



Управління трудовими ресурсами

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Другий (магістерський)</i>
Галузь знань	<i>28 Публічне управління та адміністрування</i>
Спеціальність	<i>281 Публічне управління та адміністрування</i>
Освітня програма	<i>Публічне адміністрування та електронне урядування</i>
Статус дисципліни	<i>Вибіркова</i>
Форма навчання	<i>очна (денна), заочна</i>
Рік підготовки, семестр	<i>2 курс, осінній семестр</i>
Обсяг дисципліни	<i>4</i>
Семестровий контроль/ контрольні заходи	<i>Залік</i>
Розклад занять	<i>http://rozklad.kpi.ua/Schedules/</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	<i>Лектор: д.е.н., професор, Войтко Сергій Васильович, s.voytko@kpi.ua</i>
Розміщення курсу	<i>https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=3196</i>

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Дисципліна «Управління трудовими ресурсами» є однією з вибірових фахових дисциплін, які забезпечують повноцінну підготовку студентів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

***Метою навчальної дисципліни** «Управління трудовими ресурсами» є формування у майбутніх фахівців з публічного управління та адміністрування сучасного управлінсько-економічного мислення та системи знань щодо загальних закономірностей розвитку трудових й підприємницьких відносин у суспільстві, а також формування у студентів компетентностей.*

***Предметом вивчення дисципліни** «Управління трудовими ресурсами» є потреба в ефективному використанні трудових ресурсів у державі та у формуванні трудового потенціалу в умовах Індустрії 4.0 та економіки знань.*

Результати навчання:

компетентності: ЗК01 здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу; ЗК02 здатність працювати в команді, мотивувати людей та рухатися до спільної мети, бути лідером, діяти соціально відповідально та свідомо; ЗК04 здатність удосконалювати й розвивати професійний, інтелектуальний і культурний рівні; ЗК05 здатність приймати обґрунтовані рішення та використовувати сучасні комунікаційні технології; ЗК07 здатність генерувати нові ідеї (креативність); СК01 здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти; СК06 здатність здійснювати професійну діяльність з урахуванням потреб забезпечення національної безпеки України; СК09 здатність здійснювати наукову та дослідницьку діяльність у сфері публічного управління та адміністрування;

знання: теоретичні основи управління трудовими ресурсами; нормативно-правову базу управління трудовими ресурсами; рівень і ступінь компетенції державних органів у питаннях регулювання ринку праці; інфраструктури українського та регіонального ринків праці; види зайнятості та безробіття; системи державного регулювання зайнятості населення; особливості управління персоналом; підбір, навчання та управління персоналом підприємства та оцінювання продуктивності праці; особливості оплати праці: її формування, нарахування, оподаткування;

уміння: формалізувати, типізувати та категоризувати систему суспільних взаємозв'язків за критеріями, принципами та законами управління трудовими ресурсами; проводити пошук інформації щодо оцінювання стану та змін системи трудових відносин на локальному, регіональному та глобальному рівнях; виявляти причини зайнятості та безробіття, умови формування і особливості функціонування ринку праці; на основі досягнутого теоретичного знання вміння розробляти та реалізовувати проекти та програми державного регулювання зайнятості населення на локальному, регіональному та глобальному рівнях тощо; підбирати (оптимізувати, раціоналізувати) структуру трудових відносин колективу, організації;

навички: формувати завдання стосовно управління трудовими ресурсами та обирати методи їх виконання; аналізувати результати діяльності трудових колективів; проводити відбір і набір на вакантні посади; формувати методики призначення ставок, механізми матеріального та морального стимулювання;

досвід: практичні навички формування трудових колективів і управління ними, вирішення завдань, які стосуються проблематики управління трудовими ресурсами.

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Дисципліна опирається на знання, що отримані при вивченні дисциплін «Соціальний вимір сталого розвитку» (ЗО1); «Основи національної безпеки» (ПОЗ); «Аналіз політики та форсайт в публічному управлінні» (ПОБ); «Стратегічне управління та ризик-менеджмент» (ПО8), а також базовий рівень володіння англійською мовою не нижче А2.

На результатах навчання з дисципліни «Управління трудовими ресурсами» базується успішне виконання поставлених завдань у магістерських дисертаціях, які пов'язані з проблематикою трудових ресурсів, кадрового складу, діяльності колективів.

3. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.

- 1.1. Характеристика компонентів соціально-трудова відносин.
- 1.2. Трудові ресурси та категорії населення.

