**відокремлений структурний підрозділ**

**ЗВО «ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ «Україна»**

**Рівненський інститут»**

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ І ФІНАНСІВ**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.О. Макух

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 р.

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОК 2.6. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

освітня програма Економіка

освітнього рівня Перший (бакалаврський) рівень

галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Спеціальність 051 «Економіка»

Обсяг, кредитів: 120 годин, 4 кредитів ЄКТС

Форма підсумкового контролю: іспит

**Рівне 2023 рікРобоча програма** ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

для студентів за галуззю знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальністю 051 «Економіка».

«26» жовтня 2023 року - 37 с.

**Розробники:** Нечипорук О.В. доцент кафедри «Економіки, обліку і фінансів» відокремленого структурного підрозділу ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Рівненський інститут», кандидат економічних наук

**Викладачі:** Нечипорук О.В. доцент кафедри «Економіки, обліку і фінансів» відокремленого структурного підрозділу ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Рівненський інститут», кандидат економічних наук

**Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні кафедри економіки, обліку і фінансів**

Протокол від «26» жовтня 2023 року №2

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Макух Т.О.)

 (підпис) «26» жовтня 2023 року

**Робочу програму погоджено з гарантом освітньої програми *Економіка***

«26» жовтня 2023 року

Гарант освітньої програми

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Макух Т.О.)

 (підпис)

**ПРОЛОНГАЦІЯ РОБОЧОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Навчальний рік | 20\_\_\_/20\_\_\_ | 20\_\_\_/20\_\_\_ | 20\_\_\_/20\_\_\_ | 20\_\_\_/20\_\_\_ |
| Дата засідання кафедри / циклової комісії |  |  |  |  |
| № протоколу |  |  |  |  |
| Підпис завідувача кафедри / голови циклової комісії |  |  |  |  |

Матеріали до курсу розміщені на сайті Інтернет-підтримки навчального процесу відокремленого структурного підрозділу ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Рівненський інститут» за адресою: https://vo.uu.edu.ua/course/view.php?id=16206

**Робочу програму перевірено**
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ р.

Заступник директора/декана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

 (підпис) (прізвище та ініціали)

# Зміст

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ……………………………………..6

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ…………………..6

# 3. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗА ДИСЦИПЛІНОЮ, ВІДПОВІДНІСТЬ ПРОГРАМНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ КОМПОНЕНТАМ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ………...7

# 4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ………………………………9

4.1. Анотація дисципліни…………………………………………………...9

4.2. Структура навчальної дисципліни………………………………….….10

4.2.1. Тематичний план………………………………………………...10

4.2.2. Навчально-методична картка дисципліни……………………..12

4.3. Форми організації занять……………………………………………….13

4.3.1. Теми семінарських занять……………………………………….13

4.3.2. Теми практичних занять…………………………………………13

4.3.3. Теми лабораторних занять………………………………………13

4.3.4. Індивідуальні завдання………………………………………….13

## 4.3.5. Індивідуальна навчально-дослідна робота…………………….14

4.3.6. Теми самостійної роботи студентів……………………………14

# 5. МЕТОДИ НАВЧАННЯ………………………………………………………16

5.1. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної

діяльності……………………………………………………………………16

5.2. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності…………………………………………………16

5.3. Інклюзивні методи навчання…………………………………………..17

# 6. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ

# ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ………………………………………………18

6.1. Загальні критерії оцінювання навчальних досягнень студентів……19

6.2. Система оцінювання роботи студентів/аспірантів упродовж

семестру……………………………………………………………………..20

6.3. Оцінка за теоретичний і практичний курс: шкала оцінювання національна та ECTS………………………………………………………...21

6.4. Оцінка за екзамен: шкала оцінювання національна та ECTS………..21

6.5. Загальна оцінка з дисципліни: шкала оцінювання національна та ECTS ………………………………………………………………………………..22

6.6. Розподіл балів, які отримують студенти………………………………22

6.7. Орієнтовний перелік питань до екзамену (заліку)……………………22

# 7. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ…………………………………………….25

7.1. Навчально-методичні аудіо- і відеоматеріали, у т.ч. для студентів

з інвалідністю………………………………………………………………...25

# 7.2. Глосарій (термінологічний словник)…………………………………..25

# 7.3. Рекомендована література………………………………………………36

7.4. Інформаційні ресурси…………………………………………………...37

# 8. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ…………37

# 1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Найменування показників**  | **Галузь знань, спеціальність, спеціалізація, освітній ступінь / освітньо-кваліфікаційний рівень** | **Характеристика навчальної дисципліни** |
| ***денна форма навчання*** | ***заочна форма навчання*** |
| Загальний обсяг кредитів – 4 | **Галузь знань**05 Соціальні та поведінкові науки | **Вид дисципліни**Обов’язкова |
| **Спеціальність** 051 Економіка | **Цикл підготовки** професійний |
| Модулів – 1 |  | **Рік підготовки:** |
| Змістових модулів – 2 | 2-й | 2-й |
|  | **Мова викладання, навчання та оцінювання:**українська) | **Семестр** |
| Загальний обсяг годин – 120 | 3-й | 3-й |
| **Лекції** |
| Тижневих годин для денної форми навчання:аудиторних – 4самостійної роботи студента – 5 | **Освітній ступінь / освітньо-кваліфікаційний рівень:**Перший (бакалаврський) рівень | 22 год. | 4 год. |
| **Практичні, семінарські** |
| 22 год. | 4 год. |
| **Лабораторні** |
|  год. |  год. |
| **Самостійна робота** |
| 76 год. | 112 год. |
| **Індивідуальні завдання:** год. |
| **Вид семестрового контролю: іспит** |

**Примітка**.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 58%

для заочної форми навчання – 7%

# 2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Мета:** - надати студентам знання щодо формування системи теоретичних і прикладних знань про функціонування, розвиток та регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві.

**Завдання:** полягає у вивченні теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів сучасних проблем економіки праці й соціально-трудових відносин, розуміння механізмів забезпечення зростання продуктивності праці та розвитку соціально-трудових відносин в Україні, формування у студентів відповідного економічного мислення, набуття ними практичних знань і навичок для ефективної роботи.

# 3. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗА ДИСЦИПЛІНОЮ, ВІДПОВІДНІСТЬ ПРОГРАМНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ КОМПОНЕНТАМ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

**знати:**

* сутність категорії «праця» та її характеристики, процес праці та форми його виявлення;
* поняття «населення», «людські ресурси», «трудові ресурси», «трудовий потенціал» суспільства, «соціально-трудові відносини»;
* складові системи соціально-трудових відносин;
* сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки;
* складові ринку праці та його функціонування, регулювання ринку праці;
* сутність, зміст, принципи та складові організації праці;
* напрямки використання трудових ресурсів, продуктивність праці та показники її виміру;
* сутність заробітної плати та її структуру, механізм організації заробітної праці;
* показники використання праці та методики їх планування;
* сутність, напрями, показники моніторингу соціально-трудової сфери; цілі, завдання, структуру Міжнародної організації праці (МОП) у сучасному світі;
* зарубіжний досвід регулювання відносин у сфері зайнятості;

**вміти:**

* розраховувати та аналізувати показники, які характеризують структуру людських ресурсів;
* застосовувати методи регулювання соціально-трудових відносин в умовах становлення ринкової економіки;
* проводити оцінку стану соціального партнерства на підприємстві та визначати напрями його розвитку;
* проводити аналіз ринку праці;
* визначати умови оплати праці в системі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин;
* визначати чинники, що впливають на рівень і динаміку заробітної плати; проводити моніторинг соціально-трудової сфери;
* застосовувати міжнародні трудові норми в Україні.

