрями державної політики зайнятості» для подальшого використання у практичній роботі.

В результаті проведення практичного заняття студент повинен:

- знати види і функції державної політики зайнятості і відповідний механізм та інструменти;
- вміти обґрунтувати роль і основні функції держави як регулятора ринку праці, критично оцінити заходи і методи регулювання зайнятості.

### **ПЛАН ЗАНЯТТЯ:**

#### ***1. Опрацювання теоретичних основ, прослуханого лекційного матеріалу:***

- Сучасні теорії впливу на ринок праці.
- Державна політика зайнятості як складова соціально-економічної політики
- Основні положення концепції державного регулювання зайнятості населення. Основні цілі стратегії регулювання зайнятості.
- Модель розробки стратегії регулювання зайнятості.

#### ***2. Виступи студентів на практичному занятті з проблемних питань:***

- Роль держави як регулятора ринку праці.
- Нормативно-правове забезпечення, методи та механізми регулювання ринку праці.
- Суб'єкти державного регулювання ринку праці.
- Сутність активної і пасивної політики держави в сфері зайнятості. Перспективні методи регулювання ринку праці в Україні.
- Стан ратифікації Україною міжнародних трудових норм.
- Використання закордонного досвіду керування зайнятістю в Україні.
- Теоретичні й методичні основи розробки державної й регіональної програм зайнятості.
- Напрямки зниження часткового безробіття в Україні.
- Молодіжна політика зайнятості на ринку праці в Україні.
- Вплив інвестиційної політики держави й роботодавців на стан зайнятості населення.

**3. Висвітлення окремих питань, що передбачені для самостійного опрацювання:**

- Проаналізуйте можливі шляхи розв'язання основних проблем зайнятості в Україні.
- Чи можлива повна зайнятість в демократичному суспільстві?
- Які принципи, стратегічні й тактичні цілі державної політики України в галузі зайнятості?
- Оцініть міжнародний досвід регулювання зайнятості з точки зору доцільності його застосування в Україні.
- Охарактеризуйте сучасні тенденції та перспективи зайнятості населення в Україні.
- Охарактеризуйте зміст державних і регіональних програм сприяння зайнятості населення.

**4. Тестові завдання**

1. Взаємозв'язок між природним рівнем безробіття і темпами економічного зростання в економічній науці виражає закон:

- а. Кукса—Маршалла;
- б. А. Оукена;
- в. Г. Беккера;
- г. Д. Моберса;
- д. Ашенфельтера—Джонсона.

2. Залежно від стану економіки та ринку праці передбачається здійснення активних та пасивних заходів регулювання зайнятості. До активних заходів належать:

- а. профорієнтація населення;
- б. створення додаткових та нових робочих місць;
- в. організація громадських робіт;
- г. виплата допомоги по безробіттю;
- д. страхування від безробіття.

3. Децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу по безробіттю, індивідуалізм, обмежений вплив держави характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- а. японська модель ринку праці;
- б. американська модель ринку праці;
- в. шведська модель ринку праці;
- г. італійська модель ринку праці

4. До основних джерел коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення належать такі:

- а. прибуток суб'єктів ринкових відносин;

- б. кошти державного та місцевих бюджетів;
- в. кошти служби зайнятості;
- г. цільові фінансові відрахування підприємств;
- д. інвестиції зарубіжних фірм та компаній.

5. В Україні державна програма зайнятості населення була розроблена як елемент:

- а. короткострокової стратегії формування соціально-ринкової моделі управління ринком праці;
- б. середньострокової стратегії формування соціально-ринкової моделі управління ринком праці;
- в. довгострокової стратегії формування соціально-ринкової моделі управління ринком праці;
- г. комплексу заходів для формування ринкових відносин в Україні;
- д. удосконалення системи відтворення робочої сили та робочих місць.

6. Основними функціями служби зайнятості в Україні є:

- а. допомога безробітним, яка включає матеріальну підтримку на період безробіття;
- б. аналіз ринку праці та інформування про його стан;
- в. формування прогностичних розрахунків рівня безробіття;
- г. встановлення межі рівня зuboжіння населення;
- д. розвиток малого та середнього бізнесу для забезпечення роботою безробітних.

7. Забезпечення політики повної зайнятості та добре розробленої системи соціального страхування — це така характеристика жорсткого ринку праці, як:

- а. гарантія зайнятості;
- б. стабільність зайнятості;
- в. забезпечення працюючих стабільними доходами;
- г. стабільність змісту роботи.

8. За рахунок якого джерела не формується Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування:

- а. добровільних пожертвувань;
- б. відрахувань від державного бюджету;
- в. штрафних санкцій за порушення законодавства про зайнятість;
- г. комерційної діяльності Фонду;
- д. відрахувань від Фонду заробітної плати;
- е. страхових внесків.

9. Що відносять до пасивних методів впливу на рівень зайнятості?

- а. неоплачувані відпуски;

- б. дострокове оформлення пенсій за віком;
- в. організація громадських робіт;
- г. сприяння в пошуку роботи.

10. Служба зайнятості в Україні — це:

- а. децентралізована державна система на правовій основі Закону України про зайнятість населення;
- б. централізована державна система на правовій основі Закону України про зайнятість населення;
- в. локальна система центрів зайнятості, в основу роботи яких покладено Закон України про зайнятість;
- г. комбінована система управління процесами зайнятості.

11. Фонд сприяння зайнятості та захисту від безробіття формується за рахунок:

- а. відрахувань фірм;
- б. відрахувань працюючих громадян;
- в. відрахувань держави, фірм, підприємств та працюючих індивідів.

12. Активна політика зайнятості спрямована:

- а. на надання фінансової допомоги членам сімей безробітних;
- б. працевлаштування тих, хто втратив роботу не з власної вини;
- в. фінансову підтримку безробітних;
- г. сприяння працевлаштуванню всім, хто хоче працювати.

11. Держава на ринку праці виконує такі основні функції:

- а. виступає в якості роботодавця;
- б. виступає в якості підприємця;
- в. встановлює «правила гри» на ринку праці, регулює його за допомогою законодавчих та нормативних актів;
- г. являється посередником між роботодавцями і найманими робітниками та безробітними в якості інфраструктури ринку праці (Міністерство праці та соціальної політики, Державна служба зайнятості, науково-дослідні інститути з питань праці, фонди, профорієнтаційні центри, заклади профпідготовки тощо)

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 8 «МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ТА ІНТЕГРАЦІЯ У СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ В ПЕРІОД ПОСИЛЕННЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ»**

Метою проведення практичного заняття є опрацювання та засвоєння студентом теоретичного матеріалу за темою «Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації. Трудова міграція» для подальшого використання у практичній роботі.

В результаті проведення практичного заняття студент повинен:

- знати види учасників і регуляторів світового ринку праці, їх функції та повноваження; види міжнародного співробітництва, форми трудової міграції, її причини і наслідки;

- вміти обґрунтувати стан інтеграції України в міжнародний ринок праці, критично оцінити заходи і методи захисту національного ринку праці від негативних наслідків глобалізації.

### **ПЛАН ЗАНЯТТЯ:**

#### ***1. Опрацювання теоретичних основ, прослуханого лекційного матеріалу:***

- Глобалізація та її вплив на ринок праці.
- Міжнародна організація праці.
- Стан інтеграції України в міжнародний ринок праці.
- Причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції.

#### ***2. Виступи студентів на практичному занятті з проблемних питань:***

- Захист національного ринку праці від негативних наслідків глобалізації.
- Активність, мобільність і міграція робочої сили, чинники, які впливають на кожну з перелічених категорій.
- Зовнішньоекономічні чинники зайнятості населення.
- Сутність економічної глобалізації.
- Наслідки міжнародної міграції робочої сили.
- Державне регулювання міграції робочої сили в Україні.
- Сучасні тенденції розвитку міжнародного ринку праці.

#### ***3. Висвітлення окремих питань, що передбачені для самостійного опрацювання:***

- У чому полягають глобальні проблеми людства?
- Яка структура світового ринку праці?
- Як впливають на зайнятість трансферти, субсидії та податки?
- Як ви можете визначити шляхи формування світового ринку

- праці?
- Які основні сегменти міжнародного ринку праці?
  - Які основні риси притаманні сучасному міжнародному ринку праці?
  - Як вирішується проблема безробіття в окремих країнах за умов глобалізації ринку праці?
  - Який позитивний вплив міграції на економіку країни.
  - В чому полягає негативний вплив міграції на економіку країни.

#### **4. Тестові завдання**

1. Світовий ринок праці – це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції:

- а. умов формування робочої сили, світових трудових ресурсів, оплати праці та соціального захисту працюючих;
- б. місцевих трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту працюючих;
- в. світових трудових ресурсів, соціального захисту працюючих та умов формування робочої сили;
- г. немає правильної відповіді.

2. «Міжнародний трудовий кодекс» складається з:

- а. конвенцій;
- б. рекомендацій;
- в. конвенцій і рекомендацій;
- г. немає правильної відповіді.

3. Зворотна залежність між дією фактора впливу на сукупну пропозицію та її обсягом характерна для таких факторів впливу на сукупну пропозицію праці:

- а. встановленої тривалості робочого дня, тижня, місяця, року;
- б. міграції населення;
- в. діяльності професійних спілок на ринку праці;
- г. кількості продавців праці, що характеризує чисельність населення,
- д. рівня економічної активності, статево-вікової структури населення.

4. Згідно з Концепцією МОП «Про мінімальну заробітну плату» розмір мінімальної зарплати має визначатися з урахуванням:

- а. соціальних чинників;
- б. економічних чинників;
- в. соціальних і економічних чинників;
- г. немає правильної відповіді.

5. Створенню єдиного глобального ринку сприяє:

- а. розвиток глобалізації;
- б. поширення глобалізації;
- в. вирішення глобальних проблем людства;
- г. немає правильної відповіді.

6. Міграційне сальдо – це:

- а. різниця імміграції країни та еміграції в країни;
- б. різниця міграції країни та еміграції в країни;
- в. різниця імміграції країни та міграції в країни;
- г. немає правильної відповіді.

7. Закон пропозиції праці відображає взаємозв'язок пропозиції праці та такого елемента:

- а. кількості продавців на ринку праці;
- б. рівня заробітної плати;
- в. діяльності на ринку праці профспілок;
- г. напрямку міграції населення.

8. Міграція робочої сили є важливим економічним, соціальним та гуманітарним фактором:

- а. у країнах походження і у країнах, що приймають мігрантів;
- б. лише в країнах походження;
- в. лише в країнах, що приймають мігрантів;
- г. немає правильної відповіді.

