

# ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Декан факультету економіки і управління

Віталій КАРПЕНКО

«24» червня 2025 р.

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### Економіка праці і соціально-трудові відносини

**Галузь знань** 07 Управління та адміністрування

**Спеціальність** 071 Облік і оподаткування

**Освітньо-професійна програма** Облік і оподаткування

**Шифр дисципліни** ОПП 03

**Рівень вищої освіти** Перший (бакалаврський)

**Обсяг дисципліни** 5 кредитів ЄКТС

**Мова навчання** – українська

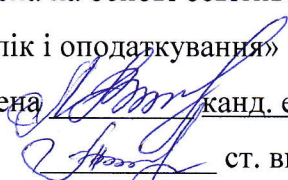
**Статус дисципліни** обов'язкова (професійної підготовки)

**Факультет** Економіки і управління

**Кафедра** HR-інжиніринг у бізнес-економіці

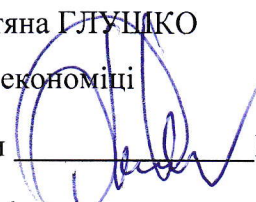
Форма навчання	Курс	Семестр	Загальний обсяг		Кількість годин							Курсовий проєкт	Курсова робота	Форма семестрового контролю	
					Аудиторні заняття					Самостійна робота, в т.ч. ІРС	Залік			Іспит	
			Кредити ЄКТС	Години	Разом	Лекції	Лабораторні роботи	Практичні заняття	Семінарські заняття						
Д	3	5	5	150	50	16	-	34	-	100	-	-	-	+	
З	3	5	5	150	16	8	-	8	-	134	-	-	-	+	

Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми «Облік і оподаткування» за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування»

Робоча програма складена  канд. екон. наук, доцентом Лесею ВОЛЯНСЬКОЮ-САВЧУК

ст. викладач Тетяна ГЛУШКО

Схвалена на засіданні кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці


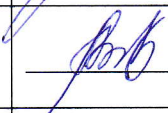

Протокол від 2 червня 2025 № 10 Зав. кафедри  Михайло ВЕДЕРНІКОВ

Робоча програма розглянута та схвалена вченою радою факультету економіки і управління

Протокол від 24 червня 2025 № 36/25

Голова вченої ради факультету  Віталій КАРПЕНКО

## 2 ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ

Посада	Назва факультету	Підпис	Ініціали, прізвище
Завідувач кафедри обліку, аудиту та оподаткування, канд. екон. наук, доц.	Факультет економіки і управління		Лариса СКОРОБОГАТА
Гарант освітньо-професійної програми, канд. екон. наук, доц.	Факультет економіки і управління		Наталія ПОНОМАРЬОВА
Декан, канд. екон. наук, доц.	Факультет економіки і управління		Віталій КАРПЕНКО

### 3. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Нові підходи до вирішення економічних проблем зумовлюють необхідність вивчення дисципліни професійного спрямування «Економіка праці і соціально-трудові відносини» бакалаврами з економічних спеціальностей.

**Пререквізити** – Університетська освіта та академічна доброчесність, Економіко-математичні методи та моделі.

**Кореквізити** – Оподаткування.

Відповідно до **Стандарту вищої освіти** із зазначеної спеціальності та освітньої програми дисципліна має забезпечити:

**компетентності:** Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми під час професійної діяльності у сфері обліку, аудиту та оподаткування або в процесі навчання, що передбачає застосування теорії та методів економічної науки характеризується комплексністю й невизначеністю умов. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). Здатність діяти соціально відповідально та свідомо. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та У розвитку суспільства, техніки і технологій, вести здоровий спосіб життя. Здатність досліджувати тенденції розвитку економіки за допомогою інструментарію макро- та мікроекономічного аналізу, робити узагальнення стосовно оцінки прояву окремих явищ, які властиві сучасним процесам в економіці. Здатність застосовувати етичні принципи під час виконання професійних обов'язків.

**програмі результати навчання:** Студент, який успішно завершив вивчення дисципліни, повинен: знати та розуміти економічні категорії, закони, причинно-наслідкові та функціональні зв'язки, які існують між процесами та явищами на різних рівнях економічних систем. Знати та розуміти економічні категорії, закони, причинно-наслідкові та функціональні зв'язки, які існують між процесами та явищами на різних рівнях економічних систем. Розуміти організаційно-економічний механізм управління підприємством та оцінювати ефективність прийняття рішень з використанням обліково-аналітичної інформації. Усвідомлювати особливості функціонування підприємств у сучасних умовах господарювання демонструвати розуміння їх ринкового позиціонування. Дотримуватися здорового способу життя, безпеки життєдіяльності співробітників та здійснювати заходи щодо збереження навколишнього середовища. Виконувати професійні функції з урахуванням вимог соціальної відповідальності, трудової дисципліни, вміння планувати та управляти часом. Розуміти вимоги до діяльності за спеціальністю, зумовлені необхідністю забезпечення сталого розвитку України, її зміцнення як демократичної, соціальної, правової держави.

**Мета дисципліни** формування теоретичних і практичних знань щодо функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві.

**Предметом дисципліни** соціально-трудові відносини на макро- і мікрорівні та закономірності їх розвитку.

**Завдання дисципліни** «Економіка праці і соціально-трудові відносини»:

– висвітлення теоретико-методологічних та прикладних аспектів сучасних проблем економіки праці й соціально-трудових відносин;

– формування у студентів практичних навичок і вмінь щодо управління працею та регулювання відносин у соціально-трудовій сфері;

– розвиток здібностей до науково-дослідної роботи в сфері макро- і мікроекономіки праці;

– формування професійних здібностей та навичок у майбутніх фахівців щодо вирішення проблем економіки праці й соціально-трудових відносин.

**Результати навчання.** Студент, який успішно завершив вивчення дисципліни, повинен: **демонструвати знання** і розуміння теоретичних основ економіки праці та соціально-трудових відносин; **аналізувати і прогнозувати** ринкові явища щодо відтворення трудових ресурсів, трудового потенціалу на основі теоретичних знань і прикладних навичок у сфері ЕПІСТВ; **збирати та аналізувати** необхідну інформацію щодо функціонування ринку праці, обґрунтовувати управлінські рішення щодо його регулювання; застосовувати набуті теоретичні знання для **розв'язання практичних завдань** у сфері політики доходів і оплати праці; **застосовувати інноваційні підходи** щодо удосконалення соціально-трудових відносин з урахуванням змін ринкового середовища.