Тема 2. Понятійно-термінологічний апарат системи управління трудовими ресурсами.

- 2.1. Сутність та характеристики трудового потенціалу.
- 2.2. Система управління трудовими ресурсами.

Тема 3. Зайнятість та економічна активність населення.

- 3.1. Економічна активність населення: сутність і показники.
- 3.2. Сутність, види та показники зайнятості населення.
- 3.3. Окремі соціально-економічні проблеми управління зайнятістю та безробіття.

Тема 4. Персонал підприємства.

- 4.1. Персонал підприємства та класифікація працівників.
- 4.2. Визначення чисельності окремих категорій персоналу підприємства.

Тема 5. Продуктивність праці.

- 5.1. Підбір і відбір персоналу підприємства.
- 5.2. Продуктивність праці, показники її вимірювання.

Тема 6. Матеріальне стимулювання працівників.

- 6.1. Сутність, структура та функції заробітної плати.
- 6.2. Форми та системи заробітної плати.
- 6.3. Премія як форма матеріального стимулювання.

Тема 7. Управління фондом оплати праці на підприємстві.

- 7.1. Формування та структура фонду оплати праці.
- 7.2. Оподаткування заробітної плати.

Тема 8. Особливості оплати праці.

- 8.1. Окремі положення оплати праці.
- 8.2. Особливості отримання зарплатні із-за кордону.

Тема 9. Моральне стимулювання працівників.

- 9.1. Сутність та види морального стимулювання.
- 9.2. Форми морального стимулювання визначних результатів у трудовій діяльності.
- 9.3. Державна структура визнань і нагород в Україні.

Тема 10. Форми комерціалізації знань та документація.

- 10.1. Форми комерціалізації винахідницької та творчої діяльності.
- 10.2. Особливості оформлення документів на результати творчої діяльності.

Тема 11. Управління процесами комерціалізації знань.

11.1. Управління реалізацією прав на об'єкти інтелектуальної власності та життєвий цикл.

- 11.2. Доходи від реалізації прав на об'єкти інтелектуальної власності.

Тема 12. Система освіти у розвитку трудових ресурсів.

- 12.1. Система професійної та вищої освіти в Україні.
- 12.2. Підготовка висококваліфікованих спеціалістів.
- 12.3. Підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів.

Тема 13. Науковий потенціал і його реалізація.

- 13.1. Підготовка наукових кадрів в Україні.
- 13.2. Система формування наукового кадрового потенціалу.
- 13.3. Особливості реалізації наукового потенціалу в економіці знань.

Тема 14. Міжнародні організації та національні інституції у формуванні трудових ресурсів.

- 14.1. Діяльність Міжнародної організації праці.
- 14.2. Функції міністерства соціальної політики та відомств у сфері трудових відносин.
- 14.3. Окремі положення трудового законодавства.

Тема 15. Міжнародна міграція робочої сили.

- 15.1. Міграційні процеси у забезпеченні трудовими ресурсами.
- 15.2. Причини та тенденції міжнародного руху робочої сили.
- 15.3. Міграція носіїв інтелектуального потенціалу.

Тема 16. Організаційно-управлінська діяльність мережевих компаній.

- 16.1. Організаційні особливості функціонування мережевих структур.
- 16.2. Форми та системи оплати праці в мережевих компаніях.
- 16.3. Система кар'єрного зростання у мережевих структурах.

Тема 17. Новітні форми забезпечення ринку праці трудовими ресурсами.

- 17.1. Плоскі управлінські структури.
- 17.2. Аутсорсінг та фрілансінг: новітні форми працевлаштування.
- 17.3. Освітні програми та посади для TOP-менеджерів.

Тема 18. Соціальна відповідальність в системі управління трудовими ресурсами.

- 18.1. Соціальна відповідальність як феномен в управлінні трудовими ресурсами.
- 18.2. Цілі, задачі та функції соціально відповідального управління трудовими ресурсами.
- 18.3. Соціально відповідальна роль сучасного керівника.

Приблизна тематика практичних занять

Тема 1. Основні поняття, якісні та кількісні характеристики трудових ресурсів.

1. Продуктивні сили та трудовий потенціал.
2. Об'єкт і суб'єкт управління трудовими ресурсами.
3. Формування і розподіл трудових ресурсів.
4. Кількісні характеристики трудових ресурсів, їх чисельність.

Тема 2. Продуктивні сили та трудовий потенціал.