9. Який із зазначених вище органів не входить до складу Міжнародного бюро праці (МБП):

- а. регіональні конференції праці;
- б. регіональні відділення МБП;
- в. багатодисциплінарні консультативні групи;
- г. міжнародний навчальний центр.

10. З якого року Україна є членом МОП:

- а. з 1909 р.;
- б. з 1919 р.;
- в. з 1954 р.;
- г. з 1999 р.

## II. ПРАКТИЧНО-СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

### II.1. ЗАДАЧІ

1. Розрахувати рівень безробіття відповідно до закономірності Оукена (коефіцієнт Оукена становить 2,5), якщо у країні N падіння ВВП відносно розрахункового за певний період часу становив 18,6%, а природний рівень безробіття вимірювався 4,6%..

2. Визначити розмір допомоги по безробіттю, призначеної особі у грудні 2019 р., яка мешкає і працювала в Києві, на другому місяці її отримання, якщо вона не порушувала законодавства про зайнятість, за умов:

– звернення до територіального органу ДСЗУ на 12 день після втрати роботи;

– до настання безробіття (у грудні 2019 р.) мала стаж безперервної легальної роботи 4 роки і 8 міс.

– перед настанням безробіття її середня зарплата склала 8769 грн., на міс.

3. Визначити рівень безробіття за методологією МОП, керуючись такими умовними даними:

– Кількість зареєстрованих безробітних – 422000 чол.

– Кількість зайнятого населення – 19322000 чол.

– Кількість найманих працівників – 10534000 чол.

– Кількість безробітних, визначених за методологією МОП – 1268000 чол.

4. Розрахувати природний рівень безробіття відповідно до Вами обраної концепції, якщо у країні N у певний період часу кількість безробітних становила 512 тис. осіб, кількість економічно активного населення 22434 тис. осіб, за відсутності циклічного безробіття, структурне становило 2,9%; фрикційне – 3,1%.

5. Визначити розмір допомоги по безробіттю, призначеної особі у грудні 2011 р., яка мешкає і працювала в Києві, на другому місяці її отримання, якщо вона не порушувала законодавства про зайнятість, за умов:

– звернення до територіального органу ДСЗУ на 12 день після втрати роботи;

– до настання безробіття (у січні 2020 р.) мала стаж безперервної легальної роботи 9 роки і 3 міс. перед настанням безробіття її середня зарплата склала 5769 грн., на міс.

6. Визначити рівень безробіття за методологією МОП, якщо за результатами обстеження домогосподарств:



- чисельність безробітних, визначених за методологією МОП, складає 3280 000 чол.,
- чисельність зайнятого населення – 24 296 000 чол.;
- чисельність населення працездатного віку - 32 452 000 чол.

7. Вказати тривалість отримання безробітним допомоги по безробіттю після участі в оплачуваних громадських роботах, якщо вона була призначена йому з 16 січня 2018 р., а з 21 травня він 13 тижнів приймав участь в оплачуваних громадських роботах за направленням державної служби зайнятості, за таких умов:

– особа до реєстрації у ДСЗУ безперервно працювала у легальному секторі економіки 6 років.

8. Вказати дату закінчення отримання безробітним матеріального забезпечення, якщо йому була призначена допомога по безробіттю 4 січня 2019 р., а з 18 травня по 17 вересня він за направленням Державної служби зайнятості проходив професійне навчання, за таких умов:

– особа безперервно працювала у легальному секторі економіки з 7 років і 39 днів, зареєструвалася на 12-й день після звільнення.

9. Вказати дату закінчення отримання безробітним матеріального забезпечення, якщо йому була призначена допомога по безробіттю з 1 березня 2019 р., а 20 квітня він за направленням Державної служби зайнятості почав проходити професійне навчання строком 3 міс., за таких умов:

– особа безперервно працювала у легальному секторі економіки 12 років і 9 днів, зареєструвалася на 6-й день після звільнення.

– за останній рік роботи перед настанням безробіття її середня зарплата, з якої сплачувався єдиний внесок до соціальних фондів, склала 9500 грн.

10. При будь-якій зарплаті Іван згодний працювати не більше 12 годин протягом робочого дня й мати не менш двох вихідних у тиждень. Для повноцінного життя йому необхідно 900 грн. у тиждень. При цьому, умові щохвилини повноцінного дозвілля він надає перевагу хвилині праці.

Визначте функцію індивідуальної пропозиції праці Івана протягом робочого дня при погодинній оплаті.

Як зміниться рівняння, що описує криву індивідуальної пропозиції праці Івана, якщо врахувати прибутковий податок, що становить частку  $t$  від номінального заробітку?

11. Безробітний Борис вибирає, що краще – працювати або одержувати допомогу з безробіття, що становить 450 грн. у тиждень. Якщо він стане працювати, то втратить допомогу. При будь-якій зарплаті Борис згодний працювати не більше 10 годин протягом робочого дня й мати не менш двох вихідних у тиждень. Для прожиткового мінімуму йому саме досить 480 грн.

у тиждень, а година дозвілля для нього переважніше години праці за умови забезпечення прожиткового мінімуму. Оплата праці погодинна.

Випишіть функцію індивідуальної пропозиції праці Бориса протягом тижня. Допустимо, допомога з безробіття становить Р грн. у тиждень. Побудуйте криву індивідуальної пропозиції праці Бориса протягом тижня.

12. Погодинна оплата праці працівника становить 10 дол США. Крім того, він має оклад, рівний 400 дол США на місяць, або 15 дол США у перерахуванні на годину робочого часу. Ґрунтуючись на цих даних, економісти оцінюють мінімальну альтернативну вартість однієї додаткової години дозвілля працівника в робочий час у сумі: 1) 15 дол США; 2) 25 дол США; 3) 10 дол США; 4) 0 дол США.

13. Щотижневий дохід сім'ї характеризується такими даними: заробітна плата – 2500 грн,– відсотки за кредит на будівництво житла 900 грн,– допомога на дітей – 150 грн,– прибутковий податок 500 грн,– внески на страхування – 180 грн. Який щотижневий дохід сім'ї після сплати обов'язкових платежів? Які її щотижневі затрати?

14. Плановий обсяг випуску продукції на виробничому підприємстві 32000 тис. грн. Чисельність працюючих зросла до 3270 осіб. Визначити: виконання плану з продуктивності праці; понадплановий випуск продукції за рахунок понадпланової чисельності працівників.

15. Що вигідніше і чому: одержувати щокварталу 2500 грн протягом двох років чи одержати один раз 125000 грн, якщо темп інфляції за квартал дорівнює: 8%; 20%.

16. Магазинові потрібні різноробочі. Попит на працю описується рівнянням  $L = 10 - 0,2 W$ . На оголошення про найм відгукнулися 7 осіб. Двоє з них готові працювати при оплаті не менше 40 грошових одиниць в годину, двоє – не менше 25 грошових одиниць в годину, двоє не менше 20 грошових одиниць, один – не менше 15 грошових одиниць в годину. Визначте: 1) скільки різноробочих буде найнято і при якому рівні оплати; 2) держава законодавчо встановлює мінімальний рівень денної оплати 40 грошових одиниць в годину. Скільки робітників буде найнято директором магазину в цьому випадку?

17. Попит на працю і його пропозицію на деякому локальному ринку праці задані рівняннями:  $L_d = 1000 - 20 \times W$ ,  $L_s = - 600 + 60 \times W$ , де  $W$  вимірюється в деяких грошових одиницях у годину, а  $L$  – кількість людей. Визначте рівень змушеного безробіття (надлишкової пропозиції робочої чинності), якщо мінімальна зарплата встановлена 25 грошових одиниць у годину. Що відбудеться із загальним доходом робітників після встановлення мінімальної зарплати?

18. Припустимо, що на харківському ринку некваліфікованої робочої сили крива попиту на працю виражається залежністю  $L_d = 1600 - 2 \times W$ , а крива пропозиції праці описується рівнянням  $L_s = 400 + 3 \times w$ , де  $W$  — місячна оплата праці в рублях, а  $L_d$  і  $L_s$  — величини попиту та пропозиції в тисячах чоловік у рік. Як зміниться зайнятість на цьому ринку, якщо держава введе мінімальну оплату праці на рівні 5000 грн.? Чи виникне дефіцит або надлишок пропозиції робочої сили? Що відбудеться на цьому ринку в результаті зменшення мінімальної оплати праці до 4000 грн.?

19. Припустимо, що уряд вирішив збільшити дохідну частину бюджету за рахунок працюючих пенсіонерів. Для цього було запропоновано віднімати із зарплати працюючих пенсіонерів 30% суми перевищення розміру середньої пенсії. Оцініть зразкові результати цієї пропозиції на деякому локальному ринку, де пропозиція праці пенсіонерів становить  $L_s (П) = -200 + 2 \times W$ , середній розмір пенсії  $P = 150$ . Пропозиція праці осіб, що не є пенсіонерами, становило  $L_s (Н) = -400 + W$ , а попит на працю був  $L_d = 1000 - W$ . Величини попиту та пропозиції дані в тисячах осіб, а грошові величини виражені в гривнях на місяць.

20. Конкурентна фірма використовує єдиний змінний фактор виробництва — праця. Залежність випуску продукції від величини використовуваної праці виражена функцією  $Q = 20 \times L - 0,25 \times L^2$ . Ціна на продукцію фірми дорівнює 40. Визначити: функцію попиту на працю; оптимальна кількість найнятих працівників за умови, що заробітна плата дорівнює 200 грошовим одиницям; оптимальна кількість продукції; величину витрат у крапці оптимуму; величину змінних і граничних витрат у крапці оптимуму; прибуток фірми за умови, що постійні витрати рівні 5000 грошових одиниць.

21. На ринку праці в регіоні зареєстровано 1063 тис. осіб. Потреби регіону в робочій силі складають 740 тис. осіб, в тому числі за галузевою ознакою: по промисловому виробництву - 40%, по сільському господарству – 10%, по будівництву – 20%, по невиробничих галузях – 30%. Пропозиція становить 85% від загальної кількості населення регіону. Визначте ефективність ринку праці за допомогою відповідних показників.

22. Загальна кількість населення в районі складає 2100 тис. осіб, з них працездатне населення складає 1020 тис. осіб, молодь працездатного віку 300 тис. осіб, пенсіонери – 50 тис. осіб, інші – люди обмеженої працездатності. На ринку свої послуги пропонують 1813 тис. осіб, а попит сформований відповідно до визначених груп на: 79%, 78%, 15% та 5%. Детально охарактеризуйте цей ринок за допомогою відповідних показників.