#### 4 СТРУКТУРА ЗАЛКОВИХ КРЕДИТІВ ДИСЦИПЛІНИ

Назва теми	Кількість годин, відведених на:					
	Денна форма			Заочна форма		
	лекції	практ. заняття	СРС	лекції	практ. заняття	СРС
Тема 1. Економіка праці й соціально-трудові відносини як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна.	2	2	5	2	2	8
Тема 2. Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності.		2	5			8
Тема 3. Соціально-трудові відносини як система.		2	6			8
Тема 4. Регулювання соціально-трудових відносин.	2	2	6	2	2	8
Тема 5. Соціальне партнерство.	2	2	6			8
Тема 6. Моніторинг соціально-трудової сфери.		2	6			8
Тема 7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.	2	2	6	2	2	8
Тема 8. Населення і трудовий потенціал.	2	2	6			8
Тема 9. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал.		2	6			8
Тема 10. Якість робочої сили.	2	2	6	2	2	8
Тема 11. Ринок праці в системі соціально-трудових відносин.		2	6			8
Тема 12. Регулювання зайнятості населення.		2	6			8
Тема 13. Продуктивність праці: сутність, фактори і методи вимірювання.	2	2	6	2	2	8
Тема 14. Управління персоналом у системі соціально-трудових відносин на мікрорівні.	2	2	6			7
Тема 15. Організація і нормування праці.		2	6			7
Тема 16. Заробітна плата в ринковій економіці.	2	2	6	2	2	8
Тема 17. Аналіз і планування трудових показників. Звітність і аудит у сфері праці.		2	6			8
<b>Разом за семестр:</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>134</b>

## 5 ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### 5.1 Зміст лекційного курсу

#### Перелік лекційних занять для студентів денної форми здобуття освіти

Номер лекції	Перелік тем лекцій, їх анотації	Кількість годин
1	<p><b>Економіка праці й соціально-трудові відносини як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна</b>                      Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження. Мета, завдання, об'єкт, предмет, методологія і інформаційна база вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини». Структура і логіка курсу. Взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами та науками.</p> <p><b>Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності</b>                      Поняття праці та особливості трудової діяльності людини. Мотиви та стимули до праці. Економічні та соціальні процеси у сфері праці. Право громадян України на працю. Праця жінок та молоді.</p> <p><b>Соціально-трудові відносини як система</b>                      Сутність та загальна характеристика системи соціально-трудових відносин. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин. Предмет і рівні соціально-трудових відносин на різних рівнях. Види, принципи і типи соціально-трудових відносин. Соціально-трудові відносини у державах загального добробуту. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудових відносин. Концепція гідної праці.                      Література: [1] с. 13-15; [2] с. 10-17; [3] с. 16-26; [4] с. 8-12; [5] с. 6-8; [6] с. 34-44; [9] с. 12-30; [10].</p>	2
2	<p><b>Регулювання соціально-трудових відносин</b>                      Система державного та суспільного регулювання соціально-трудових відносин. Трудове законодавство України. Закордонний досвід регулювання соціально-трудових відносин.</p> <p><b>Соціальне партнерство</b>                      Передумови виникнення та чинники розвитку соціального партнерства. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки. Моделі, форми і принципи соціального партнерства. Держава у системі соціального партнерства. Наймані працівники та їх представницькі органи як суб'єкти соціального партнерства. Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства.                      Література: [2] с. 102-115; [3] с. 67-83; [5] с. 60-64; [7] с. 43-44; [8] с. 29-36</p>	2
3	<p><b>Моніторинг соціально-трудової сфери</b>                      Сутність моніторингу соціально-трудової сфери, його нормативно-правова та інформаційна база. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери. Моніторинг соціально-трудових процесів на підприємстві.</p> <p><b>Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин</b>                      Еволюція розвитку Міжнародної організації праці. Організаційна структура Міжнародної організації праці. Мета, завдання та цілі Міжнародної організації праці. Напрямки діяльності Міжнародної організації праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.                      Література: [1] с. 87-95; [4] с. 115-125; [6] с. 205-224; [7] с. 89-94; [8] с. 119-130; [11].</p>	2
4	<p><b>Населення і трудовий потенціал</b>                      Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу. Рівнева та компонентна структура трудового потенціалу. Населення як демоекономічна категорія. Сучасна демографічна ситуація та її вплив на формування трудового потенціалу України. Джерела інформації про населення. Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції.</p> <p><b>Людський капітал як реалізований трудовий потенціал</b>                      Розвиток концепції людського капіталу. Людський капітал як соціально-економічна категорія та його зв'язок з трудовим потенціалом. Інвестування в людський капітал як умова формування конкурентоспроможної вітчизняної економіки.                      Література: [2] с. 167-175; [3] с. 178-183; [4] с. 189-193; [7] с. 146-149; [9] с. 234-240; [10] с. 234-237.</p>	2
5	<p><b>Якість робочої сили</b>                      Конкурентоспроможність і професійна підготовка працівників в умовах сучасних інтеграційних процесів. Складові поняття «якість робочої сили». Система професійної підготовки робочої сили в Україні. Сутність та значення професійної орієнтації у формуванні якості робочої сили. Напрями удосконалення якості робочої сили.</p> <p><b>Ринок праці в системі соціально-трудових відносин</b>                      Особливості, умови виникнення та функціонування ринку праці. Функції та елементи ринку праці. Кон'юнктура ринку праці. Механізм функціонування ринку праці. Структура, типи і</p>	2

	сегменти ринку праці. Гнучкість ринку праці. Інфраструктура і фактори розвитку ринку праці. Література: [1] с. 120-126; [3] с. 180-185; [4] с. 197-198; [5] с. 276-284; [7] с. 106-118; [8] с. 367-370.	
6	<b>Регулювання зайнятості населення</b> Поняття і значення зайнятості. Види зайнятості. Зайнятість як елемент соціально-економічної політики. Сучасний стан зайнятості в Україні. Напрями регулювання зайнятості населення в Україні. <b>Продуктивність праці: сутність, фактори і методи вимірювання.</b> Продуктивність як економічна категорія. Сутність ефективності, рентабельності та продуктивності праці. Показники вимірювання продуктивності праці. Методи вимірювання продуктивності праці. Принципи досягнення високого рівня продуктивності. Взаємозв'язок продуктивності та оплати праці. Література: [2] с. 450-455; [5] с. 289-303; [6] с. 304-314; [7] с. 176-178; [8] с. 561-568; [9] с. 243-250.	2
7	<b>Управління персоналом у системі соціально-трудових відносин на мікрорівні.</b> Персонал підприємства та засади його формування. Управління персоналом як механізм регулювання трудових відносин. Класифікація витрат на персонал за міжнародними стандартами. <b>Організація і нормування праці.</b> Сутність, принципи і завдання організації праці. Поділ і кооперування праці. Організація та обслуговування робочих місць. Створення сприятливих умов праці. Сутність і значення нормування праці. Об'єкти нормування праці. Аналіз трудового процесу і затрат робочого часу. Нормативні матеріали для визначення норм праці. Норми затрат праці. Література: [1] с. 411-415; [2] с. 509-522; [3] с. 199-200; [6] с. 405-424; [8] с. 602-630; [11].	2
8	<b>Заробітна плата в ринковій економіці.</b> Соціально-економічна сутність заробітної плати. Регулювання оплати праці. Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. <b>Аналіз і планування трудових показників. Звітність і аудит у сфері праці.</b> Сутність і значення аналізу трудових показників. Аналіз ефективності використання робочого часу. Аналіз чисельності персоналу. Аналіз продуктивності праці на рівні підприємства. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці. Сутність і значення планування трудових показників. Планування фонду робочого часу. Планування чисельності персоналу. Планування продуктивності праці на підприємстві. Планування фонду оплати праці. Звітність з питань праці. Сутність аудиту у сфері праці. Література: [1] с. 701-715; [2] с. 762-768; [4] с. 289-300; [8] с. 803-824; [9] с. 483-490; [10] с. 506-511.	2
	<b>Разом:</b>	<b>16</b>