1. Складові, що характеризують поняття «Продуктивні сили».
2. Сутність поняття «Трудовий потенціал».
3. Основні закони управління трудовими ресурсами.
4. Якісні характеристики трудових ресурсів.

Тема 3. Ринок праці та його регулювання.

1. Ринок праці: основні поняття та елементи.
2. Функції ринку праці.
3. Фактори розвитку ринку праці.
4. Моделі ринків праці.

Тема 4. Система нормативно-правових актів регулювання трудових ресурсів.

1. Сучасні тенденції розвитку світового ринку праці.
2. Основні положення Конституції України у сфері праці.
3. Кодекс законів про працю.
4. Закон України «Про зайнятість населення».

Тема 5. Міжнародної організації праці та соціальна політика держави.

1. Основні завдання та цілі Міжнародної організації праці.
2. Структура Міжнародної організації праці.
3. Основні конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці.
4. Система соціального захисту населення України та джерела її фінансування.

Тема 6. Забезпечення соціального захисту трудових ресурсів.

1. Соціальне страхування, соціальна допомога та соціальні послуги.
2. Види соціальних послуг і форми їх надання.
3. Колективний договір та його основні положення.
4. Колективні угоди. Зміст угод. Закон України «Про колективні договори і угоди».

Тема 7. Соціального партнерства та регулювання трудових відносин.

1. Система соціального партнерства.
2. Основні принципи організації соціального партнерства.
3. Роль соціальних показників та індикаторів соціальної політики в соціальному захисті населення.

Тема 8. Мобільність трудових ресурсів

1. Поняття мобільності персоналу.
2. Мобільність персоналу всередині підприємства.
3. Трудова мобільність. Функції трудової мобільності.
4. Форми та типи трудової мобільності.
5. Управління трудовою мобільністю на регіональному рівні.

Тема 9. Міграція трудових ресурсів.

1. Поняття, основні причини та фактори розвитку міграції трудових ресурсів.
2. Сутність і причини трудової міграції. Класифікація міграції.
3. Теорії міграції трудових ресурсів та її види.
4. Міграційна мотивація та функції міграції.

Тема 10. Кадрове забезпечення діяльності.

1. Кадрове планування та формування кадрового резерву організації.
2. Підготовка, атестація, навчання та підвищення кваліфікації персоналу.
3. Відбір та набір персоналу.

Тема 11. Мотивація персоналу та стимулювання праці

1. Методи мотивації персоналу.
2. Особливості організації системи мотивації.
3. Методи стимулювання .

Тема 12. Особливості використання робочої сили у мережевих компаніях

1. Розвиток сітьового маркетингу.
2. Мотивація персоналу у мережевих компаніях.

3. Оцінювання трудової діяльності у сітьовому маркетингу.

Тема 13. Оплата праці та розробка системи оплати праці.

1. Сутність та функції заробітної плати.
2. Форми та системи оплати праці.
3. Тарифна система оплати праці.
4. Оподаткування заробітної плати.

Тема 14. Додаткові виплати та компенсації.

1. Управління системою пільг та компенсацій.
2. Нарахування відпускних і лікарняних.
3. Нагороди та премії.

Тема 15. Структура персоналу організації.

1. Визначення структури персоналу.
2. Завдання формування кадрового резерву.
3. Програми підготовки кадрового резерву.

Тема 16. ТОП-менеджмент на підприємстві.

1. Топ-менеджер. Його функції та якості.
2. Програми підготовки для топ-менеджерів.
3. Програми підготовки кадрового резерву.

Тема 17. Формування команди та проектний менеджмент.

1. Керівник і лідер у команді.
2. Практика командоутворення.
3. Формування проектної команди.
4. Етапи життєвого циклу проектної команди.

Тема 18. Соціальна відповідальність в управлінні трудовими ресурсами.

1. Нормативно-правова база забезпечення соціальної відповідальності.
2. Роль керівника у забезпеченні соціальної відповідальності.
3. Корпоративна соціальна відповідальність.

