

ТЕМА 1 ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Трудові ресурси

1.2 Соціально-трудові відносини в ринковій економіці

1.3 Ринок праці та його характеристики

1.4 Зайнятість населення та безробіття

1.5 Державна система управління трудовими ресурсами

1.1 Трудові ресурси

Найбільш активною частиною населення є **трудові ресурси** – населення у працездатному віці, крім інвалідів I і II груп, а також підлітки і пенсіонери, які працюють.

До трудових ресурсів відносяться люди як зайняті в економіці, так і не зайняті, але здатні трудитися. Поняття «трудові ресурси» використовується для характеристики працездатного населення в масштабах всієї країни, регіону, галузі економіки, або в рамках якої-небудь професійної групи.

Трудові ресурси в різних умовах можуть виробляти різну кількість продукції з неоднаковою якістю, тому по різному впливають на соціально-економічний розвиток регіону; можливості людей щодо праці можуть бути різними в умовах неоднакових виробничих відносин. Тому поряд з поняттям «трудові ресурси» вживають термін «**трудоресурсний (або працересурсний) потенціал**» – можливості людей до праці. Працересурсний потенціал визначається як кількістю та якістю (статевіковий, професійний склад) трудових ресурсів, так і особливостями соціально-економічного розвитку території, впровадженням досягнень науково-технічного прогресу, матеріальними і духовними потребами населення регіону, екологічними особливостями її діяльності.

Людей із їх знаннями, професійною підготовкою і навичками до праці називають «**трудовим капіталом**» або «**людським капіталом**».

Економічно активне населення (робоча сила) – працездатне населення, яке впродовж певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. До складу економічно активного населення відносяться люди, які зайняті господарською діяльністю, що приносить прибуток, й безробітні люди (рис. 1).

Економічно неактивне населення включає людей, які зайняті в домашньому господарстві, учнів і студентів, осіб, які не шукають роботу і не бажають працевлаштуватися. Значну частку серед осіб останньої групи становлять студенти й люди пенсійного віку.

По досягненню працездатного віку або в інших випадках, передбачених чинним законодавством, призначається пенсія.

Пенсія – щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку одержує застрахована особа у випадку досягнення нею передбаченого законодавством пенсійного віку або визнання її інвалідом, або одержують члени її родини у випадках, передбачених Законом.

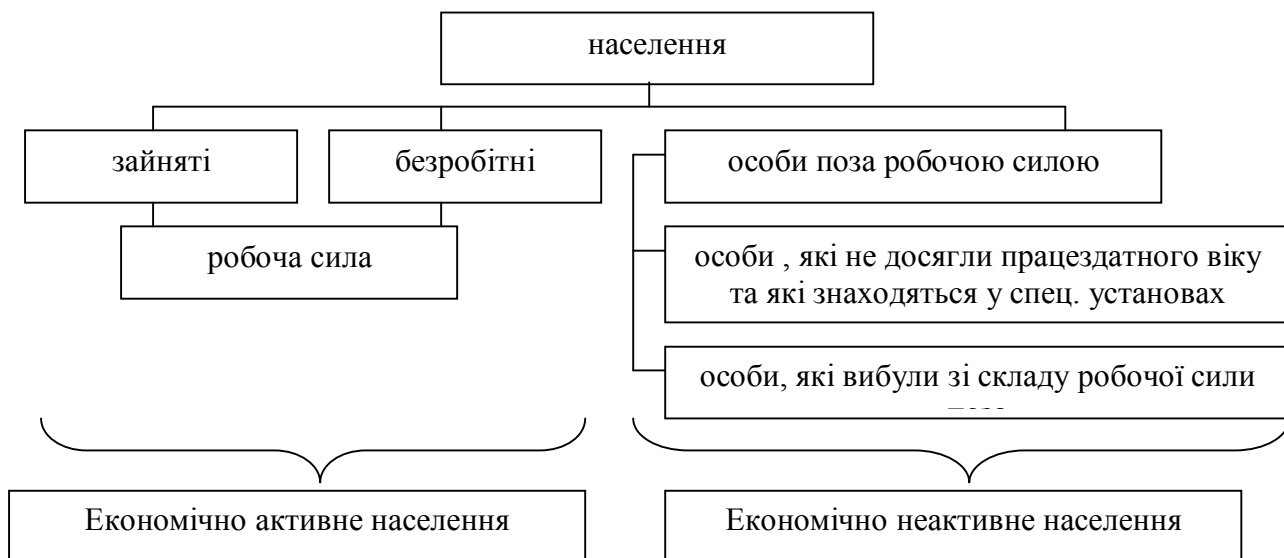


Рисунок 1 – Економічно активне та неактивне населення

Пенсійна система – це сукупність правових, економічних, соціальних інститутів і норм, які забезпечують надання пенсій за віком, у зв'язку з інвалідністю, а також у зв'язку із втратою годувальника.

