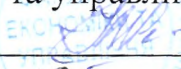


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

ЗАТВЕРДЖУЮ

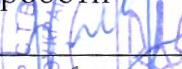
Декан факультету економіки
та управління

 Андрій КОЦУР
« 28 » 08 2025 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з науково-педагогічної
роботи

 Віктор ОСТРОВЕРХОВ
« 28 » 08 2025 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор навчально-наукового
інституту новітніх освітніх
технологій

 Святослав ПИТЕЛЬ
« 28 » 08 2025 р.



РОБОЧА ПРОГРАМА

з дисципліни «Менеджмент соціально-трудових відносин»

Ступінь вищої освіти – бакалавр

Галузь знань – 07 Управління та адміністрування

Спеціальність – 073 Менеджмент

Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практ. (год.)	ІРС (год.)	Тренінг (год.)	СРС (год.)	Разом (год.)	Екзамен
Денна	3	6	30	30	4	8	48	120	6
Заочна	3	6	8	4	–	–	108	120	6

29.08.2025


Тернопіль – 2025

Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми підготовки здобувачів вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні за спеціальністю 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування, затвердженої Вченою Радою ЗУНУ (протокол № 19 від 23.06.2023 р.).

Робочу програму склала:

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Світлана ПРОХОРОВСЬКА



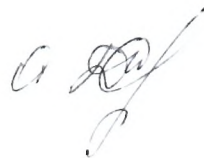
Робоча програма затверджена на засіданні кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, протокол № 2 від 28.08.2025 р.

Завідувач кафедри
д-р екон. наук, професор



Михайло ШКІЛЬНЯК

Гарант ОПП
канд. екон. наук, доцент



Ольга ДЯКІВ

СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Менеджмент соціально-трудових відносин»

1. Опис дисципліни «Менеджмент соціально-трудових відносин»

Дисципліна – Менеджмент соціально-трудових відносин	Галузь знань, спеціальність, СВО	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів ECTS – 4	Галузь знань -07 Управління та адміністрування	Статус дисципліни: обов’язкова Мова навчання: українська
Кількість залікових модулів - 5	Спеціальність - 073 Менеджмент	Рік підготовки: денна - 3 заочна - 3 Семестр: денна – 6 заочна - 6
Кількість змістових модулів - 2	Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»	Лекції денна – 30 год. заочна – 8 год Практичні заняття: денна – 30 год. заочна – 4 год.
Загальна кількість годин - 120	ступінь вищої освіти – бакалавр	Самостійна робота: денна – 48 год заочна – 108 год Індивідуальна робота – 4 год. Тренінг 8 год
Тижневих годин – 10 аудиторних – 4		Вид підсумкового контролю - екзамен

2. Мета й завдання вивчення дисципліни «Менеджмент соціально-трудових відносин».

2.1. Мета вивчення дисципліни «Менеджмент соціально-трудових відносин».

Програма та тематичний план дисципліни орієнтовані на глибоке та ґрунтовне засвоєння студентами основ трансформаційних перетворень, які відбуваються в соціально-трудовій сфері; дослідження питань підвищення ефективності праці, вдосконалення організації оплати праці та гармонізації соціально-трудових відносин на всіх рівнях економічної системи.

Головною метою вивчення курсу є: засвоєння знань щодо системного оцінювання діяльності організацій, виявлення внутрішніх резервів раціонального використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів у сфері соціально-трудових відносин. Соціально-трудові відносини постійно модернізуються відповідно до інтелектуалізації економіки, ціннісних домінант і морально-етичних норм, котрі є притаманними тому чи іншому суспільству. Вони охоплюють практично усі сфери трудової діяльності (організація праці, оплата праці, зайнятість, умови праці, соціальний захист, тощо) та ґрунтуються на засадах соціальної відповідальності учасників цих відносин.

Таким чином, вивчаючи дисципліну, здобувач має можливість дослідити та набути знань, умінь, навичок щодо місії та меж впливу кожного зі суб'єктів соціально-трудових відносин, оцінювання вітчизняного законодавства на відповідність Європейським нормам, формувати колективний договір та трудові угоди, унормовувати різні форми/види прикладання праці з урахуванням нових регламентів та вимог сучасності.

2.2. Завдання вивчення дисципліни

Сформувати здатність: демонструвати навички виявлення проблем функціонування системи соціально-трудових відносин; оцінювати дієвість вітчизняного законодавства на відповідність Європейським нормам; аналізувати проблеми функціонування соціально-трудових відносин в Україні.