Навчальні матеріали та ресурси

Базова література:

1. Войтко С. В., Мельниченко А. А. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / С. В. Войтко, А. А. Мельниченко. – К. : ТОВ НВП «Інтерсервіс», 2016. – 160 с.
2. Про охорону праці : Закон України / Закони України ; Т. 4. - К. : АТ "Книга", 1996. - С. 114-133.
3. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356 // Закони України. – К. : Ін-т Законодавства, 1997. – Т. 6. – С. 5–11.
4. Закон України “Про організації роботодавців” // Офіційний вісник України. — 2001. — №25. — Ст. 1097.
5. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108 // Закони України. – К. : Ін-т Законодавства, 1997. – Т. 8. – С. 210–218. – (Із змін. та допов.)
6. Закон України «Про зайнятість населення» / Закони України; Т. 1. ~ К.: АТ «Книга», 1996. — С. 252-268.
7. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.

Додаткова література:

1. Войтко С. В. Управління розвитком наукомістких виробництв : монографія / С. В. Войтко // – К.: ВПІ “Політехніка”, 2012. – 280 с.
2. Войтко С. В., Ангелов К. П. Менеджмент у телекомунікація: Навч. посіб. / За наук. ред. В. Г. Герасимчука. – К.: Знання, 2007. – 295 с.
3. Melnichenko A. Social responsibility as an administration imperative in the field of university education / A. Melnichenko // Materiały II Międzynarodowy Interdyscyplinarne Konferencja Młodych

Naukowców "Rozwój człowieka w przestrzeni materialnej i społecznej». – Wrocław, 18-19 listopada 2014 r. – Wrocław, 2014. – С. 31-32.

4. Voitko S. Ensuring the sustainable of countries development at the intersection of K-waves through the regulation of the labor migration / I. Grinko, S. Voitko // Knowledge Society : KSI transactions on Knowledge Society (March 2015). – Sofia, 2015. – Vol. VIII, № 1. – P. 49-52.
5. Voytko S. V., Applying the principles of sustainable development in resource saving industry // S. M. Stavska, S. V. Voitko / Knowledge Society : A publication of the Knowledge Society Institute. – Sofia, 2012. – Vol. 5. № 2. – P. 5–8.
6. Войтко С. В. Мотиваційний механізм активізації інноваційної діяльності промислових транснаціональних корпорацій / С. В. Войтко, І. М. Грінько // Україна: проблеми сучасних інтеграційних процесів : зб. наук. праць наук.-практ. конф. асп. і студ. – К., 2008. – С. 382-392.
7. Мельниченко А. А. Антикризове державне управління в контексті подолання проблеми бідності: соціологічний підхід / А. А. Мельниченко, С. В. Мельниченко, А. І. Бондаренко // Вісник НТУУ «КПІ». Серія: Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. праць. – К. : ІВЦ "Політехніка", 2010. – № 4 (8). – С. 67–74.
8. Мельниченко А. А. До питання вдосконалення вітчизняної системи підготовки фахівців у сфері зв'язків з громадськістю / А. А. Мельниченко, А. П. Киричок // Держава та регіони. Серія: Соціальні комунікації, 2014. – №4 (20). – С. 142-146.
9. Мельниченко А. А. Модернізація соціального управління як фактор модернізації суспільства / А. А. Мельниченко // Варіації модерну та модернізації: український соціум в контексті глобальних процесів : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – К. : Талком, 2013. – С. 26-28.
10. Мельниченко А. А. Соціальна інженерія як фактор забезпечення стійкого розвитку соціальних систем / А. А. Мельниченко // Вісник НТУУ "КПІ". Серія: Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наук. праць. – К. : ІВЦ "Політехніка", 2012. – № 1. – С. 73–78.
11. Мельниченко А. А. Управління в сфері освіти і науки як фактор забезпечення сталого розвитку держави / А. А. Мельниченко, С. О. Тульчинська, О. А. Акімова – К. : Едельвейс, 2012. – 352 с.
12. Мельниченко А. А. Управління у вимірах гуманізму / А. А. Мельниченко // Вісник НТУУ «КПІ». Серія: Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наук. праць. – К. : ІВЦ "Політехніка", 2011. – № 2 (32). – С. 81-85.

Рекомендації та роз'яснення:

- матеріали з переліку знаходяться у Науково-технічній бібліотеці ім. Г. І. Денисенка, на сайтах <https://books.google.com.ua/books?id=sfoADQAAQBAJ>, <https://opac.kpi.ua/F?RN=660892077%20> та <https://ela.kpi.ua/>;
- обов'язковими для прочитання є літературні джерела під номерами 1 та 7, інші джерела є факультативними;
- студент має джерело 1 з базового переліку опрацювати повністю, інші використовувати як довідникові;
- приведені джерела та інтернет-ресурси містять основні положення, які стосуються кожної з тем.