Право громадян на пенсію закріплена в ст. 46 Конституції України.

З 1 жовтня 2011 року в Україні набула чинності **пенсійна реформа** (згідно із Законом України «Про заходи для законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»). Вона передбачає поетапне підвищення пенсійного віку для жінок з 55 до 60 років (протягом 10 років) і для чоловіків-держслужбовців з 60 до 62 років.

Другий рівень пенсійної реформи передбачає обов'язкові нагромадження громадян у недержавних пенсійних фондах протягом життя.

Основні види пенсійних систем у країнах миру:

1. Індивідуально-накопичувальна – пенсійні податки (внески) виплачуються самими працівниками або роботодавцями (залежить від законів конкретної країни).

2. Розподільна (на основі пенсійних податків): пенсійні податки працюючих не відкладаються, а виплачуються пенсіонерам.

3. Розподільна (на основі загальних податкових вступів) – немає спеціальних пенсійних податків, пенсії виплачуються із загальних податкових надходжень.

1.2 Соціально-трудова відносина в ринковій економіці

Розбіжності інтересів власників засобів виробництва й власників робочої сили мають об'єктивний характер, їх не можна раз і назавжди скасувати або погодити. Тому суспільство в цілому й кожна організація, зокрема, повинні постійно розробляти механізм регулювання відносин у сфері праці заради досягнення балансу інтересів, запобігання трудових конфліктів, створення умов для постійного економічного розвитку й підвищення рівня життя працюючих.

Соціальне партнерство на підприємстві – це взаємозалежні дії адміністрації, трудового колективу, профспілок та іноді представників держави, спрямовані на підтримку соціальної стабільності на підприємстві.

Мета соціального партнерства – прагнення держави, роботодавців і найманих працівників досягти загального блага в суспільстві через підвищення продуктивності праці, розвиток науково-технічного прогресу, збільшення ВВП, підвищення рівня життя.

Соціальна політика – система управлінських, організаційних, регулюючих дій і заходів, спрямованих на сприяння цілеспрямованій діяльності громадян, їх всебічний розвиток, забезпечення відповідного рівня їх життя й роботи, соціального захисту.

Мета соціальної політики – створення необхідних умов для розвитку й оптимального функціонування соціальних відносин, повного розкриття творчого соціального потенціалу людини, підвищення рівня й якості життя громадян на основі стимулювання трудової та господарської активності населення, а також досягнення в суспільстві соціальної згоди й цілісності.

Суб'єкти соціальної політики – люди, держава, суспільство, соціальні інститути й суспільства, політичні партії, громадські організації, колективи, профспілки, союзи підприємців, різні фонди й т.п.

Невід'ємними факторами кожної нормально функціонуючої соціальної системи є соціальний захист і соціально-економічний підтримка населення.

Соціальний захист – це система економічних, соціальних, правових, організаційних заходів, яка надає працездатним громадянам відповідні умови для поліпшення свого добробуту за рахунок особистого трудового внеску, а непрацездатним і соціально-незахищеним верствам працездатного населення – гарантії в користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку, зниження податків.

Мінімальні соціальні стандарти – це встановлені законодавством країни норми й нормативи, які закріплюють мінімальний рівень соціального захисту.

Згідно зі статтею 46 Конституції України право громадян на соціальний захист гарантується й забезпечується державним соціальним страхуванням.

Соціально-трудова відносина – це об'єктивно існуючі взаємозв'язки і взаємостосунки між індивідуумами і їх групами в процесах, обумовлених трудовою діяльністю, націлені на регулювання якості трудового життя.

Соціально-трудова відносина характеризують соціально-економічні, психологічні аспекти і правовідносина.