**Перелік оглядових лекцій для студентів заочної форми здобуття освіти**

Номер лекції	Тема лекції	Кількість годин
1	<b>Економіка праці й соціально-трудові відносини як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна.</b> Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження. Мета, завдання, об'єкт, предмет, методологія і інформаційна база вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини». Структура і логіка курсу. Взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами та науками. <b>Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності</b> Поняття праці та особливості трудової діяльності людини. Мотиви та стимули до праці. Економічні та соціальні процеси у сфері праці. Право громадян України на працю. Праця жінок та молоді. Література: [1] с. 13-15; [5] с. 6-8; [6] с. 34-44; [9] с. 12-30	2
2	<b>Соціально-трудові відносини як система</b> Сутність та загальна характеристика системи соціально-трудових відносин. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин. Предмет і рівні соціально-трудових відносин на різних рівнях. Види, принципи і типи соціально-трудових відносин. Соціально-трудові відносини у державах загального добробуту. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудових відносин. Концепція гідної праці. Література: [1] с. 33-35; [3] с. 44-48; [6] с. 56-64; [9] с. 67-70	2
3	<b>Регулювання соціально-трудових відносин</b> Система державного та суспільного регулювання соціально-трудових відносин. Трудове законодавство України. Закордонний досвід регулювання соціально-трудових відносин. <b>Соціальне партнерство</b> Передумови виникнення та чинники розвитку соціального партнерства. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки. Моделі, форми і принципи соціального партнерства. Держава у системі соціального партнерства. Наймані працівники та	2

	їх представницькі органи як суб'єкти соціального партнерства. Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства. Література: [2] с. 102-115; [3] с. 67-83; [5] с. 60-64; [7] с. 43-44; [8] с. 29-36	
4	<b>Продуктивність праці: сутність, фактори і методи вимірювання.</b> Продуктивність як економічна категорія. Сутність ефективності, рентабельності та продуктивності праці. Показники вимірювання продуктивності праці. Методи вимірювання продуктивності праці. Принципи досягнення високого рівня продуктивності. Взаємозв'язок продуктивності та оплати праці. <b>Організація і нормування праці.</b> Сутність, принципи і завдання організації праці. Поділ і кооперування праці. Організація та обслуговування робочих місць. Створення сприятливих умов праці. Сутність і значення нормування праці. Об'єкти нормування праці. Аналіз трудового процесу і затрат робочого часу. Нормативні матеріали для визначення норм праці. Норми затрат праці. <b>Заробітна плата в ринковій економіці.</b> Соціально-економічна сутність заробітної плати. Регулювання оплати праці. Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Література: [1] с. 411-415; [2] с. 509-522; [3] с. 199-200; [6] с. 405-424; [8] с. 602-630; [11].	2
	<b>Разом:</b>	<b>8</b>

## 5.2 Зміст практичних занять

### Перелік практичних занять для студентів денної форми здобуття освіти

№ заняття	Тема практичного заняття	Кількість годин
1	<b>Економіка праці й соціально-трудова відносина як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна</b> Праця й соціально-трудова відносина як предмет наукового економічного дослідження. Мета, завдання, об'єкт, предмет, методологія і інформаційна база вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина». Структура і логіка курсу. Взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина» з іншими дисциплінами та науками. Література: [1] с. 13-15; [5] с. 6-8; [6] с. 34-44; [9] с. 12-30	2
2	<b>Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності</b> Поняття праці та особливості трудової діяльності людини. Мотиви та стимули до праці. Економічні та соціальні процеси у сфері праці. Право громадян України на працю. Праця жінок та молоді. Література: [2] с. 10-17; [3] с. 16-26; [4] с. 8-12; [10] с. 22-39	2
3	<b>Соціально-трудова відносина як система</b> Сутність та загальна характеристика системи соціально-трудова відносин. Сторони і суб'єкти соціально-трудова відносин. Предмет і рівні соціально-трудова відносин на різних рівнях. Види, принципи і типи соціально-трудова відносин. Соціально-трудова відносина у державах загального добробуту. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудова відносин. Концепція гідної праці. Література: [1] с. 33-35; [3] с. 44-48; [6] с. 56-64; [9] с. 67-70	2
4	<b>Регулювання соціально-трудова відносин</b> Система державного та суспільного регулювання соціально-трудова відносин. Трудове законодавство України. Закордонний досвід регулювання соціально-трудова відносин. Література: [3] с. 67-75; [4] с. 56-67; [7] с. 43-44; [8] с. 29-36	2
5	<b>Соціальне партнерство</b> Передумови виникнення та чинники розвитку соціального партнерства. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки. Моделі, форми і принципи соціального партнерства. Держава у системі соціального партнерства. Наймані працівники та їх представницькі органи як суб'єкти соціального партнерства. Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства. Література: [2] с. 102-115; [3] с. 76-83; [5] с. 60-64	2
6	<b>Моніторинг соціально-трудова сфери</b> Сутність моніторингу соціально-трудова сфери, його нормативно-правова та інформаційна база. Напрями моніторингу соціально-трудова сфери. Моніторинг соціально-трудова процесів на підприємстві. Література: [4] с. 115-125; [6] с. 205-224; [8] с. 119-130; [11]	2
7	<b>Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин</b> Еволюція розвитку Міжнародної організації праці. Організаційна структура Міжнародної організації праці. Мета, завдання та цілі Міжнародної організації праці. Напрямки діяльності Міжнародної організації праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин.	2