Навчальний контент

4. Методика опанування навчальної дисципліни

Запланованими видами навчальних занять є лекції, практичні заняття, виконання індивідуальних завдань у вигляді підготовки доповіді на практичні заняття. Застосовуються підходи активного індивідуального та колективного навчання, які визначаються такими методами та технологіями: 1) методи проблемного навчання (проблемний виклад теми лекції, обговорення класичних кейсів за дисципліною, формування і розгляд сучасних кейсів); 2) особистісно-орієнтовані (розвиваючі) технології, засновані на активних формах і методах

навчання («мозковий штурм», «аналіз ситуацій» ділові, рольові та імітаційні ігри, дискусія, експрес-конференція, навчальні дебати, круглий стіл, кейс-технологія, проектна технологія та ін.); 3) інформаційно-комунікаційні технології, що забезпечують проблемно-дослідницький характер процесу навчання та активізацію самостійної роботи студентів, а також лекції та семінарські заняття на основі презентації.

Основними цілями практичних занять є обговорення і перевірка рівня засвоєння теоретичного матеріалу, виконання практичних завдань, які актуалізують теоретичні знання студентів і розвивають навички їх прикладного застосування. Ці заняття мають на меті розвиток у студентів вміння працювати з літературою, проведення публічних виступів, формулювання та відстоювання власної позиції, вміння брати активну інтерактивну участь у дискусії, формулювання та розв'язання задач.

5. Самостійна робота студента

Самостійна робота організовується викладачем на кожному практичному занятті постановкою завдання студентам з пошуку, класифікації та систематизації інформації, яка буде необхідною на наступне практичне заняття. Також кожного заняття надається студентові індивідуальне домашнє завдання, яке він має виконати та надати викладачеві на наступному занятті. Орієнтовний термін виконання кожного завдання – 1 година. Також на першому лекційному занятті студентам оголошується перелік питань і літературні джерела, у яких знаходиться необхідний матеріал, для самостійного вивчення. Також надаються матеріали (перелік тем рефератів /доповідей/) для підготовки реферату за проблематикою навчальної дисципліни – орієнтовні витрати часу 5 годин.

Політика та контроль

6. Політика навчальної дисципліни

Система вимог до освоєння матеріалу навчальної дисципліни студентом:

- відвідування лекцій та практичних занять є обов'язковим;
- поведінка на заняттях має відповідати нормам, положенням, нормативним документам Міністерства освіти і науки України та Київського політехнічного інституту ім. Ігоря Сікорського. На заняттях студент має проявляти активність, особливо на практичних заняттях;
- захист індивідуальних завдань відбувається у формі діалогу, відповідей на питання, аргументації своїх тверджень;
- правила призначення заохочувальних балів: заохочувальні бали надаються за виконання додаткових навчальних завдань, бали можуть зніматися за виконання завдань пізніше встановлених термінів;
- політика термінів виконання і перескладань: викладач на кожне завдання встановлює кінцевий термін його виконання, можливе доопрацювання невірно виконаних завдань за узгодженням з викладачем; перескладання заліку здійснюється згідно положень Університету;
- політика щодо академічної доброчесності базується на Кодексі честі: <http://kpi.ua/code>.

7. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Поточний контроль: експрес-опитування, опитування за темою заняття.

Календарний контроль: провадиться двічі на семестр як моніторинг поточного стану виконання вимог силабусу.

Семестровий контроль: залік

Умови допуску до семестрового контролю: семестровий рейтинг більше 60 балів.

Робота на практичних заняттях оцінюється на 20 балів максимум, кожному студентові надається можливість вирішити 4 задачі, кожна з них оцінюється від 0 до 5 балів.

Виконання домашніх завдань оцінюється максимум на 20 балів, заплановано 10 домашніх завдань, кожне з яких оцінюється від 0 до 2 балів.

Підготовка реферату та доповіді оцінюється на 20 балів: від 0 до 20 балів.

Календарний контроль здійснюється на основі виконання домашніх завдань. Кожен модульний контроль – це 5 домашніх завдань. Для зарахування (атестації) календарного контролю достатньо набрати 11 балів з 20.