**Рядок дисципліни в «Матриці відповідності загальних програмних компетентностей компонентам освітньої програми»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **ЗК 3** | **ЗК 12** | **ЗК 13** |
| **ОК 2.6** | **Х** | **Х** | **Х** |

**Рядок дисципліни в «Матриці відповідності спеціальних (фахових) програмних компетентностей компонентам освітньої програми»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **СК 1** | **СК 2** | **СК 8** | **СК 10** | **СК 11** | **СК 12** | **СК 13** | **СК 14** |
| **ОК 2.6** | **Х** | **Х** | **Х** | **Х** | **Х** | **Х** | **Х** | **Х** |

**Рядок дисципліни в «Матриці забезпечення програмних результатів навчання (ПРН) відповідними компонентами освітньої програми»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **ПРН 1** | **ПРН 2** | **ПРН 9** | **ПРН 11** | **ПРН 18** | **ПРН 24** |
| **ОК 2.6** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** | **х** |

# 4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**4.1. Анотація дисципліни**

У навчальній дисципліні "Економіка праці та соціально-трудові відносини" розглядаються закономірності соціально-економічного життя в області трудових відносин і соціальні процеси в сфері праці в Україні. При цьому особлива увага приділяється характеристиці ринку праці й особливостям його функціонування в сучасних умовах господарювання; питанням організації і нормування праці працівників підприємства; факторам і резервам росту продуктивності праці; вивченню проблем трудового колективу; організації і плануванню заробітної плати; мотивації трудової діяльності і трудової адаптації працівників; розрахунку й аналізу трудових показників на підприємстві.

Навчальна дисципліна "Економіка праці та соціально-трудові відносини" є нормативною навчальною дисципліною та вивчається згідно з навчальним планом підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня "бакалавр"

**Змістовий модуль 1. Соціально-трудові відносини на ринку праці**

**Тема 1. Об’єкт, предмет та завдання дисципліни**

**Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал**

**Тема 3. Управління персоналом. Продуктивність і ефективність праці**

**Тема 4. Ринок праці та його регулювання**

**Тема 5. Соціально-трудові відносини зайнятості**

**Змістовий модуль 2. Організаційні, економічні та соціальні компоненти процесу праці**

**Тема 6. Організація праці**

**Тема 7. Заробітна плата. Тарифна система оплати праці**

**Тема 8. Соціальне партнерство**

**Тема 9. Механізм функціонування соціально-трудових відносин**

**Тема 10. Зарубіжний досвід соціально-трудових відносин**

**Дисципліни, вивчення яких обов’язково передує цій дисципліні:**

Охорона праці, безпека життєдільності та цивільний захист, Економіка підприємства

**Міжпредметні зв’язки:** Права людини та верховенство права в сучасних реаліях, Менеджмент, Маркетинг, Управління проєктами інформатизації

**4.2. Структура навчальної дисципліни**

**4.2.1. Тематичний план**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Назви змістових модулів і тем | Розподіл годин між видами робіт | Форми та методи контролю знань |
| денна форма | заочна форма |
| Усього | аудиторна | с.р. | Усього | аудиторна | с.р. |
| у тому числі | у тому числі |
| л | сем | пр | лаб | інд | л | сем | пр | лаб | інд |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| **Модуль 1** |  |
| **Змістовий модуль 1.** Соціально-трудові відносини на ринку праці |  |
| Тема 1. Об’єкт, предмет та завдання дисципліни | 11 |  2 |   |  2 |   |   | 7 |  11 |   |   |   |   |   |  11 | АР: опитуванняСР: експрес-тестуванн |
| Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал | 11 |  2 |   |  2 |   |   |  7 |  13 |  1 |   |  1 |   |   |  11 | АР: опитуванняСР: експрес-тестуванн |
| Тема 3. Управління персоналом. Продуктивність і ефективність праці | 11 | 2 |  | 2 |  |  | 7 | 13 | 1 |  | 1 |  |  | 11 | АР: виконання практичного завданняСР: експрес-тестуванн |
| Тема 4. Ринок праці та його регулювання | 11 | 2 |  | 2 |  |  | 7 | 11 |  |  |  |  |  | 11 | АР: виконання практичного завданняСР: експрес-тестуванн |
| Тема 5. Соціально-трудові відносини зайнятості | 12 | 2 |  | 2 |  |  | 8 | 11 |  |  |  |  |  | 11 | АР: виконання практичного завданняСР: експрес-тестуванн |
| Модульний контроль |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Разом за змістовим модулем 1 | 56 |  10 |   |  10 |   |   | 36 |  59 |  2 |   | 2  |   |   |  55 |  |
| **Змістовий модуль 2.** Організаційні, економічні та соціальні компоненти процесу праці |  |
| Тема 6. Організація праці | 14 |  3 |   |  3 |   |   |  8 |  13 | 1  |   |  1 |   |   |  11 | АР: виконання практичного завданняСР: експрес-тестування |
| Тема 7. Заробітна плата. Тарифна система оплати праці | 14 |  3 |   |  3 |   |   |  8 |  13 |  1 |   |  1 |   |   |  11 | АР: виконання практичного завданняСР: експрес-тестування |
| Тема 8 Соціальне партнерство | 12 | 2 |  | 2 |  |  | 8 | 11 |  |  |  |  |  | 11 | АР: виконання практичного завданняСР: експрес-тестування |
| Тема 9. Механізм функціонування соціально-трудових відносин | 12 | 2 |  | 2 |  |  | 8 | 12 |  |  |  |  |  | 12 | АР: виконання практичного завданняСР: експрес-тестування |
| Тема 10. Зарубіжний досвід соціально-трудових відносин | 12 | 2 |  | 2 |  |  | 8 | 12 |  |  |  |  |  | 12 | АР: виконання практичного завданняСР: експрес-тестування |
| Модульний контроль |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Разом за змістовим модулем 2 |  64 |  12 |   |  12 |   |   | 40 |  61 |  2 |   |  2 |   |   |  57 |  |
| **Усього годин**  |  120 |  22 |   |  22 |   |   |  76 | 120 |  4 |   |  4 |   |   | 112 |  |
| **Модуль 2** |  |
| ІНДЗ |   |   |   | - | - |   | - |   |   |   | - | - | - |   | - |
| **Усього годин** |  120 |  22 |   |  22 |   |   |  76 |  120 |  4 |   | 4 |   |   |  112 |  |