Основні завдання дисципліни:

- засвоїти економічні закони, що регулюють розподільчі відносини в умовах нової економіки;
- оволодіти методами вивчення витрат робочого часу, нормування праці;
- дослідити механізм функціонування системи соціально-трудових відносин;
- опанувати механізм регулювання ринку праці;
- розробляти колективні угоди/договори;
- застосовувати метод комунікації під час укладання трудових угод і колективних договорів;
- оцінювати дієвість вітчизняного законодавства на відповідність Європейським нормам;
- розуміти зміст та механізм соціального партнерства;
- вивчити механізм зростання продуктивності і ефективності праці та вміти застосовувати методи вимірювання продуктивності праці;
- отримати ґрунтовні знання з питань оплати праці й регулювання заробітної плати;
- застосовувати механізм формування і регулювання соціально-трудових відносин в умовах сучасних викликів;
- розуміти основні функції та роль держави у розвитку досконалих соціально-трудових відносин;
- використовувати нормативно-правову базу функціонування соціально-трудових відносин;
- оцінювати та аналізувати роль та функції найманих працівників у системі соціально-трудових відносин;
- збирати та аналізувати інформацію щодо ефективного використання робочого часу;
- збирати та аналізувати інформацію щодо оплати праці різних категорій працівників;
- розраховувати показники продуктивності праці та обчислювати резерви зростання продуктивності праці;

➤ визначати проблеми забезпечення гідної праці та напрями підвищення якості трудового життя демонструвати навички взаємодії.

2.3. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення дисципліни.

СК8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.

СК10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.

2.4. Передумови для вивчення дисципліни.

Набуття здобувачами компетентності з курсу можливе за актуалізації їхніх знань з курсів «Менеджмент», «Соціальна відповідальність бізнесу», «Маркетинг».

2.5. Результати навчання.

ПРН4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.

ПРН6. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень.

ПРН9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

1. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ

«Менеджмент соціально-трудових відносин».

Змістовий модуль I. Методологічні основи дослідження соціально-трудових відносин

Тема 1. Інститут праці як основа життєдіяльності людини в цифрову добу

Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового дослідження.

Соціально-економічна сутність праці та її функції. Праця 4.0. Зовнішні умови розвитку та окремі внутрішні характеристики моделі «Праця 4.0. Зміст і характер праці. Види праці. Порівняльна характеристика традиційної та інноваційної праці. Основні види запозиченої праці. Індивідуалізація людини постіндустріальної (цифрової) доби.

Тема 2. Соціально-трудові відносини як система

Сутність соціально-трудових відносин. Місце соціально-трудових відносин у системі відносин нової економіки. Гармонізація соціально-трудових відносин

Види соціально-трудових відносин у сфері праці, їх класифікація.

Типи соціально-трудових відносин та їх характеристика. Рівні соціально-трудових відносин.

Тема 3. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин

Держава (органи законодавчої і виконавчої влади) як суб'єкт соціально-трудових відносин. Нормативно-правова база діяльності роботодавців.

Наймані працівники та профспілки як суб'єкти соціально-трудових відносин.

Профспілковий рух в Україні.

Зарубіжний досвід участі профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин. Узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин.

Тема 4. Соціальне партнерство

Об'єктивні передумови та умови виникнення соціального партнерства. Сутність соціального партнерства та його роль. Зміст та механізм соціального партнерства. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні. Засади соціального партнерства, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП), їх сутність. Роль держави і профспілок у системі соціального партнерства. Національна рада посередництва і примирення: функції арбітра, модератора. Збалансування інтересів основних сторін соціально-трудових відносин.

Тема 5. Соціально-трудові відносини зайнятості на ринку праці

Сутність ринку праці та його елементи. Індивідуальна робоча сила. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу.

Кон'юнктура ринку, її типи. Функціонування зовнішнього та внутрішнього ринку. Сегментація ринку праці. Конвенції МОП з питань регулювання ринку праці.

Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин. Види і форми зайнятості. Безробіття: чинники формування та види.

Прекаризація на ринку праці. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості. Соціальне партнерство на ринку праці.

Тема 6. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки

Сутність цифровізації соціально-трудових відносин. Зміни в системі соціально-трудових відносин в умовах сучасних викликів. Вплив цифровізації на процес праці та трудову діяльність, зайнятість. Розширення простору прикладання праці в умовах цифровізації.

Тема 7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин. Зарубіжний досвід регулювання відносин

Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.

Створення, розвиток і завдання Міжнародної організації праці (МОП). Структура МОП. Філадельфійська декларація про діяльність МОП. Методи роботи МОП. Трипартизм як основний метод МОП.

Механізм нормотворчої діяльності МОП. Міжнародний кодекс праці. Характеристика Конвенцій і Рекомендацій МОП. Зміст основних Конвенцій МОП у галузі соціально-трудових відносин (№87; №95; №98; №100; №111; №122; №131; №135).

Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.

Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин. Зарубіжний досвід регулювання відносин.

Змістовий модуль II. Організація, ефективність та оплата праці в системі соціально-трудових відносин

Тема 8. Регулювання робочого часу

Законодавче регулювання робочого часу і тривалості відпусток. Поняття робочого часу за трудовим правом. Види тривалості робочого часу. Режим і облік тривалості праці. Баланс робочого часу одного працівника

Класифікація затрат робочого часу і категорія «робочий час». Час перерв у роботі. Нормовані і ненормовані витрати робочого часу. Класифікація методів вивчення затрат робочого часу шляхом спостереження. Управління робочим часом.