Таблиця відповідності рейтингових балів оцінкам за університетською шкалою:

<i>Кількість балів</i>	<i>Оцінка</i>
<i>100-95</i>	<i>Відмінно</i>
<i>94-85</i>	<i>Дуже добре</i>
<i>84-75</i>	<i>Добре</i>
<i>74-65</i>	<i>Задовільно</i>
<i>64-60</i>	<i>Достатньо</i>
<i>Менше 60</i>	<i>Незадовільно</i>
<i>Не виконані умови допуску</i>	<i>Не допущено</i>

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено: професор, д.е.н., професор кафедри теорії та практики управління, Войтко Серій Васильович

Ухвалено кафедрою теорії та практики управління (протокол №13 від 03.06.2021р.)

Погоджено Методичною комісією факультету (протокол № 6 від 29.06.2021р.)

8. Додаткова інформація з дисципліни

Додаток А

Перелік екзаменаційних завдань з дисципліни «Управління трудовими ресурсами»

1. Охарактеризуйте поняття «продуктивні сили» та «розміщення продуктивних сил».
2. Опишіть складові трудового потенціалу.
3. Наведіть перелік і визначте категорії населення за демографічною статистикою.
4. Розмежуйте населення за віковою структурою.
5. Надайте визначення загальній та професійній працездатності.
6. Назвіть основні категорії населення, що входять до складу трудових ресурсів.
7. Наведіть основні риси якості трудового потенціалу.
8. Визначте різницю між поняттями «економічно активне населення» та «особи працездатного віку».
9. Надайте характеристику групам економічно неактивного населення.
10. Розкрийте сутність поняття «зайнятість населення».
11. Охарактеризуйте кожну з класифікаційних ознак зайнятості населення.
12. Назвіть групи населення, які не входять до середньооблікової кількості штатних працівників.
13. Охарактеризуйте поняття «Рівень зайнятості» та «Рівень безробіття».
14. Поясніть термін «Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду)».
15. Охарактеризуйте поняття «плинність персоналу».
16. Надайте визначення та наведіть основні ознаки персоналу.
17. Наведіть класифікацію персоналу за характером виконуваних функцій.
18. Назвіть фактори, від яких залежить чисельність персоналу та наведіть методи його розрахунку.
19. Обґрунтуйте різницю між підбором і відбором персоналу підприємства.
20. Розкрийте кожен з етапів відбору персоналу.
21. Наведіть типи відбіркових інтерв'ю при прийнятті на роботу.
22. Охарактеризуйте показники продуктивності праці.
23. Надайте характеристику трудомісткості.
24. Розкрийте сутність такого комплексного показника як виробнича трудомісткість.
25. Розкрийте сутність поняття «заробітна плата».
26. Охарактеризуйте складові структури заробітної плати.
27. Надайте розширене пояснення функціям заробітної плати.
28. Вкажіть форми заробітної плати та поясніть відмінності між ними.
29. Наведіть та охарактеризуйте складові тарифної системи оплати праці.
30. Охарактеризуйте погодинну, відрядну та акордну системи заробітної плати.
31. Наведіть перелік основних вимог до системи преміювання.
32. Зазначте перелік обов'язкових складових преміальної системи.
33. Розкрийте складові фонду оплати праці.
34. Опишіть структуру фонду основної заробітної плати.
35. Надайте визначення поняттю «Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».
36. Охарактеризуйте строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.
37. Наведіть перелік даних, що повідомляють працівникові про його зарплату.
38. Перерахуйте складові, які відносяться до іноземного доходу резидента.
39. Розкрийте особливості оподаткування іноземного доходу, можливості зниження податків та уникнення оподаткування.
40. Вкажіть та обґрунтуйте основні види морального стимулювання працівників.
41. Зазначте вимоги до запровадження і використання морального стимулювання.
42. Наведіть основні форми морального стимулювання визначних результатів у трудовій діяльності.

