**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ВИКОНАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ**

**Зміст**

1. Мета і завдання самостійної роботи
2. Зміст самостійної роботи
3. Написання реферату
4. Терміни підготовки реферату
5. Оцінювання самостійної роботи
6. Перелік рекомендованих тем для написання рефератів
7. Список рекомендованих джерел
8. Додатки
9. **Мета і завдання самостійної роботи**

Освоєння навчальної дисципліни відповідно до освітньої програми передбачає самостійне опрацювання курсу, вивчення теоретичних основ дисципліни, виконання передбачених в курсі практичних завдань, опрацювання здобувачем рекомендованих літературних джерел і написання рефератів. Метою самостійної роботи є засвоєння в повному обсязі навчальної програми та послідовне формування у здобувачів вищої освіти самостійності як риси характеру, що відіграє суттєву роль у формуванні сучасного фахівця вищої кваліфікації.

Самостійна робота - це форма організації індивідуального вивчення здобувачами навчального матеріалу в аудиторний та поза аудиторний час.

**Мета самостійної роботи** - сприяти формуванню самостійності як особистісної риси та важливої професійної якості молодої людини, суть якої полягає в уміннях систематизувати, планувати, вдосконалювати, контролювати й регулювати свою діяльність без допомоги й контролю викладача.

**Завданнями самостійної роботи здобувача** можуть бути засвоєння певних знань, умінь, навичок, закріплення та систематизація набутих знань, їхнє застосування за вирішення практичних завдань та виконання творчих робіт, виявлення прогалин у системі правових знань із навчальних предметів.

1. **Зміст самостійної роботи**

Самостійна робота є невід'ємною частиною навчального процесу. Мета і зміст самостійної роботи - це освоєння дисципліні, поєднання вивчення теоретичних основ і відпрацювання практичних навичок, виконання і захист самостійної роботи, єдності навчання та науково - дослідної роботи.

Завданнями для самостійної роботи є :

* опрацювання теоретичного матеріалу та підготовка відповідей на контрольні питання до кожної теми курсу лекцій. У навчальних завданнях до кожної теми вказано перелік питань, літературних джерел і практичних завдань;
* вирішення задач до практичних занять з навчальної дисципліни, виконання передбачених в курсі практичних завдань відповідно до методичних рекомендацій до виконання практичних завдань;
* опрацювання рекомендованих до курсу літературних джерел і додаткових матеріалів;
* написання і захист рефератів.
1. **Написання реферату**

Підготовка реферату - один з етапів вивчення курсу, що дозволяє поглибити теоретичні знання та практичні навички аналітичної роботи з окремих тем на основі самостійного опрацювання і узагальнення матеріалів, нормативних і літературних джерел.

При написанні реферату здобувач повинен показати вміння користуватися нормативними документами, літературними джерелами, узагальнювати матеріали, формулювати обґрунтовані висновки і пропозиції.

Самостійна робота з написання реферату включає такі етапи:

1. вибір теми;
2. визначення завдань дослідження та складання плану реферату;
3. підбір літературних джерел і фактичного матеріалу;
4. власне написання і оформлення реферату;
5. захист реферату.

**Мета написання реферату.**

Реферат є самостійною, практичною роботою студента денної форми навчання. Реферат виконується студентом після отримання певного обсягу знань з даної дисципліни.

Мета реферату - виявлення вміння студента аналізувати нормативно - правову базу, літературу з певної проблеми, узагальнювати підібраний науковий та методичний матеріал, логічно правильно висловлювати його у письмовій формі та робити власні висновки та узагальнення.

**Вибір теми реферату.**

Тематика рефератів розробляється фаховим викладачем та щорічно ним оновлюється з врахуванням змін в законодавстві України та заноситься в методичний комплекс (плани семінарських занять).

Студенту надається право самостійно обрати тему реферату з запропонованого викладачем переліку, або залежно від вимог викладача до студента, останньому конкретно надається тема реферату. Тема реферату обирається або визначається студенту під час семінарських занять.

*Викладач:*

- рекомендує студенту спеціальну, нормативну літературу та інформаційні джерела за обраною або визначеною реферату.