Тема 9. Менеджмент продуктивності праці

Сутність продуктивності і продуктивності праці та їх значення для соціально-економічного розвитку суспільства.

Продуктивність індивідуальної та суспільної праці. Трудомісткість продукції та продуктивна сила праці. Показники виміру продуктивності праці, вимоги до них.

Методи вимірювання продуктивності праці.

Поняття чинників і умов підвищення продуктивності праці. Класифікація чинників зростання продуктивності праці.

Поняття резервів зростання продуктивності праці та їх економічна суть. Зв'язок резервів з чинниками та умовами зростання продуктивності праці.

Класифікація резервів зростання продуктивності праці за критеріями часу та за сферами виникнення. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.

Тема 10. Регулювання заробітної плати працівників

Заробітна плата як ціна робочої сили. Функції заробітної плати. Принципи та елементи організації заробітної плати. Основні напрями державного регулювання оплати праці.

Галузева тарифна угода. Тарифна угода як складова частина колективного договору. Предмет генеральної, галузевої (регіональної) тарифних угод. Предмет тарифної угоди на виробничому рівні як складової частини колективного договору. Нові види договорів у сфері застосування праці: гіг-контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом.

Тема 11. Оплата праці різних категорій працівників

Суть та призначення тарифної системи: основні елементи. Доплати і надбавки до тарифних ставок за умови праці, інтенсивність праці, професійну майстерність, суміщення фахів та ін. Основні підходи до проектування основної заробітної плати. Форми і системи оплати праці. Особливості оплати праці керівників, фахівців та службовців.

Штатно-посадова система оплати праці та її елементи. Атестація працівників і порядок встановлення посадового окладу. Організація преміювання працівників.

Тема 12. Якість трудового життя

Значення концепції якості трудового життя для прогресивного розвитку соціально-трудових відносин. Складники, показники і чинники високої якості трудового життя. Концепція гідної праці. Ключові аспекти соціально-економічного контексту гідної праці. Основні проблеми забезпечення гідної праці та напрями підвищення якості трудового життя в Україні відповідно до концепції сталого розвитку.

Тема 13. Моніторинг соціально-трудової сфери

Сутність моніторингу соціально-трудової сфери. Методичні, наукові та інформаційні завдання моніторингу.

Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудової сфери. Підготовка до проведення моніторингу соціально-трудової сфери.

Об'єкт, джерела інформації та соціологічні опитування у соціально-трудовій сфері.

Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

4. Структура залікового кредиту дисципліни «Менеджмент соціально-трудових відносин».

4.1. Денна форма навчання

	Кількість годин					
	Лекції	Практичні заняття	ІРС	Тренінг	СРС	Контрольні заходи
Змістовий модуль І. Методологічні основи дослідження соціально-трудових відносин						
Тема 1. Інститут праці як основа життєдіяльності людини в цифрову добу	2	2	2	4	2	ситуаційні завдання
Тема 2. Соціально-трудові відносини як система.	2	2			4	ситуаційні завдання, тести
Тема 3. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин.	2	2			4	ситуаційні завдання
Тема 4. Соціальне партнерство.	2	2			4	ситуаційні завдання
Тема 5. Соціально-трудові відносини зайнятості на ринку праці	2	2			4	аналітичні завдання
Тема 6. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки	2	2			4	ситуаційні завдання
Тема 7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин. Зарубіжний досвід регулювання відносин.	2	2			2	ситуаційні завдання
Змістовий модуль 2. Організація, ефективність та оплата праці в системі соціально-трудових відносин						
Тема 8. Регулювання робочого часу	2	2	2	4	4	задачі, аналітичні завдання
Тема 9. Менеджмент продуктивності праці	4	4			4	задачі
Тема 10. Регулювання заробітної плати працівників	2	2			4	ситуаційні завдання
Тема 11. Оплата праці різних категорій працівників.	4	4			4	задачі
Тема 12. Якість трудового життя	2	2			4	ситуаційні завдання
Тема 13. Моніторинг соціально-трудової сфери	2	2			4	ситуаційні завдання, аналітичні завдання
Всього 120 год.	30	30	4	8	48	

4.2. Заочна форма навчання

	Кількість годин		
	Лекції	Прак тичні заняття	СРС
Тема 1. Інститут праці як основа життєдіяльності людини в цифрову добу	2		8
Тема 2. Соціально-трудові відносини як система.	2	2	8
Тема 3. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин.			8
Тема 4. Соціальне партнерство.			8
Тема 5. Соціально-трудові відносини зайнятості на ринку праці	2	2	10
Тема 6. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки			8
Тема 7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин. Зарубіжний досвід регулювання відносин.			8
Тема 8. Регулювання робочого часу	2		8
Тема 9. Менеджмент продуктивності праці			8
Тема 10. Регулювання заробітної плати.			8
Тема 11. Оплата праці різних категорій працівників.			8
Тема 12. Якість трудового життя			10
Тема 13. Моніторинг соціально-трудової сфери			8
Всього 120 год.	8	4	108

5. Тематика практичних занять

Практичне заняття 1.