Система соціально-трудова відносина має досить складну структуру, яка в умовах ринкової економіки включає такі елементи:

1. Суб'єкти соціально-трудових відносин:

– **найманий працівник** – громадянин, який уклав трудовий договір (контракт) з працедавцем, керівником організації або окремою особою на проведення певної роботи відповідно до своїх здібностей, професійних знань, кваліфікації і т. ін.;

– **працедавець** – людина, яка працює самостійно і постійно наймає для роботи одну або декількох осіб;

– **держава** в системі соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки виступає в таких основних ролях: законодавець, координатор і організатор регулювання цих відносин, працедавець, посередник і арбітр при трудових спорах.

2. Рівень соціально-трудових відносин визначається властивостями соціального середовища, в якому функціонують суб'єкти цих відносин, тобто можна виділити індивідуальний і колективний рівень, рівень галузі, організації, робочого місця тощо

3. Предметом індивідуальних соціально-трудових відносин виступають різні сторони трудового життя людини на різних етапах її життєвого циклу: трудове самовизначення, профорієнтація, наймання-звільнення, оцінка праці, умови і оплата праці, питання пенсійного забезпечення і т. ін. **Предметом колективних соціально-трудових відносин** є кадрова політика, що включає весь спектр діяльності організації з управління персоналом.

4. Типи соціально-трудових відносин характеризують соціально-психологічні, етичні й правові форми взаємин суб'єктів в процесі трудової діяльності.

5. Основоположну роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграє **принцип забезпечення** рівності прав і можливостей суб'єктів цих відносин. Реалізація цього принципу в поєднанні з принципами солідарності й рівноправного партнерства або з принципом «панування — підкорення» служить основою різних типів соціально-трудових відносин.

1.3 Ринок праці та його характеристики

Ринок праці (згідно із законом «Про зайнятість») – система правових, соціально-трудових, економічних і організаційних відносин, які виникають між особами, що шукають роботу, працівниками, профспілками, роботодавцями, органами державної влади в сфері задоволення потреб працівників у зайнятості, а роботодавців – у наймі працівників.

Особливості ринку праці:

- 1) невіддільність прав власності на товар-працю від його власника;
- 2) значна тривалість контакту продавця й покупця;
- 3) дія негрошових факторів угоди;
- 4) наявність великої кількості інституціональних структур;
- 5) високий ступінь індивідуалізації угод.

Основними характеристиками ринку праці виступають:

- **пропозиція робочої сили**, тобто контингент незайнятого населення, що шукає роботу;

- **попит на робочу силу** або не укомплектовані робочі місця, що відображають незадоволену частину загальної потреби народного господарства в кадрах.

Ринок праці може бути:

- **відкритим** – економічно активне населення, яке шукає роботу і потребує підготовки, перепідготовки, а також всі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки;

- **прихованим** – особи, які формально зайняті в економіці, але в той же час у зв'язку зі скороченням виробництва або із зміною його структури можуть бути звільнені без збитку для виробництва.

Залежно від ступеня розвитку ринкових відносин ринок праці розрізняють:

- **частковий (фрагментарний)** ринок праці припускає обмежену дію чинника попиту і пропозиції робочої сили на основі нормативного регулювання праці (трудове законодавство, регулююче питання найма і звільнення працівника, умови праці, його оплати і т.п.);

- **регульований ринок** праці створює правові основи поведінки суб'єктів, які виступають на ринку праці, і припускає разом із законодавчим регулюванням економічних, соціальних і трудових відносин широкорозвинену систему колективних договорів як джерела нормативного регулювання;

- **організований ринок праці** – вищий ступінь розвинутої ринку праці, що припускає, по-перше, розвинуту інфраструктуру, яка включає комплекс організацій і установ, що забезпечують функціонування ринку праці; по-друге, тісна взаємодія політики зайнятості з іншими напрямками соціально-економічної і технічної політики (науково-технічна політика, політика структурних змін в економіці, в області освіти, пенсійного забезпечення, сімейна політика тощо);

- **тіньовий (нерегульований)** ринок праці включає нерегульовані форми зайнятості, що виявляються в ухиленні від податків і статистичного обліку, недотриманні трудового законодавства і умов колективних договорів і припускають найрізноманітніші види трудової діяльності: роботу за сумісництвом, підряди, надомна праця, кооперативи і т.ін., але тільки у тому випадку, коли вони не контролюються державними органами і профспілками.