23. Регіональний ринок праці містить 3500 тис. осіб, з яких працездатне населення складає 82%, непрацездатне – 18%. Попит на робочу силу сформований на рівні 91% кількості працездатного населення, пропозиція – 100%. Охарактеризуйте досліджуваний ринок праці за допомогою обчислення відповідних показників його ефективності.

24. В регіоні зареєстровано 2500 тис. осіб, яких за відповідними ознаками можна віднести до категорії трудових ресурсів, з них 2236 тис. осіб є зайнятими, 86 тис. осіб – військовослужбовці, а 108 тис. осіб навчаються з відривом від виробництва. Люди, які не бажають працювати, складають 15 тис. осіб. Під час перепису населення було зареєстровано в регіоні 2684 тис. осіб. Охарактеризуйте ринок праці з позиції зайнятості та безробіття.

25. В регіоні нараховується 1400 тис. осіб, з них 700 тис. осіб – жінки, інша частина – чоловіки. Регіональні потреби в робочій силі складають: на жіночу працю 75%, на чоловічу працю 90% від відповідної чисельності жінок і чоловіків. Пропозиція праці жінок – 637 тис. осіб, чоловіків – 552 тис. осіб. Зробіть сегментацію ринку праці, вирахуйте відповідні показники ефективності ринку праці і охарактеризуйте ситуацію з позиції зайнятості.

26. Проаналізуйте два варіанти безробіття, наведені у таблиці. Зробіть висновок: який з варіантів безробіття є більш небезпечним для економіки, а отже, потребує надання допомоги безробітним?

*Таблиця 1.*

Порівняльна характеристика по безробіттю

Варіант 1	Варіант 2
1. Протягом року кожний працівник не мав роботи 5% свого робочого часу, тобто близько 2,5 тижнів	1.Протягом року 95% працівників мали повну зайнятість, а 5% залишалися безробітними упродовж цілого року
2.Тривалість безробіття - 2,5 тижнів	2. Тривалість безробіття – 1 рік
3.Рівень безробіття – 5%	3. Рівень безробіття – 5%

27. Охарактеризуйте ринок праці за такими даними: кількість трудових ресурсів в регіоні складає 80% населення, а кількість зайнятих - 90% населення, яке налічує 1200 тис. осіб. Попит на робочу силу складає 87% кількості трудових ресурсів, а пропозиція - 83,5% загальної кількості населення. Чисельність військовослужбовців 15 тис. осіб, чисельність тих, хто навчається з відривом від виробництва 18 тис. осіб, небажаючих працювати – 8 тис. осіб. Розрахуйте всі можливі показники ефективності такого ринку праці. Здійсніть сегментацію.

28. Ринок праці характеризується:  
функцією попиту  $D = 800 - 100 W$ ,  
функцією пропозиції  $S = 100 W$ ,  
де  $W$  – ставка заробітної плати, грн./год.

Які рівноважні рівні зайнятості та заробітної плати на цьому ринку?  
Якщо буде введена мінімальна ставка оплати праці 5 грн./год., яка кількість працездатних будуть безробітними та яким буде рівень безробіття?

29. Пропозиція робочої сили становить 80%, а попит 82% від загальної чисельності населення в регіоні, яка складає 1115 тис. осіб. Як зміниться ситуація на ринку праці, якщо пропозиція зросте до 85%, а попит - до 83%. Поясніть графічним та аналітичним методом.

30. Охарактеризуйте зміни, які відбудуться на досліджуваному ринку праці, якщо пропозиція робочої сили підвищиться на 2%, а попит на робочу силу зменшиться на 4%? Як це відтвориться на зайнятості? Розрахуйте необхідні індекси змін. Поясніть ситуацію за допомогою графічних та аналітичних залежностей.

31. Регіональний ринок праці містить 1500 тис. осіб, з яких працездатне населення складає 85%, непрацездатне – 15%. Попит на робочу силу сформований на рівні 91% кількості працездатного населення, пропозиція – 100%. Охарактеризуйте досліджуваний ринок праці за допомогою обчислення відповідних показників його ефективності, зробіть сегментацію.

32. Охарактеризуйте зміни, які відбудуться на досліджуваному ринку праці, якщо пропозиція робочої сили підвищиться на 4%, а попит на робочу силу зменшиться на 2%? Як це відтвориться на зайнятості? Розрахуйте необхідні індекси змін. Поясніть ситуацію за допомогою графічних та аналітичних залежностей.

33. На ринку праці зафіксовано 1706 тис. осіб, з яких 62% – жінки, інша частина – чоловіки. Попит на чоловічу працю складає 80% при 100% пропозиції, а на жіночу – 68% при 85% пропозиції. Визначте ситуацію на ринку праці за допомогою відповідних показників, здійсніть сегментацію.

34. Регіональний ринок праці містить 4000 тис. осіб, з яких незайнятими є 2,6%, а безробітними – 2% від кількості зареєстрованого в регіоні населення. Трудові ресурси регіону складають 3270 тис. осіб. Охарактеризуйте ринок праці з позицій безробіття та зайнятості, обчисливши необхідні показники. Здійсніть сегментацію такого ринку праці.

35. В Західному регіоні зареєстровано 1920 тис. осіб. З них лише 80% пропонує свої робочі здібності на ринку праці. Попит на такому ринку

складає 1800 тис. осіб. Вирахуйте необхідні показники і охарактеризуйте ситуацію на досліджуваному ринку праці за допомогою графічного зображення.

36. В регіоні проживає 1700 тис. осіб, з них 1500 тис. осіб, за відповідними характеристиками, можна віднести до трудових ресурсів, 980 тис. осіб – зайняті в суспільному виробництві, 20 тис. осіб – навчаються з відривом від виробництва. Охарактеризуйте гіпотетичні дані з позицій зайнятості та безробіття, вирахувавши необхідні показники. Зробіть сегментацію ринку праці за відповідною ознакою.

37. Загальна кількість населення в регіоні складає 1653 тис. осіб. Потреби регіону в робочій силі сформовані на 1200 тис. осіб, в тому числі за професійно-кваліфікаційною ознакою: 72% - на професії високої кваліфікації, 5% - на професії середньої кваліфікації, 10% - на професії низької кваліфікації, 8% - на традиційні професії, 5% - на непрестижні професії. Пропозиція на робочу силу складає 80% від загальної чисельності населення в регіоні. Охарактеризуйте ринок праці, розрахувавши всі можливі показники та зробіть сегментацію за відповідною ознакою.

38. В регіоні зареєстровано 2168 тис. осіб. Потреби регіону в робочій силі у промисловій сфері склали 1000 тис. осіб, у сільському господарстві – 183 тис. осіб, в будівництві – 213 тис. осіб, в сфері транспорту та зв'язку – 70 тис. осіб, у невиробничих галузях – 350 тис. осіб. Пропозиція становила 76% від населення регіону. Охарактеризуйте ринок праці в регіоні, вирахувавши необхідні показники, зробіть сегментацію ринку за відповідною ознакою.

39. В регіоні налічується 1800 тис. осіб, яких можна віднести за відповідними ознаками до трудових ресурсів, з них 60% є зайнятими в суспільному виробництві, 2,5% - військовослужбовці, 15,5% навчаються з відривом від виробництва, 12% - люди, які не бажають працювати. Охарактеризуйте ринок праці з позицій зайнятості та безробіття, обчисливши необхідні кількісні показники, зробіть сегментацію.

40. В регіоні зареєстровано 1212 тис. осіб працездатного населення, 608 тис. осіб - молодь працездатного віку, 59 тис. осіб – з обмеженою працездатністю та 157 тис. осіб пенсійного віку. Попит на робочу силу складає відповідно до кожної групи 80%, 50%, 10% та 18%. А пропозиція складає 82% загальної чисельності населення в регіоні. Охарактеризуйте ринок праці, обчисливши необхідні показники, зробіть його сегментацію.

41. Коефіцієнт трудової активності у звітному періоді склав 0,8, а коефіцієнт економічної активності – 0,6. До трудових ресурсів за відповідними ознаками можна віднести лише 75% людей (чи на 300 тис.

осіб менше загальної кількості населення регіону). Охарактеризуйте ефективність досліджуваного ринку праці за допомогою відповідних показників.

42. Проаналізувати наведені нижче дані про тривалість безробіття в США і зробити висновки: в які періоди ситуація з безробіттям дійсно погіршувалася.

Таблиця 2.

Динаміка розподілу безробітних США за тривалістю безробіття (%)

Показники	1967-1969	1976-1978	1982-1984
Рівень безробіття	3,6	6,8	8,8
Тривалість безробіття			
1-4 тижні	7,3	3,2	2,4
5-14 тижнів	32,3	22,1	17,2
15-26 тижнів	37,5	35,1	34,5
27-39 тижнів	15,6	23,9	26
40 тижнів і більше	7,3	15,3	19,9

43. Визначити темпи зростання ВВП для зниження рівня безробіття з 8 до 6%, згідно закону А. Оукена.

44. За п'ять років НДВ зріс на 24%. Кількість зайнятих у галузях матеріального виробництва збільшилась на 2,1%. Визначте частку приросту НДВ за рахунок зростання продуктивності праці.

45. Загальний коефіцієнт народжуваності населення України у 2018 р. дорівнює 8,6; загальний коефіцієнт смертності – 13,8. Розрахуйте природний приріст/збиток населення на 2018 р.

46. Розрахуйте, як змінилася структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо всього зайнятих у цьому періоді в галузі економіки було 22,99 млн осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва – 13,18 млн осіб, у сфері послуг – 9,81. У базовому періоді було 13,77 і 9,98 млн осіб відповідно.

47. Кількість економічно-активного населення становить 25,99 млн осіб, серед них безробітних – 2,9 млн осіб. Розрахуйте рівень безробіття на кінець звітного періоду.

48. Якщо фактичний обсяг товарів і послуг складає 140 млрд. грн., природний рівень безробіття в поточному році дорівнює 3%, а фактичний – 10%, коефіцієнт чутливості ВВП до динаміки циклічного безробіття

дорівнює 2, то якими будуть втрати ВВП, що викликані циклічним безробіттям?

49. Використовуючи наведені дані, розрахувати рівень безробіття: чисельність населення складає 36 млн. чол., 6 млн. чол. – діти до 16 років, а також люди, що знаходяться у тривалій ізоляції (у психіатричних лікарнях, у виправних установах тощо); 8 млн. чол. вибули зі складу робочої сили; 3 млн. чол. – безробітні.

50. Визначити трудовий потенціал регіону, якщо кількість його населення, здатного брати участь у суспільному виробництві, за групами становить відповідно 540, 720 та 180 тис. чол. Тривалість робочого дня за групами населення становить відповідно 7, 8 та 6 год. Кількість робочих днів у періоді становить 248 днів.