Тема 1. Інститут праці як основа життєдіяльності людини в цифрову добу

Мета: дослідити роль праці у розвитку суспільства; вивчити функції, зміст та характер праці в цифрову добу; опанувати види праці.

Питання для обговорення:

1. Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового дослідження.
2. Соціально-економічна сутність праці та її функції.
3. Праця 4.0. Зовнішні умови розвитку та окремі внутрішні характеристики моделі «Праця 4.0.»
4. Зміст і характер праці.
5. Види праці. Порівняльна характеристика традиційної та інноваційної праці.
6. Основні види запозиченої праці.
7. Індивідуалізація людини постіндустріальної (цифрової) доби.

Практичне заняття 2

Тема 2. Соціально-трудові відносини як система

Мета: вивчити складові системи соціально-трудових відносин та чинники її формування, дослідити суб'єкти соціально-трудових відносин; методи регулювання соціально-трудових відносин та ознайомитися з критеріями стану розвитку соціально-трудових відносин.

Питання для обговорення:

1. Сутність соціально-трудових відносин.
2. Гармонізація соціально-трудових відносин
3. Основні чинники формування соціально-трудових відносин.
4. Суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин.
5. Предмети і типи соціально-трудових відносин.
6. Нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин.

Практичне заняття 3

Тема 3. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин.

Мета: з'ясувати роль суб'єктів соціально-трудових відносин у механізмі його функціонування; засвоїти особливості нормативно-правової бази України з питань соціально-трудових відносин.

Питання для обговорення:

1. Держава (органи законодавчої і виконавчої влади) як суб'єкт соціально-трудових відносин.
2. Нормативно-правова база діяльності роботодавців.
3. Наймані працівники та профспілки як суб'єкти соціально-трудових відносин.
4. Профспілковий рух в Україні.
5. Зарубіжний досвід участі профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин.
6. Узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин.

Практичне заняття 4

Тема 4. Соціальне партнерство.

Мета: з'ясувати сутність соціального партнерства, ознайомитися з механізмом соціального партнерства та вивчити нормативно-правову базу його функціонування в Україні.

Питання для обговорення:

1. Об'єктивні передумови та умови виникнення соціального партнерства.
2. Сутність соціального партнерства та його роль.
3. Зміст та механізм соціального партнерства. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні.
4. Засади соціального партнерства, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП), їх сутність.
5. Роль держави і профспілок у системі соціального партнерства.
6. Національна тристороння соціально-економічна рада: її роль, порядок діяльності.
7. Національна рада посередництва і примирення: функції арбітра, модератора. Збалансування інтересів основних сторін соціально-трудових відносин.

Практичне заняття 5

Тема 5. Соціально-трудові відносини зайнятості на ринку праці

Мета: опанувати особливості функціонування ринку праці; засвоїти види та форми зайнятості в умовах сучасних викликів; з'ясувати дієвість соціального партнерства на ринку праці

Питання для обговорення:

1. Сутність ринку праці та його елементи.
2. Кон'юнктура ринку, її типи. Функціонування зовнішнього та внутрішнього ринку.
3. Конвенції МОП з питань регулювання ринку праці.
4. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин. Види і форми зайнятості.
5. Безробіття як економічна категорія. Чинники формування безробіття.
6. Нестандартна зайнятість і прекарізація на ринку праці.
7. Соціальне партнерство на ринку праці.

Практичне заняття 6

Тема 6. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки

Мета: з'ясувати зміни в системі соціально-трудових відносин в умовах цифровізації та її вплив на трудову діяльність.

Питання для обговорення:

1. Сутність цифровізації соціально-трудових відносин.
2. Зміни в системі соціально-трудових відносин в умовах сучасних викликів.
3. Вплив цифровізації на процес праці та трудову діяльність, зайнятість
4. Розширення простору прикладання праці в умовах цифровізації.

Практичне заняття 7

Тема 7. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин. Зарубіжний досвід регулювання відносин.

Мета: з'ясувати роль Міжнародної організації праці у становленні соціально-трудових відносин, її напрямки діяльності; сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин у сфері праці.

Питання для обговорення:

1. Створення, розвиток і завдання Міжнародної організації праці (МОП).
2. Структура МОП. Методи роботи МОП.
3. Механізм нормотворчої діяльності МОП. Характеристика Конвенцій і Рекомендацій МОП.
4. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

Практичне заняття 8

Тема 8. Регулювання робочого часу

Мета: вивчити структуру робочого дня працівника та опанувати методи вимірювання затрат робочого часу; засвоїти принципи керування робочим часом

Питання для обговорення:

1. Законодавче регулювання робочого часу і тривалості відпусток
2. Поняття робочого часу за трудовим правом. Види тривалості робочого часу.
3. Режим і облік тривалості праці.
4. Баланс робочого часу одного працівника
5. Класифікація затрат робочого часу і категорія «робочий час».
6. Час перерв у роботі
7. Нормовані і ненормовані витрати робочого часу.
8. Класифікація методів вивчення затрат робочого часу шляхом спостереження.
9. Управління робочим часом

Практичне заняття 9, 10

Тема: Менеджмент продуктивності праці

Мета: засвоїти поняття ефективності, продуктивності та продуктивності праці, з'ясувати соціальне та економічне значення зростання продуктивності праці, вивчити методи вимірювання продуктивності праці; опанувати методiku виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.