	Література: [4] с. 115-125; [6] с. 205-224; [8] с. 119-130; [11]	
8	<b>Населення і трудовий потенціал</b> Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу. Рівнева та компонентна структура трудового потенціалу. Населення як демоекономічна категорія. Сучасна демографічна ситуація та її вплив на формування трудового потенціалу України. Джерела інформації про населення. Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції. Література: [2] с. 167-175; [4] с. 189-193; [7] с. 131-134; [9]; [11]	2
9	<b>Людський капітал як реалізований трудовий потенціал</b> Розвиток концепції людського капіталу. Людський капітал як соціально-економічна категорія та його зв'язок з трудовим потенціалом. Інвестування в людський капітал як умова формування конкурентоспроможної вітчизняної економіки. Література: [3] с. 178-183; [7] с. 146-149; [9] с. 234-240; [10] с. 234-237	2
10	<b>Якість робочої сили</b> Конкурентоспроможність і професійна підготовка працівників в умовах сучасних інтеграційних процесів. Складові поняття «якість робочої сили». Система професійної підготовки робочої сили в Україні. Сутність та значення професійної орієнтації у формуванні якості робочої сили. Напрями удосконалення якості робочої сили. Література: [1] с. 120-126; [4] с. 197-198; [5] с. 276-284; [11]	2
11	<b>Ринок праці в системі соціально-трудова відносин</b> Продуктивність як економічна категорія. Сутність ефективності, рентабельності та продуктивності праці. Показники вимірювання продуктивності праці. Методи вимірювання продуктивності праці. Принципи досягнення високого рівня продуктивності. Взаємозв'язок продуктивності та оплати праці. Література: [3] с. 180-185; [7] с. 106-118; [8] с. 367-370; [11]	2
12	<b>Регулювання зайнятості населення</b> Персонал підприємства та засади його формування. Управління персоналом як механізм регулювання трудових відносин. Класифікація витрат на персонал за міжнародними стандартами. Література: [2] с. 450-455; [5] с. 289-303; [6] с. 304-314; [9] с. 243-250	2
13	<b>Продуктивність праці: сутність, фактори і методи вимірювання.</b> Продуктивність як економічна категорія. Сутність ефективності, рентабельності та продуктивності праці. Показники вимірювання продуктивності праці. Методи вимірювання продуктивності праці. Принципи досягнення високого рівня продуктивності. Взаємозв'язок продуктивності та оплати праці. Література: [5] с. 307-309; [7] с. 176-178; [8] с. 561-568	2
14	<b>Управління персоналом у системі соціально-трудова відносин на мікрорівні.</b> Персонал підприємства та засади його формування. Управління персоналом як механізм регулювання трудових відносин. Класифікація витрат на персонал за міжнародними стандартами. Література: [1] с. 411-415; [2] с. 541-548; [7] с. 188-190; [11]	2
15	<b>Організація і нормування праці.</b> Сутність, принципи і завдання організації праці. Поділ і кооперування праці. Організація та обслуговування робочих місць. Створення сприятливих умов праці. Сутність і значення нормування праці. Об'єкти нормування праці. Аналіз трудового процесу і затрат робочого часу. Нормативні матеріали для визначення норм праці. Норми затрат праці. Література: [1] с. 509-522; [3] с. 199-200; [6] с. 405-424; [8] с. 602-630	2
16	<b>Заробітна плата в ринковій економіці.</b> Соціально-економічна сутність заробітної плати. Регулювання оплати праці. Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Література: [1] с. 701-715; [2] с. 762-768; [4] с. 289-300; [9] с. 483-490	2
17	<b>Аналіз і планування трудових показників. Звітність і аудит у сфері праці.</b> Сутність і значення аналізу трудових показників. Аналіз ефективності використання робочого часу. Аналіз чисельності персоналу. Аналіз продуктивності праці на рівні підприємства. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці. Сутність і значення планування трудових показників. Планування фонду робочого часу. Планування чисельності персоналу. Планування продуктивності праці на підприємстві. Планування фонду оплати праці. Звітність з питань праці. Сутність аудиту у сфері праці. Література: [1] с. 589-595; [2] с. 704-708; [8] с. 803-824; [10] с. 506-511	2
	<b>Разом:</b>	<b>34</b>

**Перелік практичних занять для студентів заочної форми здобуття освіти**

<b>№ з/п</b>	<b>Тема практичного заняття</b>	<b>Кількість годин</b>
1	<b>Соціально-трудові відносини як система</b> Сутність та загальна характеристика системи соціально-трудових відносин. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин. Предмет і рівні соціально-трудових відносин на різних рівнях. Види, принципи і типи соціально-трудових відносин. Соціально-трудові відносини у державах загального добробуту. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудових відносин. Концепція гідної праці. Література: [2] с. 10-17; [3] с. 16-26; [4] с. 8-12; [10] с. 22-39	2
2	<b>Регулювання соціально-трудових відносин</b> Система державного та суспільного регулювання соціально-трудових відносин. Трудове законодавство України. Закордонний досвід регулювання соціально-трудових відносин. Література: [2] с. 450-455; [5] с. 289-303; [6] с. 304-314; [9] с. 243-250	2
3	<b>Продуктивність праці: сутність, фактори і методи вимірювання.</b> Продуктивність як економічна категорія. Сутність ефективності, рентабельності та продуктивності праці. Показники вимірювання продуктивності праці. Методи вимірювання продуктивності праці. Принципи досягнення високого рівня продуктивності. Взаємозв'язок продуктивності та оплати праці. Література: [5] с. 307-309; [7] с. 176-178; [8] с. 561-568	2
4	<b>Заробітна плата в ринковій економіці</b> Соціально-економічна сутність заробітної плати. Регулювання оплати праці. Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Література: [1] с. 701-715; [2] с. 762-768; [4] с. 289-300; [9] с. 483-490	2
<b>Разом:</b>		<b>8</b>

**5.3 Зміст самостійної (у т.ч. індивідуальної) роботи здобувача вищої освіти**

Самостійна робота студентів усіх форм навчання полягає у систематичному опрацюванні програмного матеріалу з відповідних джерел інформації, підготовці до практичних занять, тестування з теоретичного матеріалу, виконання контрольних робіт, виконанні індивідуальних завдань, тощо.

Студенти заочної форми здобуття освіти виконують ще й контрольну роботу. Вимоги до її виконання та варіанти визначаються методичними рекомендаціями до виконання контрольних робіт, які кожний студент отримує на кафедрі у період сесії.

**Зміст самостійної роботи студентів денної форми здобуття освіти**

<b>Номер тижня</b>	<b>Зміст самостійної роботи</b>	<b>К-сть годин</b>
1	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т1, підготовка до практичного заняття, ознайомлення із домашнім завданням.	5
2	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т2, підготовка до практичного заняття	5
3	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т3, підготовка до практичного заняття	6
4	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т4, підготовка до практичного заняття	6
5	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т5, підготовка до тестового контролю 1, підготовка до практичного заняття	6
6	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т6, підготовка до контрольної роботи 1, підготовка до практичного заняття	6
7	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т7, підготовка до практичного заняття	6
8	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т8, підготовка до практичного заняття	6
9	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т9, підготовка до практичного заняття	6
10	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т10, підготовка до практичного заняття	6
11	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т11, підготовка до практичного заняття	6
12	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т12, підготовка до тестового контролю 2, підготовка до практичного заняття	6
13	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т13, підготовка до контрольної роботи 2, підготовка до практичного заняття	6
14	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т14, підготовка до практичного заняття	6
15	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т15, підготовка до практичного заняття	6
16	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т16, підготовка до практичного заняття	6
17	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т17, підготовка до практичного заняття, захист домашнього завдання.	6
<b>Разом:</b>		<b>100</b>

Керівництво самостійною роботою та контроль за виконанням індивідуального завдання здійснює викладач згідно з розкладом консультацій у поза урочний час.

Вимоги до виконання контрольної роботи (для студентів заочної форми здобуття освіти), есе і тез доповідей (для студентів денної форми здобуття освіти) викладені в Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни <https://msn.khmnpu.edu.ua/course/view.php?id=3108>.

## **6 ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕТОДИ НАВЧАННЯ**

Процес навчання з дисципліни ґрунтується на використанні традиційних та сучасних технологій. Зокрема, лекції проводяться в основному словесними методами, а практичні заняття проводяться з використанням інформаційних технологій, застосування статистичної методології та методики досліджень кількісної сторони масових процесів та явищ, які відбуваються у сфері праці, з метою виявлення тут якісних особливостей, взаємозв'язків та закономірностей.

## **7 МЕТОДИ КОНТРОЛЮ**

Поточний контроль здійснюється під час лекційних, практичних занять, а також у дні проведення контрольних заходів, встановлених робочою програмою і графіком навчального процесу. При цьому використовуються такі методи поточного контролю:

- усне опитування;
- тестовий контроль;
- написання контрольних робіт;
- виконання індивідуальних завдань.

При виведенні підсумкової семестрової оцінки враховуються результати як поточного контролю, так і підсумкового контрольного заходу, який проводиться з усього матеріалу дисципліни. Здобувач вищої освіти, який набрав з будь-якого виду навчальної роботи, суму балів нижчу за 60 відсотків від максимального балу, не допускається до семестрового контролю, поки не виконає обсяг роботи, передбачений Робочою програмою. Здобувач вищої освіти, який набрав позитивний середньозважений бал (60 відсотків і більше від максимального балу) з усіх видів поточного контролю і не склав іспит, вважається таким, який має академічну заборгованість. Ліквідація академічної заборгованості із семестрового контролю здійснюється у період екзаменаційної сесії або за графіком, встановленим деканатом відповідно до «Положення про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ».