Політика зайнятості, що проводиться в різних країнах, визначає наявність двох **основних моделей ринку праці** – зовнішньої і внутрішньої. Кожній моделі ринку праці відповідають свої системи виробничих відносин.

Зовнішній ринок праці припускає географічну і професійну мобільність робочої сили між організаціями.

Внутрішній ринок праці ґрунтується на професійному русі працівників усередині організації.

1.4 Зайнятість населення

Під **зайнятістю** розуміється діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить, як правило, їм заробіток (трудовий дохід).

Зайняті – це ті люди, які виконують будь-яку оплачувану роботу, а також ті, які мають роботу, але тимчасово не працюють через відпустку, хворобу або ін.

Основні показники, що характеризують зайнятість:

- кількість зайнятого населення;
- рівень зайнятості (питома вага зайнятих у загальному обсязі трудових ресурсів).

Розрізняють зайнятість:

- **повну** – стан, при якому забезпечені роботою всі потребувачі її і охочі працювати, що відповідає наявності збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили;

- **раціональну** – зайнятість, обґрунтована з погляду процесів формування, розподілу (перерозподілу) і використання трудових ресурсів з урахуванням їх статевовіковий і освітньої структури, режимів відтворювання працездатного населення і його розміщення на території країни;

- **ефективну** – зайнятість, яка забезпечує гідний дохід, здоров'я, підвищення освітнього і професійного рівня для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Види зайнятості — розподіл активної частини трудових ресурсів по сферах і галузях народного господарства.

Форми зайнятості – це організаційно-правові способи, умови використання праці, що розрізняються нормами правового регулювання тривалості і режимів робочого дня (повний і неповний робочий день, жорсткі або гнучкі режими праці і відпочинку), регулярністю трудової діяльності (постійна, тимчасова, сезонна, випадкова), місцем виконання роботи (на підприємствах або вдома), часом діяльності (основна, додаткова, повторна) і т.п.

Стимулювання економічної активності й розширення внаслідок цього зайнятості здійснюється за допомогою державної політики зайнятості, що представляє комплекс заходів прямої і непрямої дії на соціально-економічний розвиток суспільства і кожного його члена з метою досягнення повної ефективної і вільно вибраної зайнятості.

Всі **заходи державної політики** зайнятості можуть бути розділені на дві групи:

- **активні**, націлені на зниження рівня безробіття і підвищення конкурентоспроможності людини в боротьбі за робоче місце шляхом проведення заходів, пов'язаних із запобіганням (попередженням, профілактикою) звільнень працівників для збереження робочих місць; навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації осіб, що шукають роботу;

активного пошуку і підбору робочих місць; субсидування створення нових робочих місць (як на існуючих підприємствах, так і шляхом розвитку самозайнятості); організації нових робочих місць через систему суспільних робіт та ін.;

– **пасивні**, направлені на згладжування негативних наслідків безробіття, припускають відповідальність держави за положення суб'єктів на ринку праці і включають реєстрацію тих, хто шукає роботу, страхування від безробіття, негрошові форми підтримки безробітних тощо

Безробіття – соціально-економічне явище, при якому частина осіб не має можливості реалізувати своє право на працю й одержання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Безробітний – особа, яка через відсутність роботи не має заробітку, але готова і здатна приступити до роботи.

У сучасній економіці безробіття розглядається як природна і невід'ємна частина ринкового господарства. У цьому зв'язку великий інтерес становить класифікація форм безробіття по різних критеріях.

Форми безробіття:

– **за причиною виникнення** (фрикційна, інституційна, добровільна, структурна, технологічна, конверсійна, циклічна, регіональна, економічна, сезонна, маргінальна);

– **за тривалістю** (короткострокова, тривала, довготривала, застійна);

– **за зовнішньою формою прояву** (відкрита, прихована).

Логічним продовженням запропонованої класифікації форм безробіття є її структуризація за статевіковими, професійно-кваліфікаційними і соціальними ознаками: за статтю, з виділенням якнайменше захищених у соціальному відношенні безробітних жінок; за віком, з відокремленням молодіжного безробіття і безробіття осіб передпенсійного віку; за соціальними групами (робітники, інтелігенція) технічні виконавці, службовці); за рівнем освіти; за професією та стажем; за рівнем доходів і забезпеченості; через причини звільнення; за ментальними групами.