51. Коефіцієнт трудової активності в звітному періоді склав 0,85, а коефіцієнт економічної активності – 0,7. До трудових ресурсів, за відповідними ознаками, можна віднести лише 75% людей (чи на 300 тис. осіб менше загальної кількості населення регіону). Охарактеризуйте ефективність досліджуваного ринку праці за допомогою відповідних показників.

52. На початок поточного року чисельність населення працездатного віку в області становила 2350 тис. осіб, чисельність померлих упродовж року – 5,5 тис. осіб, чисельність молоді, яка досягла у поточному році працездатного віку – 14,5 тис. осіб, чисельність осіб, які досягли пенсійного віку в поточному році – 7,5 тис. осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку в області на початок наступного року.

53. У 2019 р. в одній із країн було 74,7 млн. дітей і підлітків до 16-річного віку; осіб працездатного віку – 130,5 млн. чол. і осіб старше працездатного віку – 36,3 млн. чол.

Визначте:

- 1) частку осіб працездатного віку в загальній чисельності населення;
- 2) частку осіб, молодших працездатного віку;
- 3) частку осіб, старших за працездатний вік;
- 4) коефіцієнт навантаження населення працездатного віку;
- 5) коефіцієнт заміщення населення працездатного віку;
- 6) коефіцієнт пенсійного навантаження населення працездатного віку.

54. Регіональний ринок праці містить 3000 тис. осіб, з яких працездатне населення складає 82%, непрацездатне – 18%. Попит на робочу силу сформований на рівні 91% кількості працездатного населення, пропозиція – 100%. Охарактеризуйте досліджувальний ринок праці за допомогою обчислення відповідних показників його ефективності.



## II.2. СИТУАЦІЙНІ ВПРАВИ

1. Вкажіть, що компенсується роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян за направленням центрів зайнятості України, строком не менше ніж на два роки
2. Якщо зареєстрований безробітний відмовляється від складання і виконання письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню, на яку правову норму із перелічених має посылатися спеціаліст служби зайнятості для його переконання?
3. Вказати дії, які, відповідно до рекомендацій ДЦЗ по наданню соціальних послуг центрами зайнятості, зобов'язаний виконувати диспетчер-консультант.
4. Надати консультацію особі, що звернулася до Центру зайнятості, щодо отримання статусу безробітного.(Механізм дій і пакет документів)
5. Надати консультацію особі, що має статус безробітного і перебуває на обліку в Центрі зайнятості, щодо переліку громадських робіт, які не відносяться до ознак оплачуваних.
6. Вкажіть санкції, які, відповідно до законодавства, застосовуються до безробітних осіб, що отримали одноразово допомогу по безробіттю і не здійснюють підприємницьку діяльність більше, ніж два роки.
7. Роз'ясніть, чи має право спеціаліст центру зайнятості розміщувати в ЄІАС і на стенді у приміщенні центру інформацію про вакансію, яку він взяв із оголошення на дверях власного під'їзду, і з якої причини?
8. Вкажіть ознаки, що не треба враховувати при пропонуванні зареєстрованим безробітним роботи, що їх задовольнить.
9. Вкажіть, що, відповідно до законодавства України, не входить до обов'язків зареєстрованих безробітних?
10. Вкажіть, що, відповідно до законодавства України, входить до обов'язків зареєстрованих безробітних?
11. Порівняйте тривалість виплати допомоги по безробіттю, передбачену Конвенцією МОП, законодавством України та законодавствами низки зарубіжних країн. Зробіть висновки.
12. Вкажіть необхідні умови, наявність яких забезпечує становлення соціального діалогу у соціальній державі.
13. Надати консультацію особі, що має статус безробітного і перебуває

на обліку в Центрі зайнятості, щодо порядку направлення на курси перекваліфікації

14. Вкажіть, що відповідно до законодавства України, включається до комплексу спеціальних заходів у ситуації запланованого вивільнення працівників.
15. Роз'ясніть яке значення має Класифікатор професій, визначте ситуації, в яких користування Класифікатором є обов'язковим. Поясніть як користуватися Класифікатором. Що має зробити фахівець, якщо професія ( посада) не відповідає Класифікатору?
16. Надати консультацію особі – учаснику АТО (учаснику бойових дій) щодо працевлаштування і допомоги по безробіттю.
17. Надати консультацію особі, що є найманим працівником, щодо його скарги в наслідок дискримінаційних дій. Роз'ясніть його права і механізм їх захисту.
18. Роз'ясніть процедуру добору та призначення на вакантні посади державної служби.
19. Вкажіть умови, при яких можливо і неможливо звільнити робітників з державної служби. Обґрунтуйте відповідь відповідними законодавчими нормами.
20. Охарактеризуйте чинники, що визначають якість (конкурентоспроможність) робочої сили:

Загальнооб'єктивні чинники	
Чинники соціально-демографічного статусу і фізичного стану	
Чинники соціально-психологічної якості особи	

## II. 3. ПОШУКОВО-АНАЛІТИЧНІ ЗАВДАННЯ.

### 1. «Безробітний: пан або пропав?»

На прикладі двох зарубіжних країн (за вибором) дослідити розміри допомоги по безробіттю, встановлені законодавством відповідної країни, проаналізувати купівельну спроможність виплат, виявити додаткові (грошові і не грошові) вигоди на користь безробітних та порівняти із нормативним і реальним станом в Україні. Зробіть висновки.

### 2. «Професії майбутнього»

На основі професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні (будь-якої країни на вибір) дослідити попит на фахові компетенції, професійні навички і уміння. Проаналізувати тенденції ринку праці щодо оновлення компетенцій і появи нових професій через 1, 5, 10, 15 років. Зробити висновки.

### 3. Дослідження тіньового сектору в економіці України та його впливу на формування нелегальних складових доходів населення (виявити сучасний стан, оцінити структуру легальних і нелегальних складових доходів населення, основні шляхи “детінізації” економіки, легалізації тіньових капіталів і доходів населення).

### 4. Дослідження сучасних методологічних підходів до визначення бідності (виявити сучасний стан, основні орієнтації та шляхи запобігання падіння життєвого рівня).

### 5. Соціально-економічна захищеність особи в Україні: проблеми виміру та шляхи розв’язання (базова захищеність, захищеність доходу, захищеність професійних вмінь, безпека ринку праці, гарантії зайнятості, безпека умов праці).

### 6. Демографічні чинники формування ефективною зайнятості (проаналізувати чисельність і структуру населення, природний рух та міграцію населення і запропонувати заходи щодо поліпшення демографічної ситуації).

### 7. Аналіз економічної активності населення України (аналіз чисельності зайнятих, безробітних, економічно-неактивного населення в статичній та динамічній, визначення рівня економічної активності населення за різними соціально-демографічними характеристиками).

### 8. Порівняльні переваги і недоліки адміністративної статистики і вибіркової обстежень домашніх господарств (за методологією МОП) при визначенні кількості безробітних в Україні (проаналізувати та

оцінити відмінності, виявити основні тенденції змін, можливості щодо визначення кількості безробітних за основними типами).

9. Попит та пропозиція робочої сили на ринку праці в Україні (проаналізувати та оцінити співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці за видами економічної діяльності, регіонами, професійними групами, виявити шляхи подолання існуючих диспропорцій).
10. Оцінка впливу механічного відтворення населення в регіонах України на процеси відтворення трудових ресурсів.
11. Дослідження структури розподілу зайнятих в Україні та різних країнах світу (виявлення стану і тенденцій змін структури зайнятих за сферами економічної діяльності, формами власності, віком, місцем проживання і статтю, оцінка структурних змін).
12. Аналіз вигоди та витрат при інвестиціях в освіту (порівняння витрат та очікуваної майбутньої вигоди від одержання студентом вищої освіти з урахуванням фактора часу).
13. Економічна оцінка ефективності інвестування в людський капітал (дослідження і порівняння рентабельності навчання в різних країнах).
14. Мінімальна заробітна плата в соціально-трудовах відносинах (методологія визначення, взаємозв'язок з прожитковим мінімумом і реальною заробітною платою, оцінка сучасного рівня і тенденцій змін в Україні та країнах світу).
15. Вимірювання людського розвитку на макро- і мікрорівнях (визначення системи індикаторів людського розвитку: матеріальний добробут, розвиток освіти та культури, демографічний розвиток і стан здоров'я).
16. Формування та аналіз комплексу конкретних соціально-економічних показників для оцінки якості робочої сили, що відображають такі складові, як - кваліфікація;- особисті якості.
17. Оцінка ефективності державної політики зайнятості (визначити недоліки державного управління в соціально-трудовій сфері та запропонувати напрями удосконалення державного управління у соціально-трудовій сфері).
18. Дослідження структури витрат і заощаджень населення України (проаналізувати та оцінити тенденції змін структури витрат домогосподарств залежно від їх чисельного складу та кількості дітей, середніх сукупних витрат на одну особу населення, виявити можливості удосконалення структури витрат і заощаджень).

19. Стан соціального партнерства в Україні та основні напрямки його розвитку (дослідити стан і тенденції укладання колективних договорів за видами економічної діяльності, кількість страйків та їх наслідки, визначити основні напрямки розвитку соціального партнерства в Україні).
20. Економічна оцінка ролі трудової міграції в економічному зростанні країни (виявити тенденції змін, проаналізувати та оцінити взаємозв'язок, визначити шляхи підвищення продуктивності праці).
21. Аналіз вигоди та витрат при трудовій міграції (порівняння витрат та очікуваної майбутньої вигоди від трудової міграції з урахуванням рівнозначних умов праці (довільно обрати дві-три країни)).
22. Економічна оцінка ступеню цифровізації суспільства як показник привабливості робочої сили (обґрунтування показників та індикаторів, порівняльний аналіз на внутрішньому та світовому ринках праці).
23. Характеристика ознак середнього класу, що запропонована вітчизняними вченими для українського суспільства, та порівняльний аналіз зі світовими стандартами.
24. Оцінка збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці; перспективи модернізації національного ринку праці (оцінка співвідношення компетенцій, які формуються при здобуванні освіти і попиту на ринку праці).
25. Дослідження незареєстрованого ринку праці та тіньової зайнятості (характеристика основних форм прояву та оцінка масштабів незадекларованої праці в Україні).

## II.4. СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВІ ІГРИ

Рольова гра – форма організації педагогічного процесу, що полягає у виконання її учасниками різних ролей, значущих для них у повсякденному житті. Зміст рольової гри полягає в тому, що людина «приймає» певну соціальну роль і демонструє поведінкові моделі, які, на її думку, відповідають обраній ролі.