## **8 ПОЛІТИКА ДИСЦИПЛІНИ**

Політика навчальної дисципліни загалом визначається системою вимог до здобувача вищої освіти, що передбачені чинними положеннями Університету про організацію і навчально-методичне забезпечення освітнього процесу. Зокрема, проходження інструктажу з техніки безпеки; відвідування занять з дисципліни є обов'язковим. За об'єктивних причин (підтверджених документально) теоретичне навчання за погодженням із лектором може відбуватись в індивідуальному режимі. Успішне опанування дисципліни і формування фахових компетентностей і програмних результатів навчання передбачає необхідність підготовки до практичних занять (вивчення теоретичного матеріалу з теми, активно працювати на занятті, розв'язувати задачі, брати участь у дискусіях щодо прийнятих рішень при виконанні здобувачами задач).

Здобувачі вищої освіти зобов'язані дотримуватися термінів виконання усіх видів робіт у встановлені терміни, передбачені робочою програмою навчальної дисципліни. Пропущене практичне заняття здобувач зобов'язаний відпрацювати у встановлений викладачем термін, але не пізніше, ніж за два тижні до кінця теоретичних занять у семестрі.

Засвоєння студентом теоретичного матеріалу з дисципліни оцінюється за результатами опитування під час практичних занять, тестування й виконання індивідуального домашнього завдання. Виконання індивідуального завдання завершується його здачею на перевірку у терміни, встановлені графіком самостійної роботи. У якості ІЗ здобувач може підготувати реферат або тези доповіді на конференцію за однією з тем навчальної дисципліни при дотриманні узгоджених з викладачем термінів його виконання.

Здобувач вищої освіти, виконуючи самостійну роботу з дисципліни, має дотримуватися політики доброчесності (заборонені списування, підказки, плагіат, використання штучного інтелекту (без вірного цитування)). У разі порушення політики академічної доброчесності в будь-яких видах навчальної роботи здобувач вищої освіти отримує незадовільну оцінку і має повторно виконати завдання з відповідної теми (виду роботи), що передбачені робочою програмою. Будь-які форми порушення академічної доброчесності під час вивчення навчальної дисципліни не допускаються та не толеруються.

У межах вивчення навчальної дисципліни здобувачам вищої освіти передбачено визнання і зарахування результатів навчання, набутих шляхом неформальної освіти, що розміщені на доступних платформах (<https://prometheus.org>, <https://www.coursera.org/>, <https://hurma.work/blog/category/hr-ua/>, <https://finacademy.net/ua/webinars/karera>), які сприяють формуванню компетентностей і поглибленню результатів навчання, визначених робочою програмою дисципліни, або забезпечують вивчення відповідної теми та/або виду робіт з програми навчальної дисципліни (детальніше у Положенні про порядок визнання та зарахування результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ).

## 9 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ У СЕМЕСТРІ

Оцінювання академічних досягнень здобувача вищої освіти здійснюється відповідно до «Положення про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ».

При поточному оцінюванні виконаної здобувачем роботи з кожної структурної одиниці і отриманих ним результатів викладач виставляє йому певну кількість балів із призначених робочою програмою для цього виду роботи. При цьому кожна структурна одиниця (робота) може бути зарахована, якщо здобувач набрав не менше 60 відсотків (мінімальний рівень для позитивної оцінки) від максимально можливої суми балів, призначеної структурній одиниці.

Будь-які форми порушення академічної доброчесності не допускаються та не толеруються. Отриманий здобувачем бал за зарахований вид навчальної роботи (структурну одиницю) після її оцінювання викладач виставляє в електронному журналі обліку успішності здобувачів вищої освіти. За умови виконання усіх видів навчальної роботи за результатами поточного контролю протягом вивчення навчальної дисципліни, встановлених її Робочою програмою, здобувач денної форми здобуття освіти з навчальної дисципліни, підсумковим контролем для якої є іспит, може набрати до 60 балів (здобувач заочної форми – до 50 балів). Позитивну підсумкову оцінку здобувач може отримати, якщо за результатами поточного та підсумкового контролів набере від 60 до 100 балів.

Семестрова підсумкова оцінка розраховується в автоматизованому режимі в інформаційній підсистемі «Електронний журнал» (ІС «Електронний університет») і відповідно до накопиченої суми балів визначається оцінка за інституційною шкалою та шкалою ЄКТС (див. таблицю Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС), яка заноситься в екзаменаційну відомість, а також до Індивідуального навчального плану здобувача вищої освіти.

При оцінюванні результатів навчання здобувачів вищої освіти з будь-якого виду навчальної роботи (структурної одиниці) викладач може користуватися наведеними нижче критеріями

Таблиця – Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти

Оцінка та рівень досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей	Узагальнений зміст критерію оцінювання
Відмінно (високий)	Здобувач вищої освіти глибоко і у повному обсязі опанував зміст навчального матеріалу, легко в ньому орієнтується і вміло використовує понятійний апарат; уміє пов'язувати теорію з практикою, вирішувати практичні завдання, впевнено висловлювати і обґрунтовувати свої судження. Відмінна оцінка передбачає грамотний, логічний виклад відповіді (як в усній, так і у письмовій формі), якісне зовнішнє оформлення роботи. Здобувач не вагається при видозміні запитання, вміє робити детальні та узагальнюючі висновки. При відповіді допустив дві–три несуттєві похибки.
Добре (середній)	Здобувач вищої освіти виявив повне засвоєння навчального матеріалу, володіє понятійним апаратом, орієнтується у вивченому матеріалі; свідомо використовує теоретичні знання для вирішення практичних задач; виклад відповіді грамотний, але у змісті і формі відповіді можуть мати місце окремі неточності, нечіткі формулювання закономірностей тощо. Відповідь здобувача вищої освіти має будуватися на основі самостійного мислення. Здобувач у відповіді допустив дві–три несуттєві помилки.
Задовільно (достатній)	Здобувач вищої освіти виявив знання основного програмного матеріалу в обсязі, необхідному для подальшого навчання та практичної діяльності за професією, справляється з виконанням практичних завдань, передбачених програмою. Як правило, відповідь здобувача будується на рівні репродуктивного мислення, здобувач має слабкі знання структури курсу, допускає неточності і суттєві помилки у відповіді, вагається при відповіді на видозмінене запитання. Разом з тим набув навичок, необхідних для виконання нескладних практичних завдань, які відповідають мінімальним критеріям оцінювання і володіє знаннями, що дозволяють йому під керівництвом викладача усунути неточності у відповіді.
Незадовільно (недостатньо)	Здобувач вищої освіти виявив розрізнені, безсистемні знання, не вміє виділяти головне і другорядне, допускається помилок у визначенні понять, перекручує їх зміст, хаотично і невпевнено викладає матеріал, не може використовувати знання при вирішенні практичних завдань. Як правило, оцінка "незадовільно" виставляється студенту, який не може продовжити навчання без додаткової роботи з вивчення дисципліни.