Повну картину безробіття може дати сукупність показників, найбільш важливими з яких є:

– **рівень безробіття** – питома вага чисельності безробітних в чисельності економічно активного населення;

– **тривалість безробіття** – величина, що характеризує в середньому тривалість пошуку роботи особами, які мають статус безробітних на кінець даного періоду, а також тими безробітними, які були в цей період працевлаштовані.

У будь-якій країні існує природний рівень безробіття, що пов'язано зі звільненням працівників, наприклад, за досягненням пенсійного віку, переїздом в іншу місцевість тощо. Природний рівень безробіття складається з фрикційного та структурного безробіття.

Безробіття спричиняє серйозні економічні й соціальні витрати. Одне з головних негативних економічних результатів безробіття – недовипуск продукції, неповне використання виробничих можливостей суспільства. **Залежність між рівнем безробіття і відставанням обсягу валового національного продукту (ВВП) знайшла вираження в законі (залежності) Оукена:** перевищення на 1 % фактичного рівня безробіття над природним веде до відставання фактичного обсягу ВВП на певний відсоток (який є розрахунковою цифрою та може коливатися) від потенційного.

Крім економічних витрат безробіття має значні соціальні й моральні наслідки, що виражаються в появі депресії у вимушено незайнятих громадян, втраті ними кваліфікації і практичних навичок; зниженні моральних устоїв і зростанні злочинності, розпаді сімей, збільшенні соціальної напруженості в суспільстві, підвищенні числа самогубств, психічних і серцево-судинних захворювань.

Задля запобігання безробіття та усунення його негативних наслідків, держава впроваджує **заходи державної політики сприяння зайнятості:**

- **активні**, націлені на зниження рівня безробіття та підвищення конкурентоспроможності людини у боротьбі за робоче місце
- **пасивні**, спрямовані на усунення негативних наслідків безробіття.

В Україні існує система державної служби зайнятості.

21 грудня 1990 року Радою Міністрів УРСР була прийнята постанова під номером 381 «**Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР**».

У березні 1991 р. Верховна Рада України прийняла **Закон «Про зайнятість населення**», у якому вона більш чітко визначила головні принципи діяльності державної служби зайнятості, її обов'язки й права.

Діяльність служби зайнятості базується на міжнародних принципах:

- **безкоштовність** надання послуг;
- **доступність** (надання послуг рівною мірою всім суб'єктам ринку праці – тим, хто шукає роботу й тим, хто шукає робочу силу);
- **добровільність** – відсутність будь-якого примусу в трудовому посередництві;
- **рівність** – надання послуг усім громадянам без будь-якої дискримінації;
- **відкритість** – надання повної інформації щодо працевлаштування, вільних робочих місць, діючих законодавчих актів.

Функції служби зайнятості зазначені у Законі **України «Про зайнятість населення» (ст. 19).**

1.6 Державна система управління трудовими ресурсами

Державна система управління трудовими ресурсами включає сукупність органів державної законодавчої, виконавчої і судової влади й управління, які централізовано регулюють основні соціально-трудові відносини, а також методи управління і механізм їх використання.

Трудовий кодекс регламентує трудову поведінку в різних ситуаціях (прийом на роботу, звільнення, охорона праці, компенсації працівникам, відпустки тощо) представників адміністрації, найманих працівників, профспілок. Закон про банкрутство підприємств в окремих статтях регулює відносини між трудовим колективом і адміністрацією у разі санації (банкрутства) підприємства, охоплюючи більш вузьке коло питань (виплата заробітної плати і порядок звільнення). У законодавстві закріплені права й обов'язки сторін в таких питаннях, як захист від дискримінації, застосування дитячої праці, безпека, гігієна праці тощо.

Законодавча влада здійснює ухвалення законів, що містять обов'язкові правила поведінки, в тому числі в області соціально-трудова відносин.

Органи виконавської влади здійснюють виконання законів, на них покладається виконавчо-розпорядча діяльність.

Судові органи здійснюють правосуддя: покарання порушників, розв'язання проблем, конфліктів, пов'язаних із застосуванням трудового законодавства.