Характерні особливості рольової гри: наявність ролей і рольових цілей учасників ігор; взаємодія ролей; наявність єдиної мети гри (ігрового завдання); варіативність рішень; система групового та індивідуального оцінювання учасників гри; відносно керована емоційна напруга.

У рамках рольових ігор відпрацьовуються поведінки учасників у певних ситуаціях. З цією метою моделюється складна і конфліктна ситуація, в ході програвання і обговорення якої важливий сам процес взаємодії учасників.

### СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «РОЗКРИЙ СВІЙ ПОТЕНЦІАЛ»

**Мета:** формування навичок критичного мислення, креативності і самооцінки.

Варіанти ситуаційних завдань:

Оцінювання трудового потенціалу студента;

Оцінювання компетентностей та професійних вмінь;

Оцінювання лідерських якостей та здатностей до командної роботи.

**Підготовка до гри:** Академічна група студентів ділиться на малі групи (по 4-5 осіб).

Завдання малим групам:

1. Розробити критерії (мінімум 5) і показники (мінімум по одному на кожній критерій) оцінювання (за варіантами завдань).  
Наприклад, критерій – успішність навчання, показник – середній бал за заліковою книжкою.
2. Розробити методику оцінювання – визначення інтегрального показника (метод вагових коефіцієнтів, експертних оцінок).
3. Порахувати значення інтегрального показника кожного учасника групи і середнє значення за групою.
4. Запропонувати основні напрями вдосконалення потенціалу для кожного учасника (5 – 7) і для групи в цілому (2 – 4).

Презентувати результати. Зробити висновки.

## СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР»

Укладання колективного договору є врегулюванням виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також, узгодженням інтересів працюючих, власників та уповноважених ними органів.

**Мета:** вироблення у студентів практичних навичок застосування теоретичних знань, законодавчих актів, вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо ведення колективних переговорів і укладання колективного договору на підприємстві, в організації, установі різних форм власності і господарювання, які використовують найману працю; ознайомитися із процедурою укладання колективного договору; дослідити механізм контролю і відповідальності сторін за виконання договірних зобов'язань в системі соціального партнерства в Україні.

**Підготовка до гри:** Студентам заздалегідь видається завдання щодо детального ознайомлення з базовими законами та нормативними актами, які регулюють соціально-трудова відносини. Кожним студентом групи складається логіко-структурні схеми «Колективний договір» і «Колективні переговори», якими визначаються основні елементи і послідовність колективно-договірного процесу.

**Хід гри:** На практичному занятті студенти діляться на дві групи: «Адміністрація» і «Трудовий колектив» – працівники (співвідношення учасників в групах 25% на 75%).

В групі «Адміністрація» самостійно студентами обирається лідер «Директор».

В групі «Трудовий колектив» студентами обирається «Профспілковий комітет»(до 3 осіб).

1 етап – Видаються настановні завдання щодо розігрування ролей та характеристика підприємства (тривалість до 5 хвилин).

2 етап — організаційно-підготовчий — студенти в малих групах з'ясовують зміст завдання, розподіляють між собою ролі (функції), проводять попередні консультації між представниками профспілок та адміністрації, формують склад робочої комісії (тривалість стадії до 10 хвилин).

3 етап — сторони розробляють проект колективного договору, соціально-економічне обґрунтування його положень (тривалість стадії до 30 хвилин).

4 етап – процес ведення колективних переговорів із застосуванням процедур врегулювання розбіжностей (тривалість стадії до 30 хвилин).

5 етап — процедура укладання колективного договору, його реєстрація в

органах державної виконавчої влади (викладач), доведення до працівників, організація виконання і контролю (тривалість стадії до 15 хвилин).

6 етап — завершення ділової гри. За участю викладача проводиться обговорення результатів роботи, виявляються позитивні моменти та набуті навички, аналізуються допущені помилки (третій етап).

З урахуванням думки представників команд «Адміністрація» та «Трудовий колектив», викладач виставляє оцінки всім учасникам ділової гри, які зараховуються як контрольне завдання.

Враховуються компетентність, ділова активність, уміння використовувати на практиці набуті знання, законодавство про працю, досвід українських профспілок щодо застосування форм і методів впливу в колективному процесі для досягнення позитивного результату для трудящих.

## **СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «ПРИЙОМ НА РОБОТУ»**

**Мета:** імітація діяльності фахівців з роботи з персоналом на підприємствах, в організаціях та установах. Провести ділові бесіди з кандидатами на посаду на конкурсній основі. Визначити відповідність вимогам посади, виявити кращого претендента.

**Підготовка до гри:** Студентам заздалегідь видається завдання підготувати шаблон резюме на вакансії (за вибором). Студенти, також, повинні ознайомитися з теоретичною частиною підготовки бесід такого роду, зрозуміти їх специфіку.

**Хід гри:** Видаються настановні завдання щодо розігрування ролей та характеристика підприємства (фірми) «НАЗВА» (назва умовна), (тривалість до 5 хвилин).

Методом жеребкування обираються співробітники HR-відділу (2-3 особи), провідний менеджер з персоналу і претенденти на посаду (усі інші учасники).

1 етап – Провідний менеджер з персоналу в команді зі співробітниками має:

1. Придумати назву вакансії, наприклад менеджер по роботі з клієнтами.
2. Написати оголошення про вакансію із зазначенням вимог до кандидатів(до 20слів) – 5-7 хв.

2 етап – Претенденти на посаду ознайомлюються із оголошенням і коригують шаблони своїх резюме. 5-10хв.



- 3 етап – Провідний менеджер з персоналу в команді зі співробітниками має:  
3. Скласти особистісну специфікацію для вакантної посади (див. мал.)

#### Особистісна специфікація

Посада	Характеристики		
	Основні	бажані	протипоказан ня
Критерії оцінювання претендента			
Фізичний вигляд (вік, стать, здоров'я, зовнішній вигляд)			
Досягнення освіта кваліфікація досвід			
Інтелект (розум, тямущість, пам'ять, культура мови, логіка, мислення, чітке вираження думки - (вербалізація)			
Спеціальні здібності: організаторські комунікативні лідерські (харизма) здатність до розвитку адаптивність			
Інтереси (хобі)			
Риси характеру: ділові та особистісні			
Зовнішні умови (домашні, соціально-побутові, фінансові, можливість відряджень тощо)			
Додаткові відомості			

- 4 етап – Менеджер має визначити функціональний зміст праці фахівця, скласти перелік питань до претендентів на посаду.

Претенденти подають резюме до HR-відділу

Менеджер розподіляє обов'язки серед співробітниками щодо обробки резюме, проводить підготовку і організацію просторового середовища для проведення бесіди.

- 5 етап – після первісної обробки резюме співробітники повідомляють претендентів про проведення співбесіди з менеджером, надають особистісну специфікацію для заповнення претендентами.

Примітка. Особистісна специфікація заповнюється гравцями на ту посаду, на яку оголошено конкурс. Найкращий варіант – розробка особистісної специфікації у вигляді домашнього завдання, інший варіант – після визначення вакансії попросити кожен групу протягом 15 хвилин перед рольовим спілкуванням розробити особистісну специфікацію.

- 6 етап – Послідовність проведення ділової бесіди з кожним кандидатом буде визначатися за жеребом. Менеджер може доручити проведення співбесіди співробітникам.

- 7 етап – завершення гри. Обговорення результатів. Зробити висновки

## СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «ДЕБАТИ»

Дебати – це форсування власної позиції, «війна словами», прагнення виграти, показати себе кращим перед третіми особами. Гра в дебати розвиває одну з найважливіших рис характеру людини – допитливість. Ми завжди зацікавлені у пошуках істини. Чи потрібні нам зараз політичні реформи? Чи зможемо ми колись подорожувати до далеких галактик? Чи є життя на інших планетах? Ці запитання пов'язані з інтересами нашого суспільства в минулому, сьогоденні та майбутньому, і всі вони у дебатах стають центром пошуків істини.

Дебати доцільні, коли йдеться про гостре одночасне бачення проблеми, коли погляди розділені поміж учасниками групи, яка повинна здійснити вибір, а не узгодити позиції.

У дебатах найчастіше йдеться не про переконання противника – ставкою є мислення та вибір, зроблений слухачами.

**Мета:** формування навичок використання техніки дебатів аби переконати опонентів та захистити свої рішення. Під час гри студенти вчаться логічно та критично мислити, помічати протиріччя здавалося б в найдосконаліших твердженнях, переконливо доводити свої думки та погляди іншим особам або широкій аудиторії.

### ГОЛОВНІ ПРИНЦИПИ ДЕБАТІВ

#### ***Принцип перший: Дебати – як навчання***

Гра «Дебати» задумана, як засіб підвищення рівня знань. І тому, брати участь у дебатах потрібно для того, щоб навчатись. Іншими словами, у дебатах важливішим є процес навчання, ніж кінцевий результат кожної гри – перемога або поразка.

Граючи, студент отримує досвід, як поводити себе перед аудиторією та логічно будувати промову. Не ставлячи перед собою завдання виграти будь-якою ціною, в ході дебатів студент не повинен застосовувати сумнівних прийомів та агресивних дій. Таким чином, поведінка доповідача викликатиме повагу та прихильність суддів.

Необхідно приділити більше уваги підготовці аргументів, пошукам контраргументів та кращому їх викладенню.

#### ***Принцип другий: Правда і нічого, крім правди***

Якщо студенти зрозуміли та погоджуються з першим принципом, то буде легко засвоїти і другий принцип дебатів – говорити правду.

Коли навчання та формування навичок більш важливі, ніж перемога, то чи варто використовувати в дебатах недостовірні факти, посилення на неіснуючі джерела інформації тощо?

Чесність – це основа всього, що діється у дебатах. Завдання студентів, ставши учасником дебатів, бути чесними в аргументах, що висуваються, чесними – у використанні тих доказів та фактів, котрими

оперують, та чесними у спростуванні аргументів іншої команди.

Ці дії будуть належно оцінені суддями і команди матимуть повагу не тільки від них, а й від опонентів.

### ***Принцип третій: повага до опонентів.***

Учасники дебатів повинні поважати один одного. Дебати не є боротьбою особистостей. Студенти не повинні принижувати, ображати або зневажати інших людей тільки за те, що вони не погоджуються.

Дебати – це змагання ідей. У битві ідей єдина допустима зброя – це добре обдуманний аргумент. Якщо в дебатах будь-яка команда відстоює непривабливу ідею, то не треба намагатись образити людину. Єдиний шлях довести хибність ідеї – показати небезпечність її наслідків.