**4.2.2. Навчально-методична картка дисципліни Економіка праці та соціально-трудові відносини**

**Разом**: **120 год**., лекції –22 год., практичні заняття –22 год., індивідуальні заняття – год., самостійна робота – 76 год., підсумковий контроль – год.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Модулі** | **Змістовий модуль 1** | **Змістовий модуль 2** |
| Назва модуля | ***Соціально-трудові відносини на ринку праці*** | ***Організаційні, економічні та соціальні компоненти процесу праці*** |
| Кількість балів за модуль | 30 балів | 30 балів |
| Лекції | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Теми лекцій | *Тема 1. Об’єкт, предмет та завдання дисципліни* | *Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал* | *Тема 3. Управління персоналом. Продуктивність і ефективність праці* | *Тема 4.* *Ринок праці та його регулювання* | *Тема 5. Соціально-трудові відносини зайнятості* | *Тема 7. Організація праці* | *Тема 8. Заробітна плата. Тарифна система оплати праці* | *Тема 9. Соціальне партнерство* | *Тема 10.**Механізм функціонування соціально-трудових відносин* | *Тема 11. Зарубіжний досвід соціально-трудових відносин* |
| Теми практичних занять | *Тема 1. Об’єкт, предмет та завдання дисципліни* | *Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал* | *Тема 3. Управління персоналом. Продуктивність і ефективність праці* | *Тема 4.* *Ринок праці та його регулювання* | *Тема 5. Соціально-трудові відносини зайнятості* | *Тема 7. Організація праці* | *Тема 8. Заробітна плата. Тарифна система оплати праці* | *Тема 9. Соціальне партнерство* | *Тема 10.**Механізм функціонування соціально-трудових відносин* | *Тема 11.* *Зарубіжний досвід соціально-трудових відносин* |
| Самостійна робота | 3 бали | 3 бали | 3 бали | 3 бали | 3 бали | 3 бали | 3 бали | 3 бали | 3 бали | 3 бали |
| Тести  | 15 балів | 15 балів |
| Види поточного контролю |  | Модульна контрольна робота (40 балів) |  |
| Підсумковий контроль |  | Іспит |  |

**4.3. Форми організації занять**

**4.3.1. Теми семінарських занять**

**4.3.2 Теми практичних занять**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми | КількістьГодин ДФН | КількістьГодинЗФН |
| 1 | Тема 1. Об’єкт, предмет та завдання дисципліни | 2 | 0,4 |
| 2 | Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал | 2 | 0,4 |
| 3 | Тема 3. Управління персоналом. Продуктивність і ефективність праці | 2 | 0,4 |
| 4 | Тема 4. Ринок праці та його регулювання  | 2 | 0,4 |
| 5 | Тема 5. Соціально-трудові відносини зайнятості  | 2 | 0,4 |
| 6 | Тема 6. Організація праці | 3 | 0,4 |
| 7 | Тема 7. Заробітна плата. Тарифна система оплати праці  | 3 | 0,4 |
| 8 | Тема 8. Соціальне партнерство | 2 | 0,4 |
| 9 | Тема 9. Механізм функціонування соціально-трудових відносин | 2 | 0,4 |
| 10 | Тема 10. Зарубіжний досвід соціально-трудових відносин | 2 | 0,4 |

**4.3.3. Теми лабораторних занять**

**4.3.4. Індивідуальні завдання**

Види індивідуальних завдань:

- підготовка статті до друку;

- виступ на наукових конференціях (друковані тези);

- участь в інтернет-конференціях;

- участь у студентських олімпіадах;

- конспект з теми (модуля) за заданим або власно розробленим здобувачем освіти планом;

- реферат з теми (модуля) або вузької проблематики;

- розв’язування та складання практичних, ситуативних задач різного рівня з теми, модуля або курсу;

- анотація прочитаної додаткової літератури з курсу, бібліографічний опис, історичні розвідки тощо;

- розроблення навчальних та діагностичних тестових завдань (з теми, модуля, курсу);

- виготовлення схем.

## 4.3.5. Індивідуальна навчально-дослідна робота

**(навчальний проект)**

**4.3.6. Теми самостійної роботи студентів**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми | Кількістьгодин |
|  |  | Денна форма | Заочна форма |
| 1 | Економіка праці як навчальна дисципліна | 5 | 7 |
| 2 | Відтворення населення та формування трудового потенціалу | 5 | 7 |
| 3 | Мотиви та стимули до праці | 5 | 7 |
| 4 | Типи та види соціально-трудових відносин | 5 | 7 |
| 5 | Сучасний стан соціально-трудової сфери України | 5 | 7 |
| 6 | Система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин | 5 | 7 |
| 7 | Державне регулювання ринку праці в Україні | 5 | 7 |
| 8 | Форми та види зайнятості | 5 | 7 |
| 9 | Методика планування трудових показників | 5 | 7 |
| 10 | Трудовий процес та його елементи | 5 | 7 |
| 11 | Показники вимірювання та резерви зростання продуктивності праці | 5 | 7 |
| 12 | Сутність та структура доходів працівників | 5 | 7 |
| 13 | Звітність з праці | 4 | 7 |
| 14 | Інструменти регулювання соціально-трудових відносин | 4 | 7 |
| 15 | Трудова міграція населення | 4 | 7 |
| 16 | Методи роботи МОП | 4 | 7 |

**КАРТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Змістовий модуль та теми курсу | Академічний контроль | Бали | Термінвиконання (тижні) |
| **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І.** Ресурсне забезпечення підприємства |
| **Тема 1. Об’єкт, предмет та завдання дисципліни**(7 год.) | Співбесіда | 1 | І-ІІ |
| **Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал** (7 год.) | Співбесіда | 1 | І-ІІ  |
| **Тема 3. Управління персоналом. Продуктивність і ефективність праці** (7 год.) | Співбесіда | 1 | ІІІ-ІV  |
| **Тема 4. Ринок праці та його регулювання** (7 год.) | Співбесіда | 2 | ІІІ-ІV |
| **Тема 5. Соціально-трудові відносини зайнятості** (8 год.) | підсумкова модульна контрольна робота | 2 | V-VІ |
| *Всього: 36 год.* | *Всього: 7 балів* |
| **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ ІІ.**Економічні результати та ефективність виробництва  |
| **Тема 6. Організація праці**(8 год.) | Співбесіда | 2 | VІІ-VІІІ |
| **Тема 7. Заробітна плата. Тарифна система оплати праці** (8 год.) | Співбесіда | 1 | ІХ-Х |
| **Тема 8. Соціальне партнерство** (8 год.) | Співбесіда | 2 | Х-ХІ |
| **Тема 9. Механізм функціонування соціально-трудових відносин** (8 год.) | Співбесіда | 1 | ХІІ-ХІІІ |
| **Тема 10. Зарубіжний досвід соціально-трудових відносин** (8 год.) | підсумкова модульна контрольна робота, іспит | 2 | ХІV-ХV |
| *Всього: 40 год.* | *Всього: 8 балів* |
| ***Разом: 76 год.*** | ***Разом: 15 балів*** |

# 5. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

**5.1. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності**

***1. За джерелом інформації:***

* *словесні:*лекція (традиційна, проблемна тощо) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (презентація PowerPoint), семінари, пояснення, розповідь, бесіда;
* *наочні:*спостереження, ілюстрація, демонстрація;
* *практичні:* вправи.

***2. За логікою передачі і сприйняття навчальної інформації:*** індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

***3. За ступенем самостійності мислення:*** репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

***4. За ступенем керування навчальною діяльністю:*** під керівництвом викладача; самостійна робота студентів із книгою; виконання індивідуальних навчальних проектів.