**ВИМОГИ ДО НАПИСАННЯ РЕФЕРАТУ**

Реферат повинен містити:

- титульний лист (додаток № 1);

- зміст (додаток №2);

- перелік умовних позначень (додаток № 3);

- вступ (додаток 4);

- основну частину, яка передбачена планом роботи;

- висновки (додаток №5);

- перелік використаної літератури та інформаційних джерел;

- додатки (за необхідності).

У вступній частині визначається актуальність теми, додається її коротка історіографія (огляд літератури та джерел). ставляться завдання висвітлення її проблем. Зміст роботи викладається у її основній частині за заздалегідь складеним планом. По кожному питанню можуть даватися невеликі висновки, а узагальнення по всьому реферату викладається в остаточних висновках. В кінці додається список використаної літератури. Обов'язково слід залучити, крім рекомендованої, інші джерела та літературу, особливо публікації фахових журналів.

**Нормативні акти** необхідно розташовувати за їх юридичним значенням:

- Конституція України,

- Закони України,

- Укази Президента України,

- Постанови Кабінету Міністрів України,

- накази, інструкції, положення,

- бібліографічну літературу

Кожне джерело повинно мати вихідні данні, прізвище та ініціали автора, місце і рік видання.

Якщо реферат передбачає вирішення практичних задач, то необхідно уважно ознайомитися з її змістам та запитаннями, на які потрібно дати відповідь. Якщо в задачі передбачено кілька запитань, відповідати потрібно послідовно на кожне з них. Бажано спочатку коротко та чітко дати відповідь на поставлене запитання, а потім обґрунтувати її обов'язково пославшись на конкретні норми закону чи інші нормативні акти України.

*Реферат повинен відповідати певним вимогам за стилем викладу матеріалу.*

Формулювання назви теми, розділів повинні бути чіткими, лаконічними і в той же час найбільш повно відображати сутність та зміст питань, що розглядаються.

Матеріал викладається грамотно, простим науковим стилем, не повинен містити повторів та не бути перевантаженим цитатами. Не допускається просте переписування літературних джерел, їх цитування без посилання.

 В тексті не повинно бути виразів типу: «я *вважаю», «мені здається», «у нас прийнято»* тощо. Замість них рекомендуються вирази: *«на думку автора», «вважається доцільним», «як свідчить проведений аналіз»* тощо.

Текст реферату викладається державною мовою та подається в роздрукованому вигляді (1 примірник); оформлюється на аркушах білого паперу формату А4 (210x297мм); текст набирати в редакторі WORD; шрифт Times New Roman, 14 кегль; звичайний міжзнаковий інтервал; міжрядковий інтервал 1,5; вимірювання – за шириною; абзацний відступ – п’ять знаків і має бути однаковим у всьому тексті (1,25 см.); текст повинен бути обмежений полями: ліве - не менше 25 мм, верхнє та нижнє - 20 ми, праве - 20 мм.

Загальний обсяг реферату має складати друкованого тексту: 15 -18 сторінок. Реферат обов’язково повинен бути роздрукований та поміщений в прозору папку.

***При оформленні реферату необхідно дотримуватись таких вимог***

 1. Текст реферату повинен бути розподіленим на розділи. Назви розділів повинні бути змістовно виділятися великими літерами. Перенесення та підкреслювання в заголовках не допускаються, крапка в заголовка не ставиться. Розділам присвоюють номер, позначений арабською цифрою з крапкою.

 2. Назви вступу, заголовки кожного розділу, висновків, переліку літератури та інших інформаційних джерел, починають з нової сторінки. Нумерація сторінок тексту повинна бути єдиною від титульного листа останньої сторінки додатку реферату, але цифри на сторінках проставляють лише з другої сторінки реферату. Цифри на сторінках (нумерація) ставляться з правої сторони знизу сторінки.

 3. Посилання на літературу та інші інформаційні джерела наводять за текстом в квадратних дужках в кінці речення. Наприклад: [ 5 ], [12, с. 43], [3, ст.12] де цифрами позначають порядковий номер джерела і переліку літератури, номери сторінок та статтю.

 4. До списку літератури включають бібліографічні описи використаних джерел мовою тексту видання

 5. Реферат має бути виконана державною мовою.

1. **Терміни підготовки реферату**

Самостійна робота здобувача у вигляді реферату виконується протягом навчального процесу на передбаченому освітньою програмою курсі і семестрі для освоєння даної навчальної дисципліни. Реферат має бути захищений здобувачем до здачі екзамену або заліку з даної навчальної дисципліни.