Питання для обговорення:

1. Сутність продуктивності та ефективності праці.
2. Показники продуктивності індивідуальної та суспільної праці, вимоги до них.
3. Суть, різновиди, сфера доцільного застосування методів вимірювання продуктивності праці.
4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці.
5. Суть і значення резервів зростання продуктивності праці.
6. Класифікація резервів зростання продуктивності праці.
7. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.

Практичне заняття 11

Тема. Регулювання заробітної плати працівників

Мета: вивчити сутність, основні функції, структуру та елементи організації оплати праці на підприємстві; опанувати особливості державного і договірної регулювання заробітної плати.

1. Заробітна плата як ціна робочої сили
2. Функції заробітної плати.
3. Принципи та елементи організації заробітної плати.

4. Основні напрями державного регулювання оплати праці.
5. Договірне регулювання заробітної плати.
6. Нові види договорів у сфері праці.

Практичне заняття 12,13

Тема. Оплата праці різних категорій працівників

Мета: вивчити суть та призначення тарифної системи та її елементів; з'ясувати сутність та умови застосування основних підходів до проектування заробітної плати; умови застосування основних підходів до проектування заробітної плати; з'ясувати особливості оплати праці керівників, спеціалістів, службовців та умови застосування контрактної, гнучкої та безтарифної форм оплати праці

Питання для обговорення:

1. Призначення і склад тарифної системи.
2. Тарифно-кваліфікаційні довідники, їх призначення, структура, зміст.
3. Тарифні ставки, їх економічне значення та види.
4. Тарифні сітки, їх призначення, різновиди.
5. Доплати і надбавки до тарифних ставок.
6. Форми і системи оплати праці.
7. Штатно-посадова система та її елементи.
8. Організація преміювання працівників виробництва: показники преміювання, умови та розміри преміювання.
9. Особливості оплати праці керівників, фахівців та службовців.

Практичне заняття 14

Тема. Якість трудового життя

Мета: вивчити показники якості трудового життя на різних рівнях; обґрунтовувати інтереси сторін соціально-трудових відносин у досягненні високої якості трудового життя; оцінювати параметри гідної праці на різних рівнях; виявляти резерви підвищення якості трудового життя та розробляти заходи для їх використання

Питання для обговорення:

1. Значення концепції якості трудового життя для прогресивного розвитку соціально-трудових відносин.
2. Складники, показники і чинники високої якості трудового життя.
3. Концепція гідної праці.
4. Ключові аспекти соціально-економічного контексту гідної праці.
5. Основні проблеми забезпечення гідної праці та напрями підвищення якості трудового життя в Україні відповідно до концепції сталого розвитку.

Практичне заняття 15

Тема: Моніторинг соціально-трудової сфери

Мета: з'ясувати суть і завдання моніторингу соціально-трудової сфери; вивчити нормативно-правову та інформаційну базу проведення моніторингу соціально-трудової сфери.

Питання для обговорення:

1. Сутність моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудової сфери.
3. Підготовка до проведення моніторингу соціально-трудової сфери.
4. Об'єкт, джерела інформації та соціологічні опитування у соціально-трудовій сфері.

5. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

6. Самостійна робота студентів

Самостійна робота здобувачів є одним з основних способів набуття знань з курсу «Менеджмент соціально-трудових відносин».

Контроль самостійного вивчення дисципліни відбувається на основі підготовки реферату з обраної теми та практичного завдання. Завдання для самостійної роботи

Завдання 1. Підготовка доповідей на тему:

1. «Індустрія 4.0» та її вплив на формування платформи «Праця 4.0»
2. Виклики та загрози створення передумов для реалізації принципів гідної праці в Україні.
3. Відмінності між гіг-контрактом та трудовим договором у встановленні оплати за виконану роботу.
4. Вплив воєнного стану в Україні на економічний розвиток та сферу праці.
5. Вплив цифрових технологій на поняття та зміст соціально-трудових відносин.
6. Гармонізація соціально-трудових відносин як пріоритетний вектор їх розвитку.
7. Договірне регулювання соціально-трудових відносин.
8. Досвід модернізації соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки
9. Зарубіжний досвід соціального партнерства та можливості його використання в Україні.
10. Збалансування інтересів сторін соціально-трудових відносин.
11. Колективна форма організації праці: сутність і ефективність.
12. Механізм правового регулювання процесу цифровізації соціальної сфери в Україні.
13. Механізм регулювання соціально-трудових відносин зайнятості в умовах воєнного стану в Україні.
14. Міграція робочої сили в умовах війни: сучасний стан, виклики та загрози для України.
15. Міжнародна організація праці та її вплив на трансформацію соціально-трудових відносин.
16. Міжнародний досвід регулювання зайнятості в умовах цифрової економіки.
17. Місце праці в структурі життєвих цінностей найманих працівників.
18. Необхідність управління працею в умовах цифровізації.
19. Ознаки прояву та шляхи подолання в Україні дефіциту гідної праці.
20. Особливості договірного регулювання заробітної плати в Україні в умовах воєнного стану.
21. Особливості застосування нетрадиційних систем оплати праці в умовах цифрової економіки.
22. Особливості оплати праці в зарубіжних країнах.
23. Особливості укладення трудових договорів з нефіксованим робочим часом.
24. Оцінка ефективності державної політики у сфері оплати праці в умовах сучасних викликів
25. Прекаризація ринку праці України в умовах деформації системи зайнятості.
26. Пріоритетні чинники зростання продуктивності праці в сучасних умовах.
27. Проблеми функціонування соціально-трудових відносин в Україні за умов цифровізації.
28. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.
29. Регулювання ринку робочої сили в умовах воєнного стану в Україні.
30. Рівень життя: добробут і проблеми людського розвитку в Україні.