**5.2. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:**

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачене застосування як активних, так і інтерактивних навчальних технологій, серед яких: лекції проблемного характеру, міні-лекції, лекції-дискусії, робота в малих групах, мозкові атаки, кейс-метод, презентації, банки візуального супроводу.

Основні відмінності активних та інтерактивних методів навчання від традиційних визначаються не тільки методикою і технікою викладання, але й високою ефективністю навчального процесу, який виявляється у: високій мотивації студентів; закріпленні теоретичних знань на практиці; підвищенні самосвідомості студентів; формуванні здатності приймати самостійні рішення; формуванні здатності до ухвалення колективних рішень; формуванні здатності до соціальної інтеграції; набуття навичок вирішення конфліктів; розвитку здатності до знаходження компромісів.

Лекції проблемного характеру – один із найважливіших елементів проблемного навчання студентів. Вони передбачають поряд із розглядом основного лекційного матеріалу встановлення та розгляд кола проблемних питань дискусійного характеру, які недостатньо розроблені в науці й мають актуальне значення для теорії та практики. Лекції проблемного характеру відрізняються поглибленою аргументацією матеріалу, що викладається.

Вони сприяють формуванню у студентів самостійного творчого мислення, прищеплюють їм пізнавальні навички. Студенти стають учасниками наукового пошуку та вирішення проблемних ситуацій.

**5.3. Інклюзивні методи навчання**

1. Методи формування свідомості: бесіда, диспут, лекція, приклад, пояснення, переконання.

2. Метод організації діяльності та формування суспільної поведінки особистості: вправи, привчання, виховні ситуації, приклад.

3. Методи мотивації та стимулювання: вимога, громадська думка. Вважаємо, що неприпустимо застосовувати в інклюзивному вихованні методи емоційного стимулювання – змагання, заохочення, переконання.

4. Метод самовиховання: самопізнання, самооцінювання, саморегуляція.

5. Методи соціально-психологічної допомоги: психологічне консультування, аутотренінг, стимуляційні ігри.

6. Спеціальні методи: патронат, супровід, тренінг, медіація.

7. Спеціальні методи педагогічної корекції, які варто використовувати для цілеспрямованого виправлення поведінки або інших порушень, викликаних спільною причиною. До спеціальних методів корекційної роботи належать: суб'єктивно-прагматичний метод, метод заміщення, метод "вибуху", метод природних наслідків і трудовий метод.

# 6. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Навчальна дисципліна оцінюється за модульно-рейтинговою системою. Вона складається з 2 модулів.

Результати навчальної діяльності студентів оцінюються за 100 бальною шкалою в кожному семестрі окремо.

За результатами поточного, модульного та семестрового контролів виставляється підсумкова оцінка за 100-бальною шкалою, національною шкалою та шкалою ECTS.

Модульний контроль: кількість балів, які необхідні для отримання відповідної оцінки за кожен змістовий модуль упродовж семестру.

Семестровий (підсумковий) контроль: виставлення семестрової оцінки студентам, які опрацювали теоретичні теми, практично засвоїли їх і мають позитивні результати, набрали необхідну кількість балів.

Загальні критерії оцінювання успішності студентів, які отримали за 4-бальною шкалою оцінки «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно», подано в таблиці нижче.

Кожний модуль включає бали за поточну роботу студента на семінарських, практичних, лабораторних заняттях, виконання самостійної роботи, індивідуальну роботу, модульну контрольну роботу.

Виконання модульних контрольних робіт здійснюється в режимі комп’ютерної діагностики або з використанням роздрукованих завдань.

Реферативні дослідження та есе, які виконує студент за визначеною тематикою, обговорюються та захищаються на семінарських заняттях.

Модульний контроль знань студентів здійснюється після завершення вивчення навчального матеріалу модуля.

**6.1. Загальні критерії оцінювання навчальних досягнень студентів**

|  |  |
| --- | --- |
| **Оцінка** | **Критерії оцінювання** |
| ***«відмінно»*** | Ставиться за повні та міцні знання матеріалу в заданому обсязі, вміння вільно виконувати практичні завдання, передбачені навчальною програмою; за знання основної та додаткової літератури; за вияв креативності в розумінні і творчому використанні набутих знань та умінь. |
| ***«добре»*** | Ставиться за вияв студентом повних, систематичних знань із дисципліни, успішне виконання практичних завдань, засвоєння основної та додаткової літератури, здатність до самостійного поповнення та оновлення знань. Але у відповіді студента наявні незначні помилки. |
| ***«задовільно»*** | Ставиться за вияв знання основного навчального матеріалу в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої фахової діяльності, поверхову обізнаність із основною і додатковою літературою, передбаченою навчальною програмою. Можливі суттєві помилки у виконанні практичних завдань, але студент спроможний усунути їх із допомогою викладача. |
| ***«незадовільно»*** | Виставляється студентові, відповідь якого під час відтворення основного програмового матеріалу поверхова, фрагментарна, що зумовлюється початковими уявленнями про предмет вивчення. Таким чином, оцінка «незадовільно» ставиться студентові, який неспроможний до навчання чи виконання фахової діяльності після закінчення закладу вищої освіти без повторного навчання за програмою відповідної дисципліни. |

**6.2. Система оцінювання роботи студентів/аспірантів упродовж семестру**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Вид діяльності студента / аспіранта** | **Максимальна кількість балів за одиницю** | **Модуль 1** | **Модуль …** | **Модуль n** |
| **кількість одиниць** | **максимальна кількість балів** | **кількість одиниць** | **максимальна кількість балів** | **кількість одиниць** | **максимальна кількість балів** |
| **І. Обов’язкові** |
| 1.1. Відвідування лекцій | 1 |  |  |  |  |  |  |
| 1.2. Відвідування семінарських і практичних занять | 1 |  |  |  |  |  |  |
| 1.3. Робота на семінарському і практичному занятті | 10 |  |  |  |  |  |  |
| 1.4. Лабораторна робота (в тому числі допуск, виконання, захист) | - |  |  |  |  |  |  |
| 1.5. Виконання завдань для самостійної роботи | 10 |  |  |  |  |  |  |
| 1.6. Виконання модульної роботи | 15 |  |  |  |  |  |  |
| 1.7. Виконання індивідуальних завдань (ІНДЗ) | - |  |  |  |  |  |  |
| **Разом** | **-** |  | **-** |  | **-** |  |
| Максимальна кількість балів за обов’язкові види роботи: 50 |
| **ІІ. Вибіркові** |
| Виконання завдань для самостійного опрацювання |
| 2.1. Складання ситуаційних завдань із різних тем курсу | 5 |  |  |  |  |  |  |
| 2.2. Огляд літератури з конкретної тематики | 5 |  |  |  |  |  |  |
| 2.3. Складання ділової гри з конкретним прикладним матеріалом з будь-якої теми курсу | 5 |  |  |  |  |  |  |
| 2.4. Підготовка наукової статті з будь-якої теми курсу | 10 |  |  |  |  |  |  |
| 2.5. Участь у науковій студентській конференції | 5 |  |  |  |  |  |  |
| 2.6. Дослідження українського чи закордонного досвіду | 5 |  |  |  |  |  |  |
| **Разом** | **-** |  | **-** |  | **-** |  |
| Максимальна кількість балів за вибіркові види роботи: 10 |
| Всього балів за теоретичний і практичний курс: 60 |

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на практичних заняттях, під час виконання самостійної та індивідуальної навчально-дослідної роботи залежить від дотримання таких вимог:

* своєчасність виконання навчальних завдань;
* повний обсяг їх виконання;
* якість виконання навчальних завдань;
* самостійність виконання;
* творчий підхід у виконанні завдань;
* ініціативність у навчальній діяльності.