**Підготовка гри:** Студенти діляться на три групи:

- **стверджуюча сторона** – 2-4 особи;
- **заперечуюча сторона** – 2-4 особи;
- **судді** (слухачі, виборці, присяжні) – найчисельніша група.

Видається ситуаційне завдання (сюжет). 10-15 хвилин - підготовча робота в командах.

### **РОЛІ:**

**Судді** (слухачі, виборці, присяжні). Судді, критично ставлячись до аргументації, намагатимуться пересвідчитися у виваженості аргументів, з обох сторін визначеної теми сюжету і зрозуміти наскільки аргументи сторін можуть вистояти проти атак та випадів опонентів; приймають рішення щодо підтримки однієї сторони. Голосують.

**Стверджуюча сторона.** Представники команди розкривають зміст проблеми, доводять свою позицію, побудовану на аргументах, прикладах, фактах. Вони намагаються переконати у своїй правоті команду опонентів та суддів.

**Заперечуюча сторона.** Представники цієї команди спростовують ідею стверджуючої сторони. Вони намагаються довести хибність аргументації своїх супротивників та схилити суддів на свій бік.

Варіанти ситуаційних завдань (сюжетів):

### **3. «РОБОТИ ПРОТИ ЛЮДЕЙ»**

**Стверджуючій** групі дається завдання виявити позитивні сторони роботизації, інформатизації, впровадження штучного інтелекту; пояснити вплив на промисловий розвиток і оцінити економічний ефект.

**Заперечуюча група** визначає негативні сторони, роз'яснює соціально-економічні наслідки.

#### 4. «ГЕНДЕРНА МАНІПУЛЯЦІЯ»

**Стверджуючій** групі дається завдання виявити позитивні сторони маніпуляції, довести твердження «гендерна маніпуляція - це добре, корисно, ефективно»;

**Заперечуючій** групі, відповідно, потрібно визначити негативні сторони маніпуляції та довести твердження «гендерна маніпуляція - це погано, небезпечно, неефективно».

#### 5. «АКТИВНА ТА ПАСИВНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ»

**Стверджуючій** групі дається завдання виявити позитивні сторони застосування активної політики держави, оцінити ефективність заходів і роз'яснити вплив на соціально-економічний розвиток.

**Заперечуючій** групі, відповідно, потрібно визначити позитивні сторони застосування пасивної політики держави, виявити недоліки в аргументах опонентів, вказати на заходи, які направлені на забезпечення соціальних гарантій.

#### 6. «ПІДПРИЄМЕЦЬ ЧИ НАЙМАНИЙ ПРАЦІВНИК»

**Стверджуючій** групі дається завдання виявити позитивні сторони БУТИ ПІДПРИЄМЦЕМ; описати переваги, перспективи економічного розвитку власної справи, успішність і статусність.

**Заперечуючій** групі, відповідно, потрібно визначити позитивні сторони БУТИ НАЙМАНИМ ПРАЦІВНИКОМ; описати недоліки підприємницької діяльності (ризики, податки, кризові ситуації тощо).

#### **Хід гри:**

**Промови:** Перша промова – представник **Стверджуючої** команди – доповідь (2-4 хв.); Друга промова – представник **Заперечуючої** команди – доповідь (2-4 хв.). Умови до доповіді:

- **Аргументи.** Довести суддям, зверхність позиції команди, можливо лише за умов застосування переконливої аргументації (використання історичних фактів, інформаційних довідок, цитат, тощо). Аргументи можуть бути вагомими або слабкими.
- **Докази.** Разом з аргументами гравці повинні надати суддям докази на їх підтримку. Такі докази, в цьому випадку, посилюють вашу аргументацію. У дебатах докази моделюються, у першу чергу, шляхом розумової діяльності.

**Перехрестне опитування:** Більшість форматів навчальних дебатів дають право гравцям ставити запитання опонентам та, у свою чергу, відповідати на їхні запитання.

Питання можуть бути використані для уточнення позиції або для виявлення слабких місць у ланцюгу аргументації опонентів.

**Рішення:** Під час промов судді занотовують аргументи та докази і після закінчення раунду виносять рішення (голосуванням) – хто з команди був кращим.

## СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «СТРАЙК!»

Страйк може принести багато матеріальних та моральних втрат керівникам підприємств. Ситуаційно-рольова гра «Страйк» має бути своєрідним тренінгом вироблення певної поведінки з боку керівництва підприємства, якщо на підприємстві виникне страйк.

**Мета:** Гра має сприяти розвитку творчих здібностей студентів, здатності абстрагуватися від існуючих обмежень у суспільстві та формування вміння зосередитися на певних об'єктах тощо.

**Важливо:** набути вміння мирно вирішувати конфлікти, керуватися загальнолюдськими цінностями у спілкуванні з іншими, пропагуючи ідеї миробудування та медіації;  
практично застосувати знання щодо соціального діалогу;  
при створенні групи для соціального діалогу отримати навички командної роботи і ведення переговорів;  
створення переговорної команди; .  
збирання та аналіз інформації; .  
підготовка пропозиції; .  
розроблення переговорної стратегії.

Переговори використовуються, коли метою є узгодження спільної дії, коли необхідні знання вже має кожен з учасників групи, натомість потрібно почати спільну дію.

Ефективність даної гри відбувається за умови: зацікавленості усіх учасників у досягненні результату та дотримання правил проведення гри.

Основні принципи «Страйку» полягають у тому, щоб прагнути до найбільшої кількості ідей; під час гри можна висловлювати будь-яку думку; стимулювати будь-яку ініціативу.

Правилами «Страйку» заохочуються оригінальні ідеї; заборонена критика учасників; усі учасники гри незалежні один від одного.

**Підготовчий етап.** Викладач пропонує студентам-менеджерам економічного профілю написати список з 5 професій економічного напрямку. Потім студентам разом з викладачем потрібно проаналізувати за п'ятибальною шкалою професії за такими показниками, як:

1. Ступінь соціальної захищеності;
2. Ступінь економічної захищеності;
3. Важливість даної професії на сучасному етапі розвитку економіки

країни та регіону.

Професії, що набрали мінімальне число балів за всіма наведеними вище показниками, будуть вважатися такими, що готові до страйкування. Це дозволить нам обрати підприємство або установу, на якому, на нашу думку, існує небезпека потенційного страйку. До підготовчої частини гри входить збір необхідної інформації щодо професій, підприємства або установи, які були обрані нами для ділової гри.

Структура ігрового комплексу.

Ігровий комплекс включає організатора - Ведучий гри, три ігрові групи: група «СТРАЙКУЮЧІ», група «АДМІНІСТРАЦІЯ», група «ПОСЕРЕДНИКИ»(представники держави) і групу експертів.

**РОЛІ:** ведучий, експерти, страйкарі, керівництво підприємства та посередники.

**ФУНКЦІЇ** учасників гри:

**ВЕДУЧИЙ** повідомляє про цілі ділової гри, ставить завдання перед учасниками гри, надає, у разі потреби, умовні дані, підбиває загальні підсумки.

**СТРАЙКУЮЧІ:** мають сформулювати вимоги до керівництва підприємства або установи, взяти участь у примирливих заходах відповідно до вимог чинного законодавства. У випадку незадоволення їхніх вимог, вони організують проведення страйку відповідно до чинного законодавства.

**АДМІНІСТРАЦІЯ:** розробляють заходи запобігання страйку, беруть участь у проведенні примирливих заходів; обґрунтовують свої заперечення страйкуючим; висувають свої пропозиції щодо вирішення виниклого конфлікту; аналізують збитки, що можуть виникнути від страйку на даному підприємстві або в установі, та розробляють заходи щодо пом'якшення всіх можливих наслідків страйку.

**Експерти** разом із **ПОСЕРЕДНИКАМИ:** повідомляють про зроблені оцінки. Бажано, щоб попередній прогноз спирався також і на статистичні дані, які аналізують економічний стан обраної галузі (підприємств), що характеризує економічний та соціальний стан працюючих на них людей. Експерти перевіряють правильність проведення «примирливих» процедур, беруть у них участь та надають рекомендації, а згодом, роблять загальні висновки.

## СИТУАЦІЙНО-РОЛЬОВА ГРА «СТОП ДИСКРИМІНАЦІЯ»

**Мета:** формування комунікативних навичок, вміння доводити свої думки та погляди іншим особам або широкій аудиторії.

**Підготовка гри:** До початку програвання кожного сюжету учасники отримують листівочки зі змістом їх ролі. 2-3 хвилини обговорюють їх: придумують місце і час, де відбуваються події; дають імена персонажам.

### ***Сюжет 1. Дискримінація в ситуації прийому на роботу.***

Роль керівника (чоловіки). Під час співбесіди при прийомі на роботу роботодавець повідомляє дівчині, що претендувала на вакансію, що її кандидатура відхиляється, так як посада начальника відділу, на яку оголошено конкурс, має бути зайнята чоловіком. В уявленнях роботодавця молода дівчина (25 років), незаміжня, навіть з хорошою освітою і досвідом роботи за фахом, не може впоратися з роботою керівника. Крім цього, роботодавець побоюється, що вона вийде заміж і піде в декрет, що економічно не вигідно організації.

Роль кандидата на вакансію (жінки). У такій ситуації співбесіди учасниця вибудовує свою відповідь, спираючись на власний досвід, систему уявлень і бажання вирішити ситуацію на свою користь. У процесі співбесіди вона намагається змінити упередження роботодавця.

### ***Сюжет 2. Дискримінація в ситуації просування на посаді.***

Роль керівника (чоловіки). Він викликає підлеглого (жінку), потенційного кандидата на посаду заступника, та повідомляє їй, що відхиляє її кандидатуру, оскільки вважає, що вона не впорається з обов'язками управління, тому що жінкам не властиво логічне мислення, стриманість. Крім цього, керівник вважає, що нова посада потребує присвячувати більше часу роботі, що утруднить виконання сімейних обов'язків для жінки.

Роль підлеглого (жінки). У такій ситуації співбесіди учасниця вибудовує свою відповідь, спираючись на власний досвід, систему уявлень і бажання вирішити ситуацію на свою користь.

### ***Сюжет 3. Дискримінація в ситуації підвищення кваліфікації.***

Роль керівника (чоловіки). Він відмовляє підлеглому (жінці) в оплаті курсів підвищення кваліфікації, але збирається оплатити їх іншому співробітнику - чоловікові.

Роль підлеглого (жінки). У такій ситуації співбесіди учасниця вибудовує свою відповідь, спираючись на власний досвід, систему уявлень і бажання вирішити ситуацію на свою користь. Вона намагається з'ясувати причини відмови, оскільки знає, що замість неї оплата за курси буде проведена іншому співробітникові - чоловікові.