*Допуском* здобувача вищої освіти до підсумкового оцінювання та критерієм його успішного проходження може бути досягнення ним мінімального порогового рівня балів встановленого кожному із запланованих результатів навчання з освітнього компоненту (структурної одиниці), тобто 60 відсотків від максимально можливого балу.

*Іспит* виставляється, якщо здобувач вищої освіти досяг мінімального порогового рівня балів, а загальна

сума балів, яку він набрав за результатами поточного контролю з освітнього компонента, знаходиться у межах від 60 до 100 балів. При цьому за інституційною шкалою виставляється оцінка «зараховано», а за шкалою ЄКТС – буквене позначення оцінки, що відповідає набраній студентом сумі балів відповідно до таблиці «Співвідношення».

**Структурування дисципліни за видами навчальної роботи і оцінювання результатів навчання студентів денної форми здобуття освіти**

Аудиторна робота								Контрольні заходи				Самостійна робота	Семестровий контроль	Разом
Практичне заняття № (мінімум – 4 контрольні точки):								Тестовий контроль:		Контрольна робота:		ІЗ*	Іспит	Сума балів
1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	Т* 1-8	Т 9-17	Т.1-8	Т.9-17			
Кількість балів за вид навчальної роботи (мінімум-максимум)														
3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	12-20	24-40	60-100* *
<b>12-20</b>								<b>6-10</b>		<b>6-10</b>		<b>12-20</b>		
								<b>Разом балів</b>					<b>24-40</b>	

**Примітка :** \*ІЗ – індивідуальне завдання; Т\*– тема навчальної дисципліни;

\*\*За набрану з будь-якого виду навчальної роботи з дисципліни кількість балів, нижче встановленого мінімуму, здобувач отримує незадовільну оцінку і має її перездати у встановлений викладачем (деканом) термін. Інституційна оцінка встановлюється відповідно до таблиці «Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС».

**Структурування дисципліни за видами навчальної роботи і оцінювання результатів навчання студентів заочної форми здобуття освіти**

Аудиторна робота				Самостійна, індивідуальна робота				Семестровий контроль	Разом
Практичне заняття (мінімум – 2 контрольні точки)				Контрольна робота		Тестовий контроль		Іспит	Сума балів
1	2	3	4	Якість виконання	Захист роботи	Т1-8	Т9-17		
Кількість балів за кожний вид навчальної роботи (мінімум-максимум)									
3-5		3-5		<b>18-30</b>		3-5		3-5	
<b>6-10</b>						<b>6-10</b>		<b>30-50</b>	

**Оцінювання на практичних заняттях**

Оцінка, яка виставляється за практичне заняття, складається з таких елементів: усне опитування студентів на знання теоретичного матеріалу з теми; вільне володіння студентом спеціальною термінологією і уміння професійно обґрунтувати прийняті рішення при розв'язуванні задач; результати самостійних робіт. При оцінюванні результатів навчання здобувачів вищої освіти на практичних заняттях викладач користується наведеними критеріями вище.

У випадку виявлення здобувачем незадовільного рівня знань, практичні заняття йому не зараховується і для того, щоб набрати відповідну кількість балів, він має детальніше опрацювати матеріал з навчальних тем і виправити ті контрольні точки, які не здано, пропущено або не зараховано, у призначений для цього викладачем час.

**Оцінювання індивідуального завдання**

Оцінка, яка виставляється за виконане ІДЗ, складається з таких елементів: самостійність, логічність та деталізація виконання; повноти й глибини розкриття теми; наявності висновків, якості оформлення. Оцінювання результатів виконання індивідуального завдання здобувача вищої освіти оцінюється з використанням вищенаведених у таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти (достатній рівень – 12 балів, середній – 16 балів, високий – 20 балів).

**Оцінювання тестового контролю**

Тематичний тест для кожного студента складається, як правило, з 20 тестових завдань, кожне з яких

кожне з яких є рівнозначним. Оцінювання здійснюється за 5-ти бальною шкалою. Відповідність набраних балів за тестове завдання оцінці, що виставляється студенту, представлена у нижченаведеній таблиці.

<b>Кількість правильних відповідей</b>	0–11	12-14	15-17	18-20
<b>Відсоток правильних відповідей</b>	0-59	60-72	73-85	86-100
<b>Кількість отриманих балів</b>	0	3	4	5

Відповідно до таблиці структурування видів робіт за тематичний контроль здобувач залежно від кількості правильних відповідей може отримати від 3 до 5 балів. На тестування з 20 тестових завдань відводиться 20 хвилин. Студент може також пройти тестування і в онлайн режимі у Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни. Тестування здобувачів вищої освіти у Модульному середовищі для навчання автоматично оцінюються за критеріями, наведеними у таблиці вище. При отриманні негативної оцінки тест слід перездати до терміну наступного контролю.

### **Оцінювання якості виконання контрольної роботи студентами заочної форми здобуття**

Контрольна робота передбачає виконання двох завдань – одне теоретичних і одне – практичне (складання і взаємоузгодження бюджетів підприємства). Кількість завдань у контрольній роботі залежно від особливостей дисципліни визначає кафедра. Зміст завдань наведено в методичних рекомендаціях до виконання контрольної роботи. При оцінюванні контрольної роботи враховуються якість її виконання та захист, кожен з цих показників оцінюються максимально: теоретичне завдання – 10 балами, практичне завдання 20 балами, загальна максимальна сума балів становить 30. Критерії оцінювання контрольної роботи:

**Таблиця – Розподіл балів при оцінюванні завдань контрольної роботи**

Види завдань	Для кожного окремого виду завдань		
	Мінімальний (достатній) бал	Потенційні позитивні бали* (середній бал)	Максимальний (високий) бал
Теоретичне питання	6	8	10
Практичне завдання	12	16	20
Всього балів	18	24	30

**Примітка :** \*Позитивний бал за контрольну роботу, відмінний від мінімального (18 балів) та максимального (30 балів), знаходиться в межах 19-29 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) контрольної роботи.

Кожне завдання контрольної роботи здобувача вищої освіти оцінюється викладачем з використанням таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти (щодо визначення достатнього, середнього та високого рівня досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей).

### **Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю (іспит)**

Освітня програма передбачає підсумковий семестровий контроль з дисципліни у формі іспиту, завданням якого є системне й об'єктивне оцінювання як теоретичної, так і практичної підготовки здобувача з навчальної дисципліни. Складання іспиту відбувається за попередньо розробленими і затвердженими на засіданні кафедри білетами. Відповідно до цього в екзаменаційному білеті пропонується поєднання питань як теоретичного (в т.ч. у тестовій формі), так і практичного характеру.

**Таблиця – Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю здобувачів денної форми здобуття освіти (40 балів для підсумкового контролю)**

Види завдань	Кількість балів для певного рівня досягнення результатів навчання		
	Мінімальний (достатній) бал	Потенційні позитивні бали (середній бал)	Максимальний (високий) бал
Теоретичне питання №1	6	8	10
Теоретичне питання №2	6	8	10
Практичне завдання	12	16	20
<b>Разом:</b>	<b>24</b>	*	<b>40</b>

**Примітка.** \*Позитивний бал за іспит, відмінний від мінімального (24 бали) та максимального (40 балів), знаходиться в межах 25-39 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) іспиту.