**6.3. Оцінка за теоретичний і практичний курс: шкала оцінювання національна та ECTS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оцінка за 100-бальною системою** | **Оцінка за національною шкалою** | **Оцінка за шкалою ECTS** |
| **54 – 60 та більше** | *відмінно* | **5** | **A** | *відмінно* |
| **45 – 53** | *добре* | **4** | **BС** | *добре* |
| **36 – 44** | *задовільно* | **3** | **DЕ** | *задовільно*  |
| **21 – 35** | *незадовільно* | **2** | **FX** | *незадовільно з можливістю повторного складання* |
| **1 – 20** | **2** | **F** | *незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни* |

**6.4. Оцінка за екзамен: шкала оцінювання національна та ECTS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оцінка за 100-бальною системою** | **Оцінка за національною шкалою** | **Оцінка за шкалою ECTS** |
| **36 – 40 та більше** | *відмінно* | **5** | **A** | *відмінно* |
| **30 – 35** | *добре* | **4** | **BС** | *добре* |
| **24 – 29** | *задовільно* | **3** | **DЕ** | *задовільно* |
| **14 – 23** | *незадовільно* | **2** | **FX** | *незадовільно з можливістю повторного складання* |
| **1 – 13** | **2** | **F** | *незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни* |

**6.5. Загальна оцінка з дисципліни: шкала оцінювання національна та ECTS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оцінка за 100-бальною системою** | **Оцінка за національною шкалою** | **Оцінка за шкалою ECTS** |
| **екзамен** | **залік** |
| **90 – 100** | *відмінно* | **5** | *зараховано* | **A** | *відмінно* |
| **82 – 89** | *добре* | **4** | **B** | *добре (дуже добре)* |
| **75 – 81** | *добре* | **4** | **C** | *добре*  |
| **64 – 74** | *задовільно* | **3** | **D** | *задовільно*  |
| **60 – 63** | *задовільно* | **3** | **Е** | *задовільно (достатньо)*  |
| **35 – 59** | *незадовільно* | **2** | *не зараховано* | **FX** | *незадовільно з можливістю повторного складання* |
| **1 – 34** | *незадовільно* | **2** | **F** | *незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни* |

**6.6. Розподіл балів, які отримують студенти**

Приклад для заліку

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Поточне тестування та самостійна робота | Разом | Іспит | Сума |
| Змістовий модуль №1 | Змістовий модуль № 2 |  |  |  |
| Т1 | Т2 | Т3 | Т4 | Т5 | Т6 | Т7 | Т8 | Т9 | Т10 | не більше 60 | не більше 40 | не більше 100 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |

Т1, Т2 ... Т10 – теми змістових модулів.

**6.7. ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЕКЗАМЕНУ**

1. Розкрийте сутність праці як соціально-економічної категорії
2. Прокоментуйте функції властиві праці
3. Які типи відтворення населення ви знаєте? В чому полягають особливості відтворення ресурсів для праці?
4. Прокоментуйте відомі вам види руху населення. Які з них мають найбільший вплив на кількісний та якісний стан ресурсів праці в Україні
5. Охарактеризуйте абсолютні і відносні показники природного руху населення
6. Охарактеризуйте абсолютні і відносні показники міграційного руху населення
7. Охарактеризуйте соціально-економічну категорію «ресурси праці»
8. Охарактеризуйте компоненти трудового потенціалу
9. Охарактеризуйте систему колективно-договірного регулювання праці на загальнодержавному рівні та рівні підприємства
10. Розкрийте сутність основних моделей соціального партнерства
11. Хто є суб’єктами соціально-трудових відносин та на яких рівнях виникають взаємозв’язки між даними суб’єктами?
12. Перерахуйте елементи системи соціально-трудових відносин та дайте їх визначення
13. Охарактеризуйте принципи і типи соціально-трудових відносин
14. Поясніть суть соціального партнерства, його визначення та мета
15. Прокоментуйте відомі вам способи реалізації соціального партнерства
16. Прокоментуйте причини виникнення колективних трудових суперечок і конфліктів
17. У чому, на вашу думку, полягають основні завдання профспілок?
18. Охарактеризуйте союзи роботодавців в Україні, їх мету та основні завдання
19. Наведіть класифікацію витрат часу протягом робочої зміни та охарактеризуйте кожний елемент
20. Розкрийте поняття і основні напрями організації праці
21. Дайте визначення поділу праці та охарактеризуйте основні його види
22. Прокоментуйте сутність та основні форми кооперації праці
23. Наведіть класифікацію робочих місць
24. Які ви знаєте коефіцієнти оцінки робочих місць та як вони розраховуються?
25. Прокоментуйте критерії сегментації ринку праці
26. Дайте визначення ринку праці та назвіть умови його ефективного функціонування
27. Охарактеризуйте елементи ринку праці та назвіть функції, які він виконує
28. Охарактеризуйте теорії двоїстості та троїстості ринку праці
29. Охарактеризуйте показники вартісної оцінки продукції у вартісному методі вимірювання продуктивності
30. Охарактеризуйте інфраструктуру ринку праці
31. Поясніть які специфічні риси притаманні товару «праця»
32. Поясніть в чому полягають особливості функціонування ринку праці у кризовій економіці
33. Дайте визначення категорії «зайнятість» та охарактеризуйте відомі вам форми зайнятості
34. Сформулюйте закон Оукена та поясніть можливості його практичного застосування
35. Які умови виплати допомоги з безробіття в Україні?
36. Поясніть як визначається рівень безробіття
37. Охарактеризуйте відомі вам види безробіття
38. Прокоментуйте економічні та соціальні наслідки безробіття
39. Прокоментуйте поняття «ефективність праці». Якими основними показниками можна його охарактеризувати?
40. Охарактеризуйте категорію «продуктивність праці». Що розуміють під управлінням продуктивністю праці?
41. Охарактеризуйте методи вимірювання продуктивності праці. Вкажіть недоліки і переваги кожного з них
42. Що розуміють під факторами зростання продуктивності праці? Як можна розрахувати приріст продуктивності праці під впливом зазначених факторів?
43. Назвіть фактори, які приводять до економії праці на підприємстві
44. Як відбувається планування продуктивності праці на підприємстві?
45. Дайте визначення поняття “політика доходів і заробітної плати”. У чому полягає механізм здійснення політики доходів і заробітної плати?
46. Охарактеризуйте структуру заробітної плати
47. Розкрийте сутність тарифної системи
48. Розкрийте сутність поняття “заробітна плата”. Назвіть функції та принципи організації заробітної плати
49. Які види доходів ви знаєте? Прокоментуйте основні методи державного регулювання доходів в Україні
50. Охарактеризуйте поняття економічно активного та економічно неактивного населення
51. Поясніть функції державної служби зайнятості
52. Як обраховуються мінімальні соціальні гарантії (прожитковий мінімум, мінімальний споживчій бюджет, межа малозабезпеченості)?
53. Охарактеризуйте основні форми та системи оплати праці
54. Поясніть за якими принципами функціонує безтарифна система оплати праці
55. Охарактеризуйте сучасні підходи до стимулювання праці
56. Яким чином розраховується потреба в працівниках на основі планової виробничої трудомісткості?
57. Як обчислюється потрібна чисельність працівників за явочним часом?
58. Як планується потреба в робочий силі за кількістю робочих місць і норм обслуговування?
59. Як відбувається планування фонду заробітної плати працівників відрядників, працівниківпогодинників, керівників і спеціалістів на підприємстві?
60. Розкрийте сутність і значення нормативного методу планування заробітної плати на підприємстві
61. Поясніть принципи, цілі та функції Міжнародної організації праці.
62. Суть і мета аудиту соціально-трудової сфери