Реферат повинен бути обов'язково підготовлений у строк визначений викладачем, але цей строк не моє бути меншим як 10 днів. Після рецензування його викладачем здобувач на семінарському занятті чи на співбесіді захищає свій реферат.

У випадку, коли без поважних причин реферат не виконано, здобувач за поданням викладача може бути недопущений до складання сесії завідувачем кафедри.

Якщо реферат виконано не якісно або він підлягає переробленню відповідно до зауважень викладача здобувач зобов'язаний переробити реферат і його захистити.

**5. Оцінювання самостійної роботи**

Самостійна робота здобувача контролюється викладачем, який встановлює час консультацій та термін виконання здобувачем самостійної роботи. Самостійні завдання студент виконує в окремому зошиті.

За результатами захисту реферату викладач виставляє оцінку згідно з існуючим положенням за чотирибальною системою.

Критерії оцінок за виконання самостійних робіт:

* Відмінно — самостійна робота виконана в повному обсязі даного завдання. Виконана практична частина завдання свідчить про вміле, правильне і творче застосування теоретичних знань і використання міжпредметних зв'язків при вирішенні конкретних завдань.
* Добре - самостійна робота виконана в повному обсязі даного завдання, але має незначні помилки, що не порушують суті роботи. Практична частина роботи свідчить про вміле і правильне застосування теоретичних знань, доцільне використання міжпредметних зв'язків при його вирішенні. Виконане самостійно завдання демонструє уміння робити правильні розрахунки, з незначними неточностями, які не впливають істотно на результат роботи, правильно складати таблиці (допускаються 1 - 2 арифметичні помилки).
* Задовільно - самостійна робота в основному виконана. Теоретичних знань недостатньо для вмілого і творчого застосування їх при виконанні завдання, при використанні міжпредметних зв'язків. Допущені помилки у розрахунках, порушена логіка, послідовність у виконанні роботи. Робота має незавершений висновок.
* Незадовільно - самостійна робота виконана з грубими помилками, демонструє незнання більшої частини програмного матеріалу. Допущені істотні помилки в розрахунках, таблицях і записах, порушена логіка та послідовність у виконанні роботи. Висновок відсутній або сформульований неправильно.

Визначена викладачем оцінка проставляється у журналі викладача.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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* |

1. **Перелік рекомендованих тем для написання рефератів:**
2. Філософська антропологія про сутність людини. Онтологія людського буття.
3. Фундаментальні характеристики людини. Проблема “живої людини”.
4. Сутність концепції розвитку людини, персоналу багатонаціональних компаній.
5. Синергетична і пасіонарна модель.
6. Розвиток як процес і результат цілої системи змін.
7. Пояснення криз у розвитку організаційних систем.
8. Життєвий світ людини в умовах впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.
9. Сутність, цілі і завдання кадрового управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній.
10. Розвиток здібностей, особистості, мислення персоналу багатонаціональних компаній.
11. Цільовий підхід до управління процесом формування, розвитку і реалізації людських ресурсів в умовах перехідного суспільства.
12. Функціонально-рольовий і особистісно-діяльний підходи до дослідження планової діяльності.
13. Суб’єктно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
14. Теорії розвитку людини.
15. Теорії навчання, соціального навчання, біхевіоризм.
16. Когнітивні теорії, психоаналітична традиція, теорія “Я”, етологічний підхід.
17. Діагностика і корекція наявного, стихійно досягнутого рівня психічного розвитку людини.
18. Роль і місце соціалізації в розвитку особистості.

19.Соціально-психологічні концепції розвитку особистості.

20.Соціально-когнітивна, структурно-функціональні теорії соціалізації.

21.Психодинамічні концепції розвитку особистості. Теорія психосоціального розвитку.

22.Акмеологічна концепція розвитку персоналу багатонаціональних компаній.

23.Концептуальні и технологічні основи розвитку здібностей, особистості, мислення.

24.Поняття індивідуально-професійного розвитку.

25.Моделі навчання і професіоналізму.

26.Психологічна й індивідуально-професійна діагностика фахівців у системі моніторингу.

27.Ігромоделювання як особливий вид акмеологічної технології.

28.Навчання і нові цінності освіти. Основні підходи до організації педагогічної діяльності.