43. Окресліть, від чого залежить ступінь впливу моральних стимулів на працівників.
44. Надайте інформацію про перелік державних нагород.
45. Надайте інформацію про перелік орденів України.
46. Надайте інформацію про перелік медалей України.
47. Надайте перелік почесних звань України.
48. Надайте інформацію про перелік Державних премій України.
49. Охарактеризуйте таку форму відзначення Людини як державні нагороди.
50. Надайте перелік об'єктів права інтелектуальної власності.
51. Наведіть перелік основних юридичних форм комерціалізації винахідницької та творчої діяльності.
52. Означте різницю між майновими та немайновими правами у процесі комерціалізації.
53. Опишіть різновиди ліцензій на передачу прав на об'єкти інтелектуальної власності.
54. Розкрийте етапи «життєвого циклу товару» в площині інтелектуальної власності.
55. Поясніть різницю між паушальним платежем і роялті.
56. Опишіть рівні підготовки за освітньо-професійними, освітньо-науковими, науковими програмами.
57. Охарактеризуйте освітній та науковий ступені в системі освіти.
58. Опишіть компетентності третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти.
59. Опишіть компетентності наукового рівня вищої освіти.
60. Розкрийте різницю між доктором філософії та доктором наук як науковими ступенями.
61. Приведіть складові атестації осіб, які здобувають ступінь доктора філософії та доктора наук
62. Розкрийте різницю між підвищенням кваліфікації та перепідготовкою кадрів.
63. Охарактеризуйте підвищенням кваліфікації як складової системи освіти.
64. Охарактеризуйте перепідготовку кадрів як складової системи освіти.
65. Зазначте перелік установ, у яких може здійснюватися підготовка наукових кадрів.
66. Наведіть основні вимоги до підготовки аспіранта.
67. Надайте визначення для такої наукової роботи як «дисертація на здобуття наукового ступеня».
68. Наведіть та обґрунтуйте перелік основних факторів, що впливають на формування наукового кадрового потенціалу.
69. Обґрунтуйте необхідність такого стратегічного завдання держави як розвиток наукового кадрового потенціалу.
70. Поясніть Ваше розуміння поняття «андрагогіка».
71. Назвіть основні положення «економіки знань» та її основні складові.
72. Опишіть головну мету та основні функції Міжнародної організації праці.
73. Охарактеризуйте пріоритети програми «Гідна праця для всіх».
74. Окресліть місце та основні сфери діяльності Міністерства соціальної політики України.
75. Наведіть основні завдання Міністерства соціальної політики України.
76. Перерахуйте взаємодіючі елементи Міністерства соціальної політики України.
77. Опишіть сферу, яку регулює законодавство про працю.
78. Зазначте складові, що визначаються, регулюються та встановлюються Кодексом законів про працю України.
79. Вкажіть основні моменти проекту Трудового кодексу.
80. Охарактеризуйте поняття «міграція» та «мігрант».
81. Надайте визначення поняттям «імміграція», «еміграція», «рееміграція».
82. Окресліть основні причини руху робочої сили між країнами та розкрийте їх складові.
83. Охарактеризуйте основну тенденцію та причини еміграційних та імміграційних процесів для України у післякризовий період.
84. Позначте особливості у тенденції переміщення спеціалістів між розвинутими країнами.
85. Надайте розширене визначення поняттю “відтік мізків”.
86. Перелічіть напрями міграції висококваліфікованих фахівців.

87. Розкрийте сутність управління міграційними процесами методами «втягування» та «виштовхування».
88. Надайте альтернативні назви для мережевих підприємницьких структур.
89. Зазначте особливості синергетичного ефекту в застосуванні мережевого підходу у підприємницькій діяльності.
90. Надайте характеристику принципам підприємницької діяльності мережевих компаній.
91. Розкрийте поняття «маркетинг-план» та зазначте його основні види.
92. Охарактеризуйте відносини між дистриб'ютором та компанією з огляду матеріального забезпечення.
93. Наведіть приклади статусів у мережевій компанії.
94. Назвіть особливості розвитку та функціонування плоских управлінських структур.
95. Перелічіть переваги, які зумовлюються плоскими управлінськими структурами.
96. Визначте поняття «аутсорсинг» та окресліть його особливості.
97. Перелічіть переваги та недоліки використання аутсорсингу у підприємстві.
98. Розкрийте поняття «фрілансер» та окресліть можливі сфери його запровадження.
99. Надайте перелік переваг і недоліків фрілансера порівняно зі штатним співробітником.
100. Назвіть можливості кар'єрного зростання при отриманні бізнес-освіти топ-менеджером.
101. Опишіть умовний поділ вищих керівників за посадами та надайте характеристику кожної з них.
102. Назвіть види та форми соціальної відповідальності.
103. Зазначте риси соціальної відповідальності бізнесу.
104. Перелічіть цілі та завдання соціально відповідального управління трудовими ресурсами.
105. Охарактеризуйте функції соціально відповідального управління трудовими ресурсами.
106. Поясніть цілі, задля яких організовується система корпоративної соціальної відповідальності у великих компаніях.
107. Опишіть складові, які мають бути у топ-менеджера для успішної реалізації положень соціальної відповідальності.