У вирішенні ряду соціально-трудова проблем важливу роль відіграють **профспілки**.

Профспілки – це масове самокероване суспільне об'єднання працівників певної галузі або суміжних галузей, професійної групи для захисту й представництва їх соціальних інтересів.

Через профспілку працівники і працедавці домовляються з таких питань, як форма, система, розмір оплати праці, грошові винагороди, допомоги, компенсації, доплати; механізм регулювання оплати праці, виходячи із зростання цін, рівня інфляції; зайнятість працівників, тривалість робочого часу й часу відпочинку, а також відпусток; заходи з поліпшення умов і охорони праці; медичне і соціальне страхування; інтереси працівників при приватизації підприємств і відомчого житла; техніка безпеки і охорона здоров'я працівників на виробництві.

Центральним органом виконавчої влади є **Міністерство праці й соціальної політики України**, яке координує формування, розподіл і використання трудових ресурсів, а також забезпечує проведення державної політики в сфері зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, оплати, нормування й стимулювання праці, охорони праці, умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, соціально-трудова відносин, координує реалізацію державних і регіональних соціальних програм, соціальне партнерство.

До **державних органів** управління людськими ресурсами відносяться центральні й місцеві органи влади й управління. **Центральним органом** є Кабінет Міністрів (уряд), що об'єднує міністерства і відомства: праці; освіти; молоді й спорту; охорони здоров'я; культури; соціального забезпечення; торгівлі й громадського харчування; житлово-комунального господарства; побутового обслуговування населення і т. ін.

У структуру **місцевих органів** управління входять відповідні підрозділи, які організують роботу безпосередньо у вказаних областях управлінської діяльності. Здійснюють цю роботу і в центральних, і в місцевих органах влади **державні службовці**.

Система органів державного управління людськими ресурсами умовно підрозділяється на **три блоки**:

- органи управління соціальним розвитком, що забезпечують постійне поліпшення мережі громадського харчування і побутового обслуговування, житлово-комунального господарства, торгівлі продовольчими і промисловими товарами, а також охорони здоров'я людей, розвитку культури і мистецтва, організації спорту і активного відпочинку;

- міністерства і відомства, які організують державне управління демографічними процесами, а також у сфері освіти, професійної орієнтації, зайнятості, праці й соціального забезпечення;

- орган управління державною службою, який через підвідомчі підрозділи здійснює підбір, підготовку, розстановку і раціональне використання державних службовців, тобто конкретних людей, які мають забезпечувати оптимальне функціонування перших двох блоків системи органів державного управління людськими ресурсами.

Таким чином, **метою** державної діяльності першого блоку системи органів управління людськими ресурсами є менеджмент соціального розвитку, спрямований перш за все на відновлення і вдосконалення кадрового потенціалу; другого – управління підготовкою, працею і соціальним забезпеченням працівників різних сфер і галузей організації суспільства; третього – менеджмент кадрів управління, здатних ефективно керувати всією державною системою управління людськими ресурсами.

У **регіональному органі** державного управління під керівництвом першого голови адміністрації можуть бути об'єднані структурні підрозділи (управління, відділи, центри, бюро), що забезпечують:

- соціальний розвиток населення регіону (управління торгівлі і громадського харчування, житлово-комунального господарства, побутового обслуговування, охорони здоров'я, культури тощо);

- управління підготовкою, зайнятістю, організацією праці і соціальним забезпеченням (регіональні органи управління освітою, з праці, соціального забезпечення, регіональні центри зайнятості і центри професійної орієнтації);

- підбір, підготовку, розстановку і раціональне використання кадрів регіональних органів управління людськими ресурсами (структурні підрозділи управління державною службою).

На **рівні галузі** перший заступник міністра з питань праці, кадрів і соціального розвитку керує відповідними структурними підрозділами, що забезпечують:

- створення необхідних умов для оптимального формування і відновлення людських ресурсів конкретної галузі господарства (управління житлово-побутового обслуговування працівників, управління соціально-

культурного обслуговування, відділ соціального планування);

- організацію ефективного підбору, підготовки і розстановки кадрів на різних ділянках управлінської і виробничої діяльності (управління кадрів, управління підготовки кадрів, галузевий центр професійної орієнтації);

- раціональне використання людських ресурсів галузі за рахунок науково обґрунтованої організації праці і управління, поліпшення умов і охорони праці, створення ефективної системи мотивації праці й соціального захисту працівників (управління умов і охорони праці, управління організації і оплати праці, галузевий центр наукової організації праці і управління).