29.Принцип вирощування і культура педагогічного мислення. Генетичні рівні організації навчальних ситуацій.

30.Процесуальна характеристика різних типів педагогічної організації навчання.

31.Педагогічна діяльність і мислення в активних формах навчання.

32.Передумови удосконалювання творчого самовираження в навчальному процесі.

33.Шляхи сполучення в педагогічній діяльності практичної і дослідницької функцій. Педагогічне мислення й інтелектуальна культура.

34.Методологічне оформлення педагогічної діяльності і мислення. Культура мислення і нові педагогічні технології.

35.Шляхи методологізації освіти. Техніка мислення і педагогічна функція.

36.Проблеми розвитку психіки. Культура і розвиток психіки. Сутність розвитку.

37.Розвиток здібностей. Розвиток особистості. Розвиток мислення.

38.Моделювання розвитку в іграх. Моделювання і мислення. Ігромоделювання і ігротехніка.

39.Розвиток особистості: сутність і рівні. Рефлексія і самосвідомість як основа саморозвитку особистості.

40.Саморозвиток особистості в іграх. Професіоналізм і рівні розвитку діяльності.

41.Діалог як засіб педагогічної діяльності і мислення. Культура роботи з текстами і саморозвиток.

42.Моделювання розвитку культури мислення в управлінні. Проблеми управлінської освіти.

Моделювання управління в іграх.

43.Проект методологічної підготовки керівників. Розвиток техніки мислення і управління.

Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні.

46.Розвиток кадрів як кадрово-економічна функція. “Інструменти” розвитку кадрів.

47.Модель розвитку кадрів. Кадрово-економічна інформація для планування розвитку. Обмеження кадрово-організаційного розвитку.

48.Діяльність служб з планування навчання персоналу.

49.Облік і аналіз складу кадрів. Атестація кадрів.

50.Оцінка рівня навченості і професіоналізму. Оцінка якості знань, умінь і навичок фахівця.

51.Вибір програм навчання. Висування в резерв. Добір і просування кадрів.

52.Планування навчання з використанням нових методів і засобів навчання.

53.Вихідний контроль знань і атестація фахівців.

54.Планова робота з розвитку персоналу за кордоном.

55.Кадрова політика і планування роботи з кадрами.

56.Планування чисельності і складу працівників. Визначення перспективної потреби у фахівцях.

57.Аналіз потреб у перепідготовці персоналу.

58.Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації.

59.Програми перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу багатонаціональних компаній.

60.Методи перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу багатонаціональних компаній.

61.Програмне, проблемне, дистанційне навчання персоналу.

62.Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.

63.Управління трудовими переміщеннями. Залежність трудових переміщень від макроекономічних, політичних, соціальних, внутрішньофірмових і індивідуальних умов.

64.Планування кар’єри. Професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу як основа посадового просування службовця.

65.Соціальний і особистісний вимір кар’єри персоналу. Кар’єра як шлях до “акме”.

66.Організаційно-правові основи кар’єри. Самоуправління кар’єрою: стратегія і тактика. Стимулювання праці як фактор професійного розвитку персоналу.

67.Планування оцінки кінцевих результатів діяльності персоналу.

69.Види професійного навчання і форми навчання.

70.Індивідуальна, групова, курсова форми навчання нових працівників.

73.Контроль за розвитком кадрів. Області контролю виробничого навчання.

Опитування, іспити і тести, оцінка працівників, спостереження, індексація як методи контролю навчання кадрів.

76.Інвестування у професійний розвиток працівників з метою підвищення ефективності діяльності.

77.Пріоритет дії в розвитку людських ресурсів. Способи визначення потреб і визначення пріоритетів.

78.Спільні дії кадрових органів і лінійних керівників.

79.Визначення напряму програми заходів щодо розвитку персоналу й оцінювання тих, хто навчається.

80.Розробка програми й організація застосування здобутих навичок, умінь, здібностей на робочому місці. Моніторинг програм і оцінка результатів.

81.Професійний розвиток працівників для забезпечення підвищення ефективності виробництва.

82.Оцінка внеску розвитку людських ресурсів у підвищення ефективності діяльності організації.

83.Організація як система. Зв’язок між розвитком людських ресурсів і потребами суспільства, бізнесу.

84.Поняття стратегічного управління. Необхідність стратегічного управління людськими ресурсами.