# 7. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. опорний конспект лекцій

2. методичні вказівки

3. запитання і завдання до іспиту

**7.1. Навчально-методичні аудіо- і відеоматеріали,**

**у т.ч. для студентів з інвалідністю**

# 7.2. Глосарій

**(термінологічний словник)**

Аналіз – загальнонауковий метод, що являє собою процес деталізації об'єкта, котрий вивчається, на елементи, всебічне дослідження причиннонаслідкових зв'язків між якими, як правило, вимагає узагальнення (синтезу) отриманих результатів.

Аналіз господарської діяльності підприємства – це аналіз показників виробництва, реалізації, собівартості, заробітної плати тощо, мета якого полягає в порівнянні фактичних і базових показників (планових чи попередніх періодів).

Аудит – підприємницька діяльність, що полягає у висловленні думки аудитора про достовірність фінансово-економічних даних та фінансової звітності суб’єкта-замовника.

Аудитор – особа, яка відповідає кваліфікаційним вимогам та сертифікована на право здійснення аудиторської діяльності: підтвердження достовірності фінансової та іншої звітності, надання офіційних висновків про неї та виконання інших послуг, не заборонених законодавством.

Аудиторський висновок – висновок про достовірність фінансової звітності та даних сформованих у системі бухгалтерського обліку, підписаний сертифікованим аудитором, та аудиторський звіт.

Бізнес-план – план створення нової фірми, започаткування нової справи чи окремого проекту на існуючому підприємстві, програма діяльності фірми, план конкретних заходів для досягнення конкретних цілей з оцінкою очікуваних витрат і доходів.

Біпартизм — це двостороння модель соціального партнерства, що використовується переважно на галузевому рівні та на рівні підприємств.

Бригада – це організаційно-технологічне і соціально-економічне об’єднання працівників.

Бюджет – план, виражений у натуральних і грошових одиницях, який являє собою інструмент для управління доходами, витратами і ліквідністю підприємства та його підрозділів.

Бюджетування – процес складання бюджету в рамках формального процесу планування.

Вид заробітної плати – сума грошей, яка відображає платоспроможний попит працівника.

Виробіток – показник рівня продуктивності праці, який характеризує кількість продукції, що виготовлено за одиницю часу, або одним працівником (робітником).

Відкритий ринок праці – організована, офіційна частина ринку праці, що включає все працездатне населення, що стабільно працює або перебуває на обліку в державних та недержавних службах зайнятості, випускники державної служби професійного навчання, безробітні, що намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами.

Відпрацьований час – тривалість фактичної зайнятості працівників на роботі.

Відрядна оплата праці – оплата праці за кількість і якість виготовленої робітниками продукції, наданих послуг та виконаної роботи.

Внутрішній аудит – елемент внутрішнього контролю на підприємстві, який здійснюється спеціально призначеним персоналом у рамках підприємства.

Гідна праця – продуктивна праця, яка приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист.

Дивіденди – це частина чистого прибутку, розподілена між учасниками (власниками) відповідно до частки їх участі у власному капіталі підприємства.

Ефективність виробництва – це комплексна оцінка кінцевих результатів використання необоротних і оборотних активів, трудових і фінансових ресурсів та нематеріальних активів за певний період часу.

Завдання аудиту – визначена законодавством, системою нормативного регулювання аудиторської діяльності, правова основа проведення аудиторської перевірки, а також договірними зобов’язаннями аудиторської фірми та замовника.

Загальний обліковий склад працюючих – наймані працівники всіх категорій, пов’язаних з найманням, трудовим контрактом, у тому числі тимчасових і сумісників (у наказі про призначення яких повинно бути оговорено, що тривалість їхнього робочого дня не повинна перевищувати 50% встановленої законом для даної категорії роботи).

Заробітна плата – частина національного доходу в грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості та якості затраченої праці, що створює зацікавленість у результатах праці.

Засоби праці – це елементи процесу праці, за допомогою яких людина впливає на предмети праці.

Зміст праці – прояв взаємодії людини та засобів праці, який виражається через розподіл функцій (виконавчих, реєстраційних, контрольних, спостережних, налагоджувальних) на робочому місці і сукупність виконуваних операцій, зумовлених технікою, технологією, організацією виробництва та кваліфікацією працівника.

Зовнішній ринок – це ринок, що охоплює відносини з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі.

Інвестиційні проекти – це плани капіталовкладень, спрямованих на створення нових чи модернізацію наявних виробничих потужностей підприємства.

Індивідуальний попит – це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми).

Індивідуальні показники – це витрати часу на виробництво одиниці продукції певного виду (трудомісткість продукції), або випуск продукції певного виду в натуральному виразі на один людино-день, або на одну людино-годину.

Інформаційна технологія – сукупність методів, виробничих процесів і програмно-технічних засобів, об'єднаних у технологічний ланцюжок, що забезпечує збір, зберігання, обробку, висновки і розповсюдження інформації.

Інформаційне сховище – активна електронна система для збирання, доставки, зберігання, аналізу й надання інформації.

Кадри підприємства – це працівники, безпосередньо пов’язані із процесом виробництва продукції (товарів, робіт, послуг), тобто зайняті основною виробничою діяльністю і являють собою промислово-виробничий персонал.

Керівники – це працівники, що займають посади керівників підприємства і їхніх структурних підрозділів.

Коефіцієнт обороту по звільненню – це відношення числа звільнених працівників до середньооблікової чисельності персоналу.

Коефіцієнт обороту по прийому – це відношення числа прийнятих працівників до середньооблікової чисельності промислово-виробничого персоналу.

Коефіцієнт плинності робочої сили – це відношення числа звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньооблікової чисельності персоналу.

Колективний договір – угода між колективом найманих працівників (як правило в особі профспілок) і керівництвом підприємства, фірми, компанії щодо правового регулювання умов продажу робочої сили та її використання.

Кон’юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Контролер – спеціаліст служби контролінгу, або окремий працівник, на якого покладені функціональні обв’язки контролера.

Контролінг – концепція системного управління організацією, в основі якої лежить намагання забезпечити її довгострокове ефективне існування.

Кооперація – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Менеджмент персоналом – управління організацією, сукупність принципів, методів і форм управління виробництвом з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів і оплати їх праці.

Метод – це спосіб дослідження певної мети, що складається із сукупності прийомів теоретичного і практичного пізнання.

Мікроекономічний аналіз – дослідження діяльності окремих господарюючих суб'єктів (організацій) та їх структурних підрозділів.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці.