Обговорення підсумків гри. Зробити висновки

### **III. КОНТРОЛЬНІ ЗАВДАННЯ**

#### **III.1 ТЕМАТИКА РЕФЕРАТИВ**

1. Особливості формування регіональних ринків праці.
2. Мотивація трудової мобільності населення регіону.
3. Прогноз розвитку регіонального ринку робочої сили.
4. Оцінка ефективності сучасних регуляторів попиту та пропозиції робочої сили.
5. Перспективні методи регулювання ринку праці в Україні.
6. Стан ратифікації Україною міжнародних трудових норм.
7. Концепція державної міграційної політики України.
8. Шляхи інтеграції України в міжнародний ринок праці.
9. Використання закордонного досвіду керування зайнятістю в Україні.
10. Аналіз стану ринку праці в Україні.
11. Система показників стану ринку праці.
12. Методи аналізу стану ринку праці.
13. Міжнародна трудова міграція.
14. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці.
15. Формування й розвиток інфраструктури ринку праці України.
16. Теоретичні й методичні основи розробки державної й регіональної програм зайнятості.
17. Удосконалення фінансового забезпечення ринку праці.
18. Удосконалення організації праці й інформаційного забезпечення працівників державної служби зайнятості.
19. Шляхи вирішення проблем зайнятості й безробіття силами соціальних партнерів.
20. Спілки роботодавців на ринку праці.
21. Тенденції зміни ролі профспілок на міжнародному ринку праці.
22. Закордонний досвід у сфері гнучкості витрат на робочу силу.
23. Гнучкі форми зайнятості як фактор пристосування фірм до економічних змін.
24. Вплив приватизованих підприємств на обсяг попиту на робочу силу.
25. Макроекономічні фактори попиту на робочу силу.
26. Приховане безробіття в Україні - специфічна форма збереження попиту на робочу силу.
27. Методичні підходи до оцінки якості й інтенсивності структурних



- зрушень у попиті на робочу силу.
28. Фактори конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.
  29. Практичне використання класичної теорії пропозиції робочого часу у світовій теорії й практиці.
  30. Напрямки зниження часткового безробіття в Україні.
  31. Молодіжна політика зайнятості на ринку праці в Україні.
  32. Вплив інвестиційної політики держави й роботодавців на стан зайнятості населення.
  33. Еволюція підходів до формування політики сприяння зайнятості й захисту від безробіття.
  34. Державне регулювання системи професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації зайнятих і безробітних.
  35. Організаційно - економічні й фінансові методи державного впливу на роботодавців у сфері соціально - трудових відносин.
  36. Механізм державного регулювання й саморегулювання ринку праці на макрорівні.
  37. Законодавче забезпечення працівникам гарантій і компенсацій у сфері трудових відносин.
  38. Співвідношення державного регулювання й ринкового саморегулювання у сфері соціального захисту працівників.
  39. Посередництво на ринку праці.
  40. Стан соціального партнерства в Україні та основні напрямки його розвитку.
  41. Інвестування в людський капітал та його ефективність.
  42. Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість.
  43. Соціально-демографічні та міграційні процеси в Україні.
  44. Економічні передумови державного регулювання зайнятості населення України.
  45. Актуальні проблеми розвитку соціального партнерства в Україні.
  46. Механізм контролю і відповідальності сторін за виконання договірних зобов'язань в системі соціального партнерства в Україні.
  47. Економічне забезпечення пріоритетних напрямків національної демографічної політики.
  48. Проблеми зайнятості та ринку праці в умовах перехідної економіки України.
  49. Сучасні тенденції в державній політиці зайнятості населення.

50. Модель зайнятості та становлення глобального ринку праці.
51. Формування моделі індивідуалізованої нестандартної зайнятості.
52. Нестандартні форми зайнятості у промислово розвинених країнах.
53. Громадські роботи та їх впровадження в Україні.
54. Контроль і відповідальність за порушення законодавства України про зайнятість населення.
55. Основні принципи обов'язкового соціального страхування на випадок безробіття.
56. Роль служби зайнятості в регулюванні ринку праці.
57. Порядок обчислення розміру допомоги по безробіттю та умови її виплати.
58. Основні економічні важелі механізму ринку праці та методи їх регулювання.
59. Методи зниження темпів інфляції заробітної плати при існуючому рівні безробіття.
60. Показники еластичності ринку праці, що визначають ступінь впливу соціально-економічних факторів на динаміку попиту та пропозиції на ньому.
61. Інформаційна технологія і зайнятість у сучасних економічних умовах.
62. Сучасні міжнародні аспекти проблем зайнятості та безробіття в промислово розвинених країнах.
63. Показники урегульованості ринку праці в країнах з розвинутою ринковою економікою.
64. Проблеми зайнятості у країнах (за вибором).
65. Державне регулювання зайнятості в зарубіжних країнах (за вибором).
66. Моделі ринку праці.
67. Сезонна міграція в Україні.

## III.2. ЗАВДАННЯ ДО МОДУЛЬНОЇ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

### 1. Дайте визначення категорії:

Адаптація	Компетенції	Підвищення кваліфікації
Самоменеджмент	Трудові ресурси	Інфраструктура ринку праці
Первинна зайнятість	Розподіл праці	Трудове заняття
Захист прав	Нормування праці	Ринок праці
Трудова взаємодія	Епітафія	Наймані працівники
Профспілка	Страйк	Довічний найм
Мобільність	Продуктивність	Соціально-трудова сфера
Дискваліфікація	Локаут	Праця
Соціальне партнерство	Безробіття	Кон'юнктура
Плинність кадрів	Сезонна робота	Умови праці
Кадри	Перекваліфікація	Розумова праця
Трудовий договір	Звільнення	Освіта
Рівень зайнятості	Трудова дисципліна	Життєзабезпечення
Найманій робітник	Регулятор ринку праці	Стрес
Догода	Модель ринків праці	Пропозиція праці
Співбесіда	Дискримінація	Людський капітал
Примус	Соціальний діалог	Вакансія
Конкурентоздатність робочої сили	Політика зайнятості	Сертифікація персоналу
Фізична праця	Кар'єра	Перепідготовка кадрів
Ротація	Трудовий колектив	Здібності
Охорона праці	Роботодавець	Трудова діяльність
Зайнятість	Населення	Ресурси
Сумісна праця	Домашнє господарство	Монопсонія
Професійна придатність	Стандарт	Діяльність
Механізм саморегулювання	Пріоритет	Соціальні гарантії
Вивільнення персоналу	Конфлікт	Посада
Соціальна активність	Штат	Кваліфікація
Персонал	Рух персоналу	Трудовий потенціал
Імідж підприємства	Пенсія	Робоча сила
Трудова міграція	Засоби впливу	Нормативно-правові акти
Рефлексія	Трудова активність	Еміграція
Мотивація	Професія	Стимул
Добробут	Міграційне сальдо	Проблемна ситуації.
Соціальний ефект	Вторинна зайнятість	Лідер
Працевдатність	Соціальна робота	Якості робочої сили.

## **2. Надайте ґрунтовну відповідь:**

1. Соціально-трудові відносини, їх принципи та типи.
2. Сутність та види категорії "пропозиція робочої сили "
3. Класифікація методів прогнозування ринку праці
4. Класифікація робочих місць.
5. Сутність та види категорії "попит на робочу силу "
6. Сутність та види трудової міграції
7. Сутність та види зайнятості населення
8. Сутність та класифікація витрат робочого часу.
9. форми і системи обслуговування робочих місць
- 10.Класифікація умов праці на виробництві.
11. Сутність та види чисельності та складу кадрів підприємства.
12. Класифікація та сегментація ринку праці
- 13.Колективні форми організації праці.
14. Трудова діяльність та її види
- 15.Види та типи відтворення населення
16. Класифікація елементів організації робочого місця.
17. Класифікація форм зайнятості
- 18.Показники зайнятості населення та їх види
- 19.Види доходів населення
- 20.Сутність та класифікація видів праці
21. Сутність та класифікація безробіття
- 22.Поняття та класифікація поділу праці.
- 23.форми та системи оплати праці.
24. Поняття руху населення та його види
- 25.Регулювання ринку праці: зміст та види
- 26.Види кон'юнктури ринку праці.
- 27.Види бідності та їх сутність.
- 28.типи видової структури населення
- 29.Трудовий потенціал працівника і його структура
- 30.Сутність моделей ринку праці та їх різновиди

### *3. Контрольні тестові завдання*

1. Які з наведених тверджень найбільш повно характеризують ринок праці?
  - а) це контингент формально зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
  - б) це контингент формально не зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
  - в) це контингент формально зайнятих і не зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
  - г) це сукупність вивільнених працівників, формально зайнятих і не зайнятих на підприємствах.
  
2. Об'єктом на ринку праці є:
  - а) властивість виконувати суспільно- корисну працю;
  - б) підтримка розвитку професійних спілок, які діють на ринку праці;
  - в) забезпечення нормативно-правової бази функціонування ринку праці;
  - г) сукупність працівників та роботодавців на ринку праці.
  
3. Які з наведених категорій найбільш властиві ринку праці?
  - а) спеціальність, професія;
  - б) попит і пропозиція;
  - в) кваліфікація;
  - г) винагорода за працю.
  
4. Індивідуальний попит на працю – це:
  - а) попит конкретної організації на робочу силу певної якості;
  - б) попит загальної кількості робітників, службовців і спеціалістів різних професій і спеціальностей, які в даний період потрібні на вільні робочі місця і вакансії;
  - в) попит працівників, які зареєстровані у Службі зайнятості;
  - г) сукупність наявних вакансій на ринку праці.
  
5. Сукупну пропозицію праці на ринку утворюють:
  - а) зайняті;
  - б) безробітні;
  - в) зайняті та безробітні;
  - г) тимчасово безробітні.
  
6. Попит на ринку праці:
  - а) похідний від попиту на товари і послуги та інші чинники виробництва;
  - б) визначає потребу на товари і послуги та інші чинники виробництва;

- в) не залежить від попиту на товари і послуги;
- г) похідний від пропозиції робочої сили.

7. Які з наведених структурних елементів охоплює поточний ринок праці?

- а) внутрішньовиробничий і відкритий ринки праці;
- б) прихований і неприхований ринки праці;
- в) відкритий і прихований ринки праці;
- г) зовнішній і внутрішній ринки праці.

8. Співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці називають:

- а) кон'юктурою;
- б) інфраструктурою;
- в) динамікою;
- г) структурою.