85.Взаємозв’язок стратегії суспільства, корпоративної стратегії і стратегії управління людськими ресурсами.

86.Бачення перспективи організації, філософія управління персоналом, стратегія управління

людськими ресурсами.

87.Стратегічне самовизначення персоналу на розвиток. Методичні рекомендації щодо стратегічного і професійного розвитку.

88.Мотиваційні механізми стратегічного управління людськими ресурсами.

90.Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації і стратегія управління розвитком людських ресурсів.

1. **Список рекомендованих джерел**
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом // [Електроний ресурс] . Режим доступу: <http://b-ko.com/book_75.html>
3. Бублик М.І., Хім'як М.М. Бенчмаркінг як спосіб одержання конкурентних переваг // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.5− С.136-139
4. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. - Управління трудовим потенціалом. Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005.-403 с. // [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://buklib.net/component/option,com\_jbook/task,view/Itemid,99999999/catid,147/](http://buklib.net/component/option%2Ccom_jbook/task%2Cview/Itemid%2C99999999/catid%2C147/) id,5221/
5. Гуцу С.Ф. Правове регулювання підвищення кваліфікації у трудовому праві країни// Право і безпека. Науковий журнал. − №1(38)−2011// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/pib/2011_1/PB-1/PB-1_46.pdf>
6. Дрозач М.І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду // Наука та інновації. −№ 3.− Т 4. −2008. −С.88– 94// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nas.gov.ua/scinn/arhiv/0308/Drozach.pdf>
7. Журавська І., Тарасова Н. Навчання за рахунок роботодавця: як уникнути податкових ризиків? // [ Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.buhgalteria.com.ua/Hit.html?id=2658>
8. Ковальчук Г.О. Активізація навчання в економічній освіті// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/760/>
9. Ковтуненко Т. , Полєтаєва Т. H R - консалтинг в Україні: тенденції, прогнози, перспективи //Консалтинг в Україні − 2006−№10 (27)// [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.totalhr.com.ua/ru/info/1/3.html>
10. Красношапка В.В. Управління людськими ресурсами: курс лекцій для спеціальності «Адміністративний менеджмент». − К.,2004 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://books.br.com.ua/23521>
11. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Кондор. – 2003. – 296с.
12. Додатки

Додаток 1.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**відокремлений структурний підрозділ**

**ЗВО «ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ «Україна»**

**Рівненський інститут»**

РЕФЕРАТ

з дисципліни «Трудове право»

на тему: «Правове регулювання охорони праці»

**Виконав:**

студент 2 курсу групи ПЗ -21

Ковальчук Дмитро Васильович

**Перевірив:**

професор кафедри ГПЗД,

к.ю.н., доцент

Сердюк В.П.

Рівне 2023

Додаток 2.

**ЗМІСТ**

Перелік умовних позначень……….…………………………...……...3

Вступ...………………………………...……………………...………...4

Охорона праці як об’єкт правового дослідження……..………………..5

Механізм правового регулювання охорони праці.……………..…....9

Напрями удосконалення правового регулювання охорони праці…12

Висновки………………………………………………………………14

Список використаної літератури………….…………………………15

Додатки………………………………………………………………..16

Додаток 3.

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

|  |  |
| --- | --- |
| КЗпПВРУКУпАПКМУ МОПЄСДБФПУ | Кодекс законів про працю УкраїниВерховна Рада УкраїниКодекс України про адміністративні правопорушенняКабінет Міністрів УкраїниМіжнародна організація праціЄвропейський СоюзДержавний БюджетФедерація профспілок України |

Додаток 4.

**ВСТУП**

Захисттрудових прав, збереження життя і здоров’я учасників виробничого процесу – один з ключових пріоритетів сучасного цивілізованого суспільства. Відповідно до міжнародно-правових актів та Конституції України, людина, її життя і здоров’я, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Особи, які працюють, мають права на належні, безпечні та здорові умови праці, а держава забезпечує захист і виступає гарантом дотримання таких прав. Відтак, загальні принципи державної політики в галузі охорони праці, визначені законодавством України, спрямовані на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, адаптацію трудових процесів до можливостей робітника з урахуванням стану його здоров’я, психологічних та інших особливостей, що кореспондується із засадами захисту здоров’я працівників, визначеними в конвенціях Міжнародної організації праці та директивах Європейського Союзу.