Таблиця – Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю здобувачів заочної форми здобуття освіти (50 балів для підсумкового контролю)

Види завдань	Для кожного окремого виду завдань		
	Мінімальний (достатній) бал (задовільно)	Потенційні позитивні бали* (середній бал) (добре)	Максимальний (високий) бал (відмінно)
Теоретичне питання № 1	9	12	15
Теоретичне питання № 2	9	12	15
Практичне завдання	12	16	20
<b>Разом:</b>	<b>30</b>	<b>*</b>	<b>50</b>

**Примітка.** \*Позитивний бал за іспит, відмінний від мінімального (30 балів) та максимального (50 балів), знаходиться в межах 31-49 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) іспиту.

Для кожного окремого виду завдань підсумкового семестрового контролю застосовуються критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти, наведені вище (Таблиця – Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти).

Підсумкова семестрова оцінка за інституційною шкалою і шкалою ЄКТС визначається в автоматизованому режимі після внесення викладачем результатів оцінювання з усіх видів робіт до електронного журналу. Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС у наведеній нижче таблиці.

#### Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС

Оцінка ЄКТС	Рейтингова шкала балів	Інституційна оцінка (опис рівня досягнення здобувачем вищої освіти запланованих результатів навчання з освітнього компонента)	
		Залік	Іспит/диференційований залік
A	90-100	Зараховано	<b>Відмінно/Excellent</b> – високий рівень досягнення запланованих результатів навчання з освітнього компонента, що свідчить про безумовну готовність здобувача до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
B	83-89		<b>Добре/Good</b> – середній (максимально достатній) рівень досягнення запланованих результатів навчання з освітнього компонента та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
C	73-82		
D	66-72		
E	60-65		<b>Задовільно/Satisfactory</b> – достатній рівень. Наявні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати навчання з освітнього компонента
FX	40-59	Незараховано	<b>Незадовільно/Fail</b> – недостатній рівень. Низка запланованих результатів навчання з освітнього компонента відсутня. Рівень набутих результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
F	0-39		<b>Незадовільно/Fail</b> – Результати навчання відсутні

Підсумкова семестрова оцінка за інституційною шкалою і шкалою ЄКТС визначається в автоматизованому режимі після внесення викладачем результатів оцінювання у балах з усіх видів навчальної роботи до електронного журналу. Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС наведені нижче у таблиці «Співвідношення».

Семестровий іспит виставляється, якщо загальна сума балів, яку набрав студент з дисципліни за результатами поточного контролю, знаходиться у межах від 60 до 100 балів. При цьому за інституційною шкалою ставиться оцінка «відмінно/добре/задовільно», а за шкалою ЄКТС – буквене позначення оцінки, що відповідає набраній студентом сумі балів відповідно до таблиці Співвідношення.

#### 10 ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

1. Праця і соціально-трудова відносина як об'єкт наукового дослідження.
2. Предмет та методологія дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносина».
3. Основні етапи становлення економіки праці як науки. Наукові теорії з проблем праці та зайнятості: основоположники, прихильники, сутність.
4. Формування і розвиток предмета науки та дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина».
5. Актуальні проблеми сучасних соціально-трудова досліджень. Поняття та сутність категорії «праця», її

соціально-економічні характеристики.

6. Роль праці у розвитку людини і суспільства. Зміст і характер праці. Особливості змісту та результатів праці у різних сферах економічної діяльності.

7. Еволюція праці як чинника економічної діяльності. Праця і науково-технічний прогрес. Гуманізація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин.

8. Еволюція поняття і сучасне розуміння сутності соціально-трудова відносин. Місце соціально-трудова відносин у системі відносин ринкової економіки.

9. Становлення нових за структурою та змістом соціально-трудова відносин як складова реформування української економіки.

10. Загальна характеристика системи соціально-трудова відносин. Сторони, суб'єкти і органи соціально-трудова відносин. Види, типи та рівні соціально-трудова відносин.

11. Характеристики предмета соціально-трудова відносин. Принципи функціонування системи соціально-трудова відносин.

12. Соціальна справедливість та становлення досконалих соціально-трудова відносин.

13. Держава як суб'єкт соціально-трудова відносин. Основні функції та роль держави у становленні досконалих соціально-трудова відносин.

14. Наймані працівники та їх роль в системі соціально-трудова відносин. Представницькі органи найманих працівників на різних рівнях соціально-трудова відносин.

15. Еволюція та сучасний стан профспілкового руху в Україні. Правове забезпечення діяльності професійних спілок в Україні.

16. Роботодавці і їх роль у формуванні і розвитку соціально-трудова відносин. Об'єднання роботодавців, їх завдання, функції та роль у становленні й регулюванні соціально-трудова відносин.

17. Нормативно-правова база діяльності роботодавців та їхніх об'єднань.

18. Стадії розвитку відносин у соціально-трудова сфері.

19. Організаційно-технічні чинники трансформації відносин у сфері праці. Зміни у відносинах власності та їх вплив на зміст характеристики соціально-трудова відносин.

20. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудова сферу.

21. Соціальне партнерство як чинник трансформації та оптимізації відносин у сфері праці. Характеристика методів регулювання соціально-трудова відносин.

22. Держава і нормативно-правове регулювання соціально-трудова відносин, роль трудового законодавства.

23. Основні напрямки вдосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудова відносин в Україні.

24. Договірне регулювання соціально-трудова відносин.

25. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудова відносин та можливість використання його елементів в економіці України.

26. Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства й чинники його розвитку.

27. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки. Форми та принципи соціального партнерства.

28. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні.

29. Держава і її роль у розвитку соціального партнерства.

30. Оцінка стану соціального партнерства в Україні та напрями його розвитку.

31. Структура колективного договору і його основні положення.

32. Сутність моніторингу соціально-трудова сфери і його концептуальні положення. Завдання моніторингу соціально-трудова сфери і його напрями.

33. Соціально-трудова процеси на підприємствах.

34. Органи та об'єкти моніторингу соціально-трудова сфери, інформаційна база.

35. Зарубіжний досвід проведення моніторингу соціально-трудова сфери та можливість використання його елементів в економіці України.

36. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.

37. Міжнародна організація праці (МОП) у сучасному світі: цілі, завдання, структура.

38. Пріоритетні напрями діяльності МОП на сучасному етапі.

39. Тристороннє представництво в структурі органів МОП.

40. Міжнародний кодекс праці.

41. Зарубіжний досвід участі держави у регулюванні соціально-трудова відносин, оцінка доцільності і необхідності його використання в Україні.

42. Наймані працівники та професійні спілки як суб'єкти соціально-трудова відносин в практиці країн з розвинутою ринковою економікою.

43. Роботодавці та їхні об'єднання як суб'єкти соціально-трудова відносин в практиці країн з розвинутою ринковою економікою.

44. Зарубіжний досвід регулювання відносин у сфері зайнятості.

45. Населення як демоекономічна категорія. Відтворення населення, його природний, соціальний і механічний рух.

46. Тенденції міграційних процесів. Демографічна та соціальна мобільність населення.