31. Роль держави в модернізації системи соціально-трудових відносин в Україні.
32. Роль держави в регулюванні заробітної плати в умовах воєнного стану
33. Роль профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин в Україні.
34. Соціальне партнерство у розв'язанні проблем нестандартної зайнятості в умовах цифрової економіки.
35. Соціальне партнерство як механізм регулювання соціально-трудових відносин в Україні.
36. Соціально-трудові відносини та їхній вплив на ефективність функціонування підприємств.
37. Способи вирішення конфліктів у соціально-трудовій сфері в умовах цифрової економіки.
38. Трудовий контракт: переваги, структура значення у соціально-трудових відносинах.
39. Трудові відносини на цифрових платформах.
40. Функціонування системи соціального партнерства в умовах цифрової економіки.

Практичне завдання до самостійної роботи

- Обґрунтувати, які потреби у праці Ви зможете та не зможете реалізувати, здобувши вищу освіту в умовах цифрової економіки.
- Обґрунтувати функції, які виконує людина у процесі трудової діяльності та ступінь реалізації потреб у праці.
- Охарактеризувати індикатори (показники), які пропонують фахівці МОП для кількісної оцінки гідної праці.
- Охарактеризувати показники рівня якості трудового життя з позиції найманого працівника, роботодавця та суспільства.
- Розробити пропозиції щодо вдосконалення організації оплати праці керівників, фахівців, службовців.
- Охарактеризувати вплив глобалізаційних процесів на трансформацію соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки.
- Дослідити зміст системи соціальних гарантій в Україні на основі законодавчих та нормативно-правових актів, проаналізувавши їхню відповідність сьогоденню. Зробити відповідні висновки.
- Проаналізувати види соціально-трудових відносин, що виникають між суб'єктами: найманий працівник – роботодавець; найманий працівник – профспілка; роботодавець – профспілка.
- Дослідити вплив цифровізації на поняття та зміст трудових правовідносин.
- Охарактеризувати механізм правового регулювання процесу цифровізації соціально-трудових відносин в Україні.
- Запропонувати напрями формування та розвитку ефективної системи соціального партнерства в Україні.
- Провести аналіз основних мінімальних соціальних стандартів рівня життя населення в Україні (порівняльний аналіз з країнами ЄС, використовуючи статистичні дані).

Джерелом інформації для виконання практичних завдань є сайт Державної служби статистики України <http://www.ukrstat.gov.ua>.

7. Організація і проведення тренінгу

1. **Вступна частина** проводиться з метою ознайомлення здобувачів з темою тренінгового заняття.

2. **Організаційна частина** полягає у створенні робочого настрою у студентському колективі, встановленні правил проведення тренінгового заняття та умов підбиття підсумків. Ознайомлення студентів з роздатковим матеріалом: сценарієм ділової гри, бланками документів, таблицями і т.п.

3. **Практична частина** реалізується групою чи підгрупами студентів чисельністю у 3-6 осіб шляхом виконання завдань тренінгу чи проблемних питань тренінгового заняття.

4. **Підведення підсумків** та оцінка ефективності тренінгу відбувається шляхом обговорення результатів виконаних тренінгових завдань групою чи підгрупами студентів. Обмін думками з питань, які виносились на тренінгові заняття.

Тема тренінгу: Соціально-трудові відносини та механізм їх регулювання в Україні (регіоні) в умовах сучасних викликів

Мета тренінгу: опанувати особливості функціонування та регулювання соціально-трудових відносин в Україні (регіоні).

1. Визначити сторони, суб'єкти, види та типи соціально-трудових відносин. Оцінити зміни у функціонуванні соціально-трудових відносин за останні роки.

2. Проаналізувати вплив цифровізації на трансформацію соціально-трудових відносин.

3. Дослідити стан укладення колективних договорів за видами економічної діяльності, використовуючи інформацію Держкомстату України (<https://www.ukrstat.gov.ua/>)

4. Окреслити специфіку проблем гармонізації соціально-трудових відносин

5. З'ясувати місце соціального партнерства у розв'язанні проблем зайнятості та в регулюванні соціально-трудових відносин в регіоні в умовах цифрової економіки.