Моніторинг – безперервне спостереження за економічними об’єктами, аналіз їх діяльності як складова частина управління.

Моніторинг соціально-трудової сфери – це інструмент розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері.

Найманий працівник – це громадянин, що уклав індивідуальну трудову угоду з роботодавцем, і відповідно до цієї угоди набув відповідних прав і обов’язків у трудовій сфері.

Номінальна заробітна плата – сума грошей, яку отримує найманий працівник за продаж своєї робочої сили.

Норма виробітку – це регламентований обсяг роботи (у штуках, тоннах, метрах тощо), який повинен бути виконаний за одиницю часу (за годину, зміну, місяць) у певних організаційно-технічних умовах або декількома виконавцями відповідної класифікації.

Норма обслуговування – це встановлена кількість об’єктів (одиниць устаткування, виробничих площ, робітників та ін.), які повинні обслуговуватися одним або групою працівників протягом зміни (місяця).

Норма часу – це регламентований час виконання певного обсягу робіт у певних виробничих умовах одним або декількома виконавцями відповідної класифікації.

Норми праці – це складова частина організації оплати праці на підприємстві, це активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості в розподілі фонду споживання.

Нормоване завдання – це встановлений склад і обсяг робіт, який повинен бути виконаний одним або групою працівників за певний період часу (зміну, місяць).

Нормування праці – це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Об’єкт економічного аналізу – ресурси підприємства (матеріальні, трудові, фінансові), їх формування та використання.

Облікова чисельність працівників підприємства – це чисельність працівників облікового складу на певне число або дату з обліком прийнятих і вибулих за цей день працівників.

Оперативне планування – різновид поточного планування, що передбачає розробку оперативних планів, спрямованих на вирішення конкретних питань діяльності підприємства та його окремих підрозділів у короткостроковому періоді.

Оперативний (ситуаційний) аналіз – проводиться зразу після проведення господарської операції або зміні ситуації за короткі відрізки часу (добу, зміну, декаду) з метою оперативного виявлення недоліків і впливу на господарські операції.

Оперативний контролінг – область контролінгу, орієнтована в основному на структури рентабельності і ризику діяльності підприємства в коротко- та середньостроковій перспективі.

Організаційно-технологічна схема ведення моніторингу – функціональна взаємодія відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації, яка формується на основі єдиної системи статистичних показників і методології їх обчислення.

Організація оплати праці – визначення форм і систем оплати праці; аналіз фонду заробітної плати; аналіз середньої заробітної плати.

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Організація роботодавців – громадська неприбуткова організація, яка об’єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів.

Організація робочого місця – це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

Основна діяльність – це операції, пов’язані з виробництвом або реалізацією продукції (товарів, робіт, послуг), що є головною метою створення підприємства і забезпечують основну частку його доходу.

Охорона праці – це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огородження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров’я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

Первинний ринок праці – це 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.

Плановий фонд заробітної плати – це вся сума коштів, що спрямовується на оплату праці працівників у плановому періоді.

Планування – це процес розробки спеціальних документів – планів, що визначають конкретні кроки в досягненні цілей у рамках планового періоду.

Погодинна оплата праці – форма заробітної плати, суму якої визначають відповідно з тарифною ставкою або окладом і тривалістю відпрацьованого робочого часу.

Показник – виражена числом характеристика або функція характеристик будь-якого економічного об’єкту, процесу або рішення.

Політика доходів – політика державного адміністративного регулювання цін, грошових доходів населення й підприємства.

Праця – це свідома, цілеспрямована, створююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності та блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань; як вияв людської особистості; це цілеспрямована діяльність людей по створенню матеріальних й духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому.

Предмет праці – це природна річ або духовна ідея, на які людина впливає в процесі праці з метою перетворення їх у нову цінність.

Прихований ринок праці – це ринок, що включає працюючих працівників, що мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв’язків.

Продуктивність праці як економічна категорія – це ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ.

Прожитковий мінімум – мінімум засобів, необхідних для забезпечення життєздатності працівника й членів його сім’ї, для оновлення затраченої в процесі праці робочої сили та продовження роду.

Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до працi в обмiн на фонд життєвих благ.

Професійні спілки – масові організації, що об’єднують найманих працівників, пов’язаних спільними соціально-економічними інтересами, хоча відомі й інші організаційні форми об’єднання найманих працівників.

Професіонали – це працівники, професійні завдання яких полягають у збільшенні наявного обсягу знань: розробки нових науково-прикладних теорій, нових проектів, технологій, програмних продуктів. Це провідні спеціалісти інженерних, фінансових, економічних, комерційних й інших підрозділів підприємства.

 Реальна заробітна плата – кількість споживчих вартостей (товарів, послуг), яку працівник може придбати за свою грошову (номінальну) заробітну плату за певного рівня цін після сплати податків.

Реальна ставка заробітної плати – купівельна спроможність заробітної плати працівника, виражена в кількості товарів і послуг, яку визначають як відношення номінальної ставки заробітної плати до індексу споживчих цін.

Резерви – це такі можливості підвищення продуктивності праці, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані.

Ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів.

Робітники – це персонал безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей, що здійснює ремонт основних засобів, виконує переміщення вантажів, перевезення пасажирів, виробляє матеріальні послуги, тощо.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Робоча сила – економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які вона використовує для виробництва товарів і послуг.

Робоче місце – це зона трудової діяльності робітника, або групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за об’єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Середньостроковий план – певною мірою деталізований довгостроковий план, який містить основні завдання на встановлений період.

Система оплати праці – сукупність взаємопов’язаних форм і видів (підсистем) заробітної плати і принципів її організації, що відповідають вимогам розвитку продуктивних сил – людини (людини-працівника й людини-власника).

Системи моніторингу – сукупність прийомів, методів і правил проведення моніторингу.

Соціальне партнерство – система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства в ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, у досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень.

Соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Соціальний інститут – сукупність суспільних звичок, їх втілення, а також втілення певної поведінки, області думок, що передаються з покоління в покоління і змінюються в залежності від обставин, а також слугують знаряддям пристосування до них.

Соціальний розвиток колективу – це процеси соціалізації кожного працівника та всього колективу, які дають змогу регулювати та врівноважувати інтереси особистості, самовираження членів колективу, підвищення соціального статусу колективу і його членів, удосконалення соціальної та професійної структур, збагачення інституційної і професійної мотивації, формування системи цінностей.

Соціальний розвиток трудових колективів – це помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної і професійної мотивації, формуванню системи цінностей.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб’єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), 280 які пов’язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Споживчий кошик – розрахунковий набір, асортимент товарів, що характеризує місячне (річне) споживання людини чи сім’ї.

Стимули до праці – це фактори, які впливають на трудову діяльність людей та досягнення ними певних економічних результатів. Стратегічне рішення – усвідомлене встановлення цілеспрямованих альтернативних дій – остання фаза процесу планування. Як правило, стратегічні рішення ведуть до дій.

Стратегічний контролінг – розділ контролінгу, що забезпечує ефективне використання підприємством конкурентних переваг, котрими володіє підприємство, виявляє і створює нові потенціали успішної діяльності в майбутньому.

Структурна характеристика трудових ресурсів – склад і кількісне співвідношення окремих категорій і груп працівників підприємства.