47. Людські ресурси та їх місце у суспільному виробництві. Структура людських ресурсів.
48. Економічно активне населення як носій соціально-трудових відносин.
49. Трудовий потенціал, його сутність, структура, рівні та показники.
50. Людський капітал як соціально-економічна категорія. Розвиток та використання людського капіталу.
51. Інвестиції у людський капітал: сутність, види, особливості.
52. Оцінка ефективності інвестування у людський капітал: методи, критерії, показники.
53. Сутність категорії "робоча сила" та зміст її якісних характеристик. Вимоги до якості робочої сили в умовах НТР і становлення ринку праці.
54. Розвиток робочої сили в системі безперервної освіти. Професійний розвиток та компетентність персоналу.
55. Ринок праці як ринок особливого типу, його місце в ринковій системі господарювання.
56. Механізм функціонування ринку праці. Сутність кон'юнктури ринку праці.
57. Структура, типи і сегменти ринків праці. Регулювання ринку праці.
58. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин.
59. Сутність, цілі, завдання, напрями та принципи державної політики зайнятості. Активні та пасивні заходи регулювання ринку праці і зайнятості населення. Програми сприяння зайнятості.
60. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливість використання його елементів в економіці України.
61. Сутність і причини безробіття та його вплив на стан соціально-трудових відносин.
62. Показники продуктивності праці на мікрорівні. Методи вимірювання продуктивності праці, що використовуються в організаціях.
63. Вартісний метод вимірювання продуктивності праці, його різновиди, переваги і недоліки.
64. Натуральний і умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності праці, їхні переваги і недоліки.
65. Трудовий метод вимірювання продуктивності і сфера його використання.
66. Сутність годинного, денного та річного виробітку та їх взаємозв'язок.
67. Поняття трудомісткості продукції (послуг). Взаємозв'язок виробітку з трудомісткістю.
68. Трудомісткість у системі техніко-економічних показників діяльності підприємства та його структурних підрозділів.
69. Види трудомісткості та їх зміст.
70. Особливості виміру продуктивності праці на підприємствах (в організаціях) різних сфер економічної діяльності.
71. Сутність факторів підвищення продуктивності. Класифікація факторів зростання продуктивності праці, їх характеристика.
72. Сутність резервів підвищення продуктивності праці. Класифікація резервів зростання продуктивності праці
73. Економічне обґрунтування заходів щодо використання резервів зростання продуктивності праці. Програми управління продуктивністю: планування, організація, контроль і регулювання.
74. Класифікація методів управління персоналом організації. Зміст та складові стратегії управління персоналом.
75. Політика управління персоналом. Розробка та пріоритетні напрями політики управління персоналом.
76. Сутність, зміст, завдання і значення організації праці як соціотехнічної системи.
77. Організація та обслуговування робочих місць. Умови праці та фактори їх формування. Атестація і паспортизація робочих місць.
78. Дисципліна праці як елемент її організації. Методи оцінки соціально-економічної ефективності організації праці
79. Робочий час. Режим праці та відпочинку.
80. Сутність нормування праці та його значення. Об'єкти нормування праці і класифікація затрат часу.
81. Система норм і нормативів праці. Методи встановлення норм.
82. Соціально-економічна сутність заробітної плати та її функції у ринковій економіці.
83. Номінальна і реальна заробітна плата, їх взаємозв'язок та фактори, що обумовлюють їх зміни.
84. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін, продуктивністю, структурою виробництва, доходами і прибутками. Вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати.
85. Принципи організації заробітної плати. Основні елементи організації заробітної плати за умов ринкової економіки.
86. Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати. Сутність та інструменти державного регулювання заробітної плати.
87. Мінімальна заробітна плата та умови, які впливають на її величину, інші державні норми та гарантії.
88. Договірне регулювання заробітної плати, як складова системи соціального партнерства.
89. Принципи диференціації заробітної плати. Встановлення розміру мінімальної тарифної ставки з диференціацією за видами, типами виробництва, формами оплати праці.
90. Зміст та призначення тарифної системи оплати праці працівників. Основні елементи тарифної системи оплати праці. Тарифні сітки, їх побудова та призначення.
91. Сутність форм заробітної плати і умови їх застосування. Системи відрядної і почасової форм заробітної

плати.

92. Організація преміювання працівників. Показники і умови преміювання.
93. Сутність безтарифної системи оплати праці. Сутність контрактної системи оплати праці.
94. Аналіз трудомісткості. Аналіз чисельності і складу працівників. Методи розрахунку чисельності робітників.
95. Система трудових показників. Методичні підходи щодо планування трудових показників.
96. Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання. Планування підвищення продуктивності праці на основі зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу.
97. Оперативна звітність з праці: зміст та призначення. Сутність, об'єкт і цілі аудиту в сфері праці.
98. Основні напрями та етапи аудиту в трудовій сфері. Інфраструктура аудиту в трудовій сфері.
99. Ефективність аудиту у сфері праці.
100. Зарубіжний досвід проведення аудиту у сфері праці та можливість використання його елементів в економіці України.

## **11 НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

1. Навчальний процес з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» повністю і в достатній кількості забезпечений необхідною навчально-методичною літературою. Зокрема, викладачами кафедри підготовлені і видані такі роботи:
  2. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник / М. Д. Ведерніков та ін. – Львів : Новий світ – 2000, 2012. – 869 с.
  3. Мотивування персоналу : навчальний посібник / М. Д. Ведерніков та ін. – Хмельницький : ФОП Цюпак А.А., 2014. – 254 с.
  4. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Методичні рекомендації до виконання курсової роботи для студентів спеціальності 051 «Економіка» спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» / О. О. Чернушкіна. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 47 с.

## 12 РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

### Основна

1. Ткачук, В. А., Ланченко, Є. О., Балан, О. Д., Гаврилюк, І. П. (2022). Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посібник. Київ : НУБіП України. 2022. - 616 с.
2. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник / М. Д. Ведерніков та ін. – Львів : Новий світ-2000, 2012. – 869 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум : навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запирченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. – Кропивницький : Видавець Лисенко В.Ф., 2020. – 228 с.
4. Економіка праці і соціально-трудові відносини [Електронний ресурс] : підручник для здобувачів ступеня бакалавра, за спеціальністю 051 «Економіка» / О. І. Іляш, Н. О. Черненко, О. А. Шевчук, О. О. Трофименко, С. С. Гринкевич, Я. І. Глущенко ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. – 371 с.
5. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. – Суми : Сумський державний університет, 2024. – 349 с.
6. Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Костюк Т.О. Практикум з економіки праці і соціально-трудових відносин: навч. посібник. Вид. 2-ге, перероб. й доп. К.: НУБіП, 2024. - 416 с
7. Цифрова економіка : підручник / Т. І. Олешко, Н. В. Касьянова, С. Ф. Смерічевський та ін. – К. : НАУ, 2022. – 200 с.

### Додаткова

1. Ільч Л. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / Л. М. Ільч, О. В. Акіліна. – Київ: Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. – 952 с.
2. Надрага В. І. Економіка праці та мотивація трудової діяльності : підручник / В. І. Надрага, А. Ю. Пекін. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2020. – 518 с
3. Маслов А. О. Інформаційно-знаннева економіка: підручник / А. О. Маслов ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Київ : Київський університет, 2021. – 559 с.
4. Ukraine Labour Market Profile 2025/2026. (2025).(аналітичний звіт). (OECD/партнери / донори).URL: <https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2025/02/Ukraine-LMP-2025-final1.pdf>

## 13 ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Електронна бібліотека університету. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: <http://library.khmnu.edu.ua/>.
2. Інституційний репозитарій ХНУ. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: <http://elar.khmnu.edu.ua/jspui/?locale=uk>.
3. Модульне середовище для навчання. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: <https://msn.khmnu.edu.ua/course/view.php?id=3108#section-20>