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі вивчення дисципліни «Менеджмент соціально-трудових відносин» використовуються наступні засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- стандартизовані тести;
- поточне опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- реферати, презентації;
- екзамен.

9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

Оцінка рівня отриманих теоретичних знань та практичних навиків за шкалою Університету здійснюється на основі модульно-рейтингової системи контролю знань і передбачає стимулювання систематичної, ритмічної самостійної роботи здобувачів, підвищення об'єктивності оцінки їхніх знань, визначення рейтингу здобувача, запровадження здорової конкуренції між здобувачами у навчанні і розвитку творчих їх здібностей. Модульно-рейтинговий контроль здійснюється на основі попередньо визначених змістових модулів, які є логічно завершеними частинами теоретичного та практичного навчального матеріалу за окремими етапами вивчення дисципліни.

За бальною шкалою оцінювання, яка використовується в навчальному закладі, рівень засвоєння матеріалу оцінюється наступним чином:

90 – 100 балів – 5 (відмінно)
 75 – 89 балів – 4 (добре)
 60 – 74 балів – 3 (задовільно)
 до 60 балів – 2 (незадовільно).

За окремими формами контролю знань здобувачів з дисципліни застосовуються критерії оцінювання, подані в таблиці

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «Менеджмент соціально-трудових відносин» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3	Модуль 4	Модуль 5
10%	10%	10%	10%	5%	15%	40%
Поточне оцінювання	Модульний контроль 1	Поточне оцінювання	Модульний контроль 2	Тренінги	Самостійна робота	Екзамен
Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих протягом 1-7 занять (за 1-7 теми). Оцінювання за 100-бальною шкалою	Модульний контроль проводиться з 1-7 теми і включає: тести 20 тестів по 2 бали = 40 балів; два завдання 60 балів (2 по 30 балів)	Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих протягом 8-15 занять (за 8-13 теми). Оцінювання за 100-бальною шкалою	Модульний контроль проводиться з 8-13 теми і включає тести 20 тестів по 2 бали = 40 балів; два практичні завдання 60 балів (2 по 30 балів)	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 5 завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 2 завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Два теоретичні питання (по 20 балів = 40 балів) і одне практичне завдання – 60 балів

Поточне опитування під час заняття:

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та викладає його основний зміст, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань, допускаючи при цьому суттєві неточності;

1–59 балів – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст теоретичних питань.

Тестування:

20 тестів, за правильну відповідь на кожен із яких студент може отримати 2 бали, що в підсумку дає максимально 40 балів; 2 бали – на тест надано правильну відповідь

Підсумкова оцінка за поточне опитування кожного модуля визначається як середнє арифметичне оцінок, отриманих під час занять в межах кожного модуля.

Тренінг:

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його використовує під час виконання завдань тренінгу, виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при виконанні окремих завдань тренінгу не вистачає достатньої глибини та аргументації його використання, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки, загалом виявляє творчий підхід до виконання завдань;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та загалом його використовує при виконанні завдань тренінгу, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому суттєві неточності та помилки, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його використовує, недостатньо розкриває зміст завдань тренінгу, допускаючи при цьому суттєві неточності, не виявляє творчого підходу до виконання завдань;

1–59 – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст завдань тренінгу, не бере участі у колективних завданнях під час проведення тренінгу.

Самостійна робота:

90–100 балів – зміст самостійної роботи повністю відповідає встановленим вимогам, містить елементи самостійного дослідження, свідчить про високий рівень опанування навчального матеріалу, студент на високому рівні виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – зміст самостійної роботи в основному відповідає встановленим вимогам, можуть бути несуттєві недопрацювання за окремими завданнями, свідчить про належний рівень опанування навчального матеріалу, студент належно виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–74 балів – поставлені завдання виконані на недостатньому рівні; наведені авторські напрацювання є загальними і слабо обґрунтованими, свідчать про недостатній рівень опанування навчального матеріалу; студент припускається значних помилок у виконанні завдань, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

1–59 балів – завдання практично не виконані; відсутні авторські напрацювання; грубі помилки у вирішенні завдань роботи, що свідчать про низький рівень опанування навчального матеріалу; студент не виявляє творчого підходу до виконання завдань.

Модульна робота, екзамен – види контролю, при яких засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу оцінюється від 0 до 100 балів як сума балів за виконані завдання.

Екзаменаційний білет складається із:

теоретичного (проблемного) питання: 2 теоретичні питання (одне питання – 20 балів), за відповідь на які студент може отримати від 0 до 20 балів.

10–20 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, всебічно, самостійно та аргументовано його викладає під час відповіді, глибоко та всебічно розкриває зміст завдання.

1–10 балів – в цілому володіє навчальним матеріалом, але не в повному обсязі, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст завдання, допускаючи при цьому суттєві неточності, відповіді на запитання нечіткі.

1 практичне завдання: за розв'язання завдання студент може отримати від 0 до 60 балів;

41– 60 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, правильно розв'язує практичне завдання і інтерпретує отримані результати, демонструє самостійність виконання.