Суб’єкт господарювання – це підприємства, організації, банківські установи, страхові компанії, позабюджетні фонди, аудиторські організації та інші суб’єкти господарювання, що є юридичними особами.

Сукупний попит на ринку праці – це попит всіх роботодавців, представлених на ринку праці.

Тарифна система – це система регулювання оплати праці залежно від складності виконуваних робіт, інтенсивності та умов праці, що встановлює єдині принципи в оцінці якості й кількості праці, забезпечує особисту матеріальну зацікавленість працівників у підвищенні продуктивності праці, стимулює зростання рівня кваліфікації робітників.

Тарифна сітка – сукупність розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими диференціюють заробітну плату залежно від складності виконуваної роботи й кваліфікації робітників. У тарифній сітці вказуються тарифні розряди і тарифні коефіцієнти.

Тарифна ставка – розмір оплати праці працівників за одиницю робочого часу при певному тарифному розряді. Тарифна ставка може бути годинною, денною й місячною.

Тарифний коефіцієнт – співвідношення тарифної ставки вищого розряду і тарифної ставки першого розряду.

Тарифний коефіцієнт показує в скільки разів тарифна ставка даного розряду більша від тарифної ставки першого розряду.

Трипартизм – це модель соціального партнерства, яка припускає трибічну співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях.

Трудові ресурси – головний ресурс підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоспроможність.

Трудомісткість – обернений показник, який визначається як відношення витрат робочого часу до кількості продукції, тобто характеризує витрати праці на виробництво одиниці продукції.

Умови праці – це сукупність взаємозв’язків виробничих, санітарногігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров’я і працездатність людини.

Фактори (чинники) продуктивності праці – це рушійна сила, або причини, під впливом яких змінюється її рівень.

Фонд заробітної плати – частка національного доходу, що розподіляється між працівниками у вигляді заробітної плати відповідно до кількості і якості праці.

Фонд оплати праці підприємства – включає витрати на оплату праці основного виробничого персоналу підприємства, у т.ч. премії робітникам і службовцям за виробничі результати, стимулюючі й компенсаційні виплати, витрати на оплату праці робітників, що не зараховані в штат підприємства, але зайняті в основному виробництві.

Фондовіддача – це відношення обсягу виробленої (реалізованої) продукції (робіт, послуг) до середньорічної вартості основних виробничих засобів. Фондоозброєність праці – це відношення середньорічної вартості основних виробничих засобів до середньорічної чисельності промислововиробничого персоналу підприємства або його підрозділів.

Форма заробітної плати – це внутрішня організація руху змінного капіталу та спосіб зв’язку між власністю робочої сили (її вартості і ціни) й результативністю її функціонування.

Характер праці – це явище, яке відображає соціально-економічну природу трудового процесу, суспільну форму організації праці, спосіб взаємодії працівників і залежить від того, на кого працює людина.

Хронометраж – це спостереження і заміри безпосередньо на робочому місці витрат оперативного часу, які повторюються при багаторазовому виконанні певної операції.

Центр затрат – організаційна одиниця, що характеризується областю відповідальності, місцезнаходженням і методами обліку і концентрує затрати.

Цикл контролінгу – етап планування, котрий здійснюється за технологією “зустрічних потоків”: спочатку планування відбувається “зверху до низу” (розробка методики планування, координація і деталізація планів за рівнями), а потім йде зустрічний потік “знизу – вверх”.

Явочна чисельність – це кількість працівників облікового складу, що з’явилися на роботу.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів та потреб працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо).

# 7.3 Рекомендована література

**Основна**

1. Городецька Л.О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб./МОН України, Національний авіаційний університет. - Київ: НАУ, 2011. – 432 с.

2. Никифорак В.А., Водянка Л.Д., Кобеля З.І., Никифорак О.Я. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб./МОН України, Чернівецький університет ім. Ю. Федьковича. - Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2013. – 332 с.

3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. - 5-те вид., оновлене. - К.: Знання, 2011. – 390 с.

4. Червінська Л.П. Економіка праці: Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2009. – 216 с.

5. Ланченко Є.О., Тимошенко М.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навч. посіб. - Житомир: Полісся, 2010. – 280 с.

6. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. - К.: Знання, 2010. – 310 с.

7. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб., 2-е вид. - К.: Видавництво Європейського університету, 2004. – 188 с.

8. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. - К: КНЕУ, 2004. – 230 с.

**Допоміжна:**

1. Ареф'єва О.В., Харчук Т.В. Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти: монографія.- К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2008. – 264 с.

2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. – К.: Кондор, 2006. – 432 с.

3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. Посіб./ За заг. ред. проф. Качана Є.П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.

4. Пилипенко С.М., Пилипенко А.А., Отенко І.П. Економіка праці та соціальнотрудові відносини. Навч. посібник. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. - 244 с.

5. Червінська Л.П. Економіка праці: Навч. посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2009. – 216 с.

6. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Конспект лекцій для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / За ред. Кожанової Є.П. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. – 284 с

**7.4. Інформаційні ресурси**

1. Державний комітет статистики України. Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України. Режим доступу : <http://www.idss.org.ua/>
3. Державна науково-педагогічна бібліотека України ім. В.О.Сухомлинського - [http://www.library.edu-ua.net](http://www.google.com/url?q=http%3A%2F%2Fwww.library.edu-ua.net%2F&sa=D&sntz=1&usg=AOvVaw1FjWD7d9K6uVU0Bi-K7Y1R)
4. Державна науково-технічна бібліотека України - [http://www.gntb.n-t.org](http://www.google.com/url?q=http%3A%2F%2Fwww.gntb.n-t.org%2F&sa=D&sntz=1&usg=AOvVaw35rhtPIJzMRK84X8fzj9Ap)
5. Національна бібліотека України ім. В. Вернадського - [http://www.nbuv.gov.ua](http://www.google.com/url?q=http%3A%2F%2Fwww.nbuv.gov.ua%2F&sa=D&sntz=1&usg=AOvVaw2vslLKLS7lrTkoH7LS_LMD)
6. Національна Парламентська бібліотека України - [http://nplu.kiev.ua](http://www.google.com/url?q=http%3A%2F%2Fnplu.kiev.ua%2F&sa=D&sntz=1&usg=AOvVaw2Y47NOaTEuGohUEaWUYqij)
7. Одеська державна наукова бібліотека ім. М.Горького - [http://www.ognb.odessa.ua](http://www.google.com/url?q=http%3A%2F%2Fwww.ognb.odessa.ua%2F&sa=D&sntz=1&usg=AOvVaw1usbO8lzbxpIxe_N8JuVlb)
8. Харківська державна наукова бібліотека ім. В. Короленка - [http://korolenko.kharkov.com](http://www.google.com/url?q=http%3A%2F%2Fkorolenko.kharkov.com%2F&sa=D&sntz=1&usg=AOvVaw1DvfvcMrB8Q-83DTBCAV4T)

8. **МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форми занять** | **Наявне матеріально-технічне забезпечення** | **Необхідне[[1]](#footnote-1) матеріально-технічне забезпечення** |
| Лекція | Ноутбук, проектор, екран  | Ноутбук, проектор, екран  |
| Практичне заняття | Ноутбук, проектор, екран | Комп’ютерний клас |

1. [↑](#footnote-ref-1)