Сучасна **кадрова служба підприємства і організації** включає різні структурні підрозділи, що забезпечують:

- житлово-побутове і соціально-культурне обслуговування працівників (поліпшення житлових умов, організація побуту і дозвілля, розвиток громадського харчування і торгівлі, будівництво об'єктів соціально-культурного призначення, турбота про сім'ї і підростаюче покоління, підвищення культурного і загальноосвітнього рівня працівників, охорона здоров'я й т. ін.);

- поліпшення умов, оплати і організації праці (впровадження сучасних методів наукової організації праці і управління, нормування і стимулювання праці, проектування організаційних структур і штатів, підвищення рівня виробничої культури і безпеки праці, задоволеності працею і соціального захисту працівників);

- ефективний підбір, підготовку, розстановку і використання кадрів (впровадження сучасних процедур найму і відбору персоналу, підготовки і перепідготовки, підвищення кваліфікації і стажування, оцінки і атестації працівників, професійно-кваліфікаційного і посадового зростання, формування резерву кадрів управління і високопрофесійного стабільного виробничого колективу).

Ключові слова та поняття теми: Трудові ресурси, трудоворесурсний потенціал, економічно активне населення, економічно неактивне населення, соціально-трудові відносини, ринок праці, зайнятість населення, безробіття, державна система управління трудовими ресурсами, трудовий кодекс.

Контрольні питання:

1. Розкрийте сутність поняття «трудооресурсний потенціал країни».
2. Які категорії населення відносять до трудових ресурсів країни?
3. Які категорії населення відносять до економічно активного і неактивного населення?
4. Які особи відносяться до зайнятого населення та безробітних?
5. Розкрийте сутність поняття «соціально-трудові відносини».
6. Розкрийте сутність поняття «система соціально-трудових відносин».
7. Надайте характеристику основних типів соціально-трудових відносин.
8. Розкрийте сутність ринку праці, наведіть основні його характеристики.
9. Розкрийте сутність внутрішнього та зовнішнього ринку праці.
10. Розкрийте сутність понять «зайнятість населення» і «зайнятість персоналу організації»
11. Розкрийте сутність поняття «безробіття». Надайте характеристику форм безробіття.

12. Яку роль в регулюванні соціально-трудових відносин відіграє законодавча, виконавча й судова влада?

13. Розкрийте сутність залежності Оукена.

14. Охарактеризуйте державну систему управління трудовими ресурсами.

Практичні завдання:

1. Користуючись матеріалами періодичних видань, проаналізуйте:

- динаміку змін чисельності населення і трудових ресурсів України за останні десять років;

- динаміку розподілу чисельності зайнятого населення по галузях економіки;

- показники працересурсного потенціалу регіонів України за поточний рік (всього трудових ресурсів, рівень зайнятості населення, частка працездатного населення, рівень безробіття населення).

2. Проаналізуйте позитивні й негативні сторони безробіття.

Література:

основна: 1-7,9,11

додаткова: 12

ТЕМА 2 РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

2.1 Нормативно-правова база управління персоналом на підприємствах готельно-ресторанного господарства

2.2 Науково-методичне забезпечення управління персоналом на підприємствах готельно-ресторанного господарства

2.2.1 Міжнародна організація праці (МОП)

2.3 Інформаційна база менеджменту персоналу на підприємствах готельно-ресторанного господарства

2.4 Кадрове забезпечення менеджменту персоналу на підприємствах готельно-ресторанного господарства

2.5 Технічне забезпечення менеджменту персоналу на підприємствах готельно-ресторанного господарства

2.6 Фінансове забезпечення менеджменту персоналу на підприємствах готельно-ресторанного господарства

2.1 Нормативно-правова база управління персоналом на підприємствах готельно-ресторанного господарства

1. Законодавча база

Невід'ємне право громадянина України на працю гарантує основний закон – **Конституція України**, яка проголошує працю вільною (ст. 43):

Згідно з Конституцією України **кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості** (ст. 23).

1.1. Кодекс законів про працю (КЗпП) України визначає правові принципи й гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здатностями до продуктивної й творчої праці.