9. Розрізняють такі види кон'юктури на ринку праці:

- а) рівноважну;
- б) трудостійку;
- в) трудодефіцитну;
- г) трудонадлишкову.

10. Пасивні форми регулювання ринку праці ґрунтуються на виконанні ним таких функцій:

- а) компенсаційної, мотиваційної;
- б) суспільної, економічної;
- в) фіскальної, фінансової;
- г) організаційної, інформаційної.

11. Показниками чисельності безробітних на кінець періоду, що поставлені чи зняті з обліку, визначають:

- а) рівень безробіття;
- б) статус безробіття;
- в) розповсюдженість безробіття;
- г) рух безробіття.

12. Тривалість пошуку роботи особами, що мали статус безробітних, відображає:

- а) тривалість безробіття;
- б) рівень безробіття;
- в) статус безробіття;
- г) рух безробіття.

13. На основі структурних зрушень у виробництві виникає:

- а) сезонне безробіття;
- б) структурне безробіття;

- в) циклічне безробіття;
- г) фрикційне безробіття.

14. Зміною фаз економічного циклу зумовлене:

- а) структурне безробіття;
- б) фрикційне безробіття;
- в) циклічне безробіття;
- г) сезонне безробіття.

15. Використання трудових ресурсів характеризується показниками:

- а) зайнятості;
- б) відтворення;
- в) безробіття;
- г) сегментації.

16. До зайнятого населення України не відносять громадян, які:

- а) працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня;
- б) є слухачами закладів освіти з денною формою навчання;
- в) навчаються на заочній формі навчання (без відриву від виробництва);
- г) зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими.

17. До нетрадиційних видів зайнятості не належать:

- а) сезонна зайнятість;
- б) зайнятість неповний робочий день;
- в) прихована зайнятість;
- г) явна та неформальна зайнятість.

18. Концепцію розвитку безробіття характеризує:

- а) безробіття, що зумовлене низькою зарплатою;
- б) безробіття, що виникає в результаті високих темпів продуктивності праці;
- в) безробіття, що виникає завдяки недостатньому попиту на товари;
- г) безробіття, що спричинене негнучкою структурою ринку праці.

19. Як впливають гнучкі форми зайнятості на ефективність зайнятості?

- а) дають можливість працездатному населенню обирати між робочим часом і відпочинком;
- б) допомагають збільшити кількість зайнятих;
- в) перешкоджають збільшенню кількості зайнятих;
- г) збільшують кількість робочих місць.

20. Виберіть з переліку основні поняття безробіття як соціально-економічної категорії:

- а) статус безробітного;
- б) рівень безробітного;
- в) концепції безробіття;
- г) тривалість безробіття.

### III.3. ПИТАННЯ ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Структура ринку праці, характеристика його елементів.
2. Кон'юнктура ринку праці.
3. Місце ринку праці в економічній системі.
4. Види кон'юнктури ринку праці.
5. Функції ринку праці.
6. Регулювання ринку праці.
7. Сутність та види чисельності та складу кадрів підприємства.
8. Витрати на робочу силу.
9. Класифікація умов праці на виробництві.
10. Основні характеристики трудової міграції.
11. Розвиток людського капіталу підприємства як стратегічна орієнтація внутрішньо-фірмового ринку праці.
12. Сутність та класифікація безробіття.
13. Вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудова відносини.
14. Класифікація форм зайнятості.
15. Методи прогнозування ринку праці.
16. Особливості й тенденції в структурі зайнятості.
17. Показники зайнятості населення та їх види.
18. Роль і значення МОП в умовах глобалізації.
19. Структура витрат робочого часу.
20. Сутність та класифікація видів праці.
21. Вплив на відтворення та якість робочої сили середньодушових доходів населення.
22. Зайнятість населення, її форми та види.
23. Колективні форми організації праці.
24. Методи стимулювання та скорочення пропозиції робочої сили на ринку праці.
25. Особливості та етапи формування ринку праці.
26. Показники планування чисельності та складу кадрів підприємства.
27. Роль окремих соціально-демографічних груп населення у сфері зайнятості.
28. Сукупна пропозиція робочої сили на ринку праці.
29. Сутність та класифікація витрат робочого часу.
30. Узгодження попиту та пропозиції робочої сили.
31. Географічна та професійна мобільність робочої сили як елемент гнучкості.



32. Заходи державної політики впливу на структуру зайнятості населення.
33. Механізм функціонування ринку праці.
34. Особливості функціонування внутрішньо-фірмового ринку праці.
35. Поняття жорсткості та гнучкості ринку праці.
36. Світовий досвід регулювання зайнятості.
37. Сутність категорії «трудові ресурси», їх структура та процеси відтворення.
38. Теорія вибору на ринку праці.
39. Умови виникнення ринку праці.
40. Гнучкість витрат на робочу силу.
41. Зміна структури зайнятості залежно від зміни форм власності й господарювання.
42. Кон'юнктура та сегментація ринку праці.
43. Особливості функціонування ринку праці.
44. Поняття руху населення та його види.
45. Соціальні наслідки та шляхи подолання безробіття.
46. Сутність моделей ринку праці та їх різновиди.
47. Типи видової структури населення.
48. Умови праці, фактори їх формування та можливі шляхи покращення.
49. Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу.
50. Індивідуальна пропозиція робочої сили.
51. Методи встановлення норм праці.
52. Наукове забезпечення ринку праці.
53. Соціальне партнерство в Україні.
54. Поняття та класифікація поділу праці.
55. Соціально-трудові відносини, їх принципи та типи.
56. Сутність програм сприяння зайнятості населення.
57. Трудова діяльність та її види.
58. Фактори формування умов праці на робочому місці.
59. Дисбаланс на внутрішньо-фірмовому ринку праці.
60. Індивідуальна робоча сила.
61. Методи інформаційного забезпечення ринку праці.
62. Переваги внутрішньо-фірмового переміщення працівників.
63. Трудовий потенціал працівника і його структура.
64. Форми і системи обслуговування робочих місць.
65. Види бідності та їх сутність.

66. Економічна сутність внутрішньо-фірмового ринку праці та його значення в сучасних умовах.
67. Інфраструктура ринку праці.
68. Основні елементи організації робочого місця.
69. Проблеми якості робочої сили в Україні.
70. Види доходів населення.
71. Класифікація елементів організації робочого місця.
72. Основні елементи ринку праці та його інфраструктура.
73. Сутність та види категорії «безробіття».
74. Функції, які виконують сучасні профспілки в суспільстві.
75. Класифікація методів прогнозування ринку праці.
76. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні.
77. Сутність та види категорії «попит на робочу силу».
78. Якісна характеристика трудового потенціалу.
79. Види та типи відтворення населення.
80. Класифікація робочих місць.
81. Основні функції державної служби зайнятості.
82. Професійна мобільність.
83. Сутність та види категорії «пропозиція робочої сили».
84. Визначення поняття «соціальний захист населення».
85. Класифікація та сегментація ринку праці.
86. Основні характеристики державної молодіжної політики зайнятості.
87. Профспілки на ринку праці.
88. Сутність та види трудової міграції.
89. Нестандартні форми зайнятості.
90. Основні характеристики державної політики зайнятості.
91. Потоки пропозиції робочої сили.
92. Сутність соціального партнерства, його функції та структуру.
93. Форми та системи оплати праці.
94. Інформаційно-аналітичне забезпечення ринку праці.
95. Нормативно-правове забезпечення ринку праці.
96. Проблеми зайнятості молоді та способи їх вирішення.
97. Сутність та види зайнятості населення.

## РЕКОМЕНДОВАНА І ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРИ

1. Сибірцев В.В. Інституціональні основи регулювання ринків праці : монографія / В.В. Сибірцев. - Харків : Смугаста типографія, 2017. - 429 с.
2. Соціальні інститути: класичні тлумачення й сучасні підходи до вивчення. // Соціологія: теорія, методи, маркетинг - №4 (2003); С.5-21.
3. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика : монографія./ Т.І. Павлюк - Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2018. - 211 с.
4. Турецкий О.А. Социальный капитал и рынок труда : монография / О.А. Турецкий. - Одесса : Фенікс, 2011. - 234 с.
5. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібн. / Васильченко В. С. – К. : КНЕУ, 2005. – 252 с.
6. Васильченко В.С. Ринок праці: навч.-метод. посібн. / В.С. Васильченко, В.М. Петюх, Л.В. Щетініна. – К.: КНЕУ, 2006. – 228 с.
7. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посібн. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
8. Лібанова Е.М. Ринок праці в економічній системі / Е.М. Лібанова, Д.П. Мельничук. – Житомир, 2002. – 260 с.
9. Волкова О.В. Ринок праці: навч. посібн. /О.В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007.– 624 с.
10. Лукашевич М.П. Соціологія економіки : підручник / М.П. Лукашевич. - К. : Каравела, 2005. - 288 с.
11. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібн. / Лібанова Е. М. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А.Грішнова – К. : Знання, 2006. – 559 с.
13. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Збірник завдань і вправ : навч. посібник / Н. Д. Дарченко, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 252 с.
14. Калина А.В. Державне регулювання зайнятості: навч. посібн. / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2006. – 144 с.

15. Ковтун О.І. Державне регулювання економіки: навч. посібн. / О.І. Ковтун. – Львів: Новий Світ-2000, 2007. – 432 с.
16. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Осовська Г. В., Крушельницька О. В. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
17. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посібн. / В. М. Петюх – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
18. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посібн. 2-ге вид. перероб. і доп. / О.В. Чернявська. – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 522 с.
19. Швайка Л.А. Державне регулювання економіки: підручник / Л.А. Швайка. – К.: Знання, 2008. – 462 с.
20. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія / Л.С. Шевченко. – Харків, 2007. – 336 с.
21. Boeri T. The Effect of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement / T. Boeri, J. F. Jimenez. – European Economic Review, 2005. – 49(8): 2057-2077.
22. Boeri T. Labor Regulations in Developing Countries: A Review of the Evidence and Future Directions for Research / T. Boeri, Helppie B., Macis M. —. World Bank. Social Protection Discussion Paper 0833., 2008. – Washington, DC.
23. Feldmann H. The Unemployment Effects of Labor Regulation around the World / H. Feldmann. – Journal of Comparative Economics, 37, 2009. — pp. 76–90.
24. Fields G. S. A Guide to Multisector Labor Market Models. / G. S. Fields — World Bank. Social Protection Discussion Paper 0505, 2005. — Washington, DC.
25. Glyn A. Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Review of the Cross-Country Evidence / A. Glyn, D. Baker, D. Howell, J. Schmitt. — University of Oxford. Department of Economics Discussion Paper No. 168., 2004. — Oxford.