21–40 балів – у достатньому обсязі володіє навчальним матеріалом, правильно розв'язує практичне завдання, але допускає несуттєві неточності та фрагментарно (без аргументації) інтерпретує отримані результати, демонструє самостійність виконання.

1–20 балів – не в повному обсязі володіє матеріалом, фрагментарно розв’язує практичне завдання, допускає суттєві неточності, поверхнево його викладає, недостатньо розкриває зміст поставлених питань.

Шкала оцінювання:

За шкалою ЗУНУ	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	A (відмінно)
85–89	добре	B (дуже добре)
75–84		C (добре)
65–74	задовільно	D (задовільно)
60–64		E (достатньо)
35–59	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		F (незадовільно з обов’язковим повторним курсом)

10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№ з/п	Найменування	Номер теми
1.	Мультимедійне забезпечення викладання лекцій (проектор; <i>on-line</i> платформи: <i>ZOOM</i> ; <i>Google Meet</i>)	1-13
2.	Система дистанційного навчання ЗУНУ <i>moodle.wunu.edu.ua</i>	1-13
3.	Пакет прикладних програм базових інформаційних технологій: <i>MS Office</i>	1-13
4.	Телекомунікаційне програмне забезпечення (<i>Internet Explorer</i> , <i>Opera</i> , <i>Google Chrome</i> , <i>Firefox</i>)	1-13

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : моногр. [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.

2. Економіка праці: навч. посібн. [електронний ресурс] /за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
[URL:https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Nazarova.-Ekonomika-pratsi_2019.pdf](https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Nazarova.-Ekonomika-pratsi_2019.pdf)

3. Економіка праці та соціально-трудові відносин: навч.-метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни студентами всіх економічних спеціальностей. /[О. П. Дяків, В. М. Островерхов, Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська]; за ред. проф. Качана Є. П. Видання 2-ге, доповнене й перероблене. Тернопіль: ТНЕУ, 2013. 284 с.

4. Колот А.М., Герасименко О. Гідна праця: теоретико-прикладні засади, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання. Ринок праці та зайнятість населення науково-практичний журнал. 2017. URL: http://ipk.edu.ua/journal/journal_arhive/ilovepdf_merged.pdf
5. Колот А.М., Герасименко О. О., Ярмолюк-Крбок К. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. 2020. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
6. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія /[А. М. Колот, О. О. Герасименко] К.: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/ee8cf399-8bcb-46ee-84cb-ac6759b412df>
7. Прохоровська С. А. Соціально-трудові відносини в новостворених об'єднаних територіальних громадах: проблеми та перспективи регулювання. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2019. Вип. № 6 Т.2. С. 218-221. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/02/VKNU-ES-2019-N6_%D0%A22_276.pdf
8. Прохоровська С. А. Вплив соціально-трудових відносин на якість життя населення в об'єднаних територіальних громадах. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 25 Тернопіль. URL: Економічна думка, 2020. 140-146. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/41880>
9. Прохоровська С. А. Функціонування соціально-трудових відносин на ринку праці регіону //Аналітичний інструментарій в маркетинговій діяльності: монографія /за ред.. проф. Р.В. Федоровича. Тернопіль: ФО-П Шпак В.Б., 2018. 308 с. (с. 163-185) URL: http://dspace.wunu.edu.ua/jspui/bitstream/316497/28862/1/Monograf_2018.pdf#page=164

10. Прохоровська С.А. Ефективна зайнятість населення як умова забезпечення гідної праці. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку*: матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції; 14-16 листопада 2017 року. К.: КНЕУ, 2017. 246 с. (С. 51- 54). URL: <http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/22912>

11. Прохоровська С. А. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки. Розвиток публічного управління та менеджменту в умовах трансформаційних викликів: монографія /за ред. Шкільняка М.М., Васіної А.Ю. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 524 с. (С. 402-411).

12. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія /[А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка, М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». Київ: КНЕУ, 2015. 336 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/20466>

13. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/soczialno-trudovi-prava-i-vikliki-czifrovizaczii.pdf>

14. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія /О.Ф. Новікова, Ю.С. Залознова, О.І. Амоша, О.О. Хандій, Н.А. Азьмук, Я.В. Остафійчук, Л.Л. Шамілева, О.В. Панькова, І.М. Новак, А.Д. Шастун, О.Ю. Касперович, О.В. Іщенко, Я.Є. Красуліна, Л.П. Амелічева, В.В. Компанієць; за наук. ред. О.Ф.Новікової; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2022. 385 с.

15. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою / Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-1>

16. Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>

17. Nottebohm O. et al. Online and Upcoming: The Internet's Impact on Aspiring Countries. Palo Alto: McKinsey & Company. 2012. URL: <http://www.mckinsey.com/industries/high-tech/our-insights/impact-of-the-internet-on-aspiring-countries>

18. European Commission Threats and opportunities from automation and robotisation. URL: https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/changing-nature-work/new-technologies-automation-work-developments_en