

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

Управління персоналом, соціології та психології  
*назва факультету*

Кафедра управління персоналом та економіки праці  
*повна назва кафедри*

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Проректор з науково-педагогічної  
роботи Університету



А. М. Колот

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Науково-експертна рада Університету  
Протокол № 8 від 20.02.2020р.

Голова Науково-експертної ради



Л. Л. Антонюк

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ  
З ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«СУЧАСНА ТЕОРІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН»**

рівень вищої освіти	третій (освітньо-науковий) рівень
галузь знань	05 «Соціальні та поведінкові науки»
спеціальність	051 «Економіка»
освітньо-наукова програма	«Економіка»
тип дисципліни	обов'язкова

**ПОГОДЖЕНО:**


Керівник проектної групи (гарант)  
освітньо-наукової програми



Лігоненко Л.О.  
*підпис, ініціали, прізвище*

**РЕКОМЕНДОВАНО:**

кафедрою управління персоналом та  
економіки праці  
протокол № 10 від 14.02.2020р.  
Завідувач кафедри



Г. С. Лопушняк  
*підпис, ініціали, прізвище*

**ПОГОДЖЕНО:**

Директор Центру менеджменту  
та моніторингу якості освіти



Т.О. Фролова

Київ – 2020

Розробник(и):

**Кравчук О.І.**, к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, [oksana.kravchuk@kneu.edu.ua](mailto:oksana.kravchuk@kneu.edu.ua)

Форма навчання —	денна
Семестр —	3
Кількість кредитів ECTS —	4
Форма підсумкового контролю —	залік
Мова(и) викладання	українська

Форма навчання —	заочна
Семестр —	3
Кількість кредитів ECTS —	4
Форма підсумкового контролю —	залік
Мова(и) викладання	українська

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	<b>4</b>
<b>1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ</b> .....	<b>6</b>
<b>2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ</b> .....	<b>7</b>
<i>Тема 1. Соціально-трудова парадигма сучасної економічної теорії – (12 год.)</i> .	<i>7</i>
<i>Тема 2. Проблема трудових відносин в теоріях постіндустріального суспільства – (12 год.)</i> .....	<i>7</i>
<i>Тема 3. Праця і людина в новій економіці – (12 год.)</i> .....	<i>8</i>
<i>Тема 4. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах становлення нової економіки – (12 год.)</i> .....	<i>9</i>
<i>Тема 5. Інноваційні форми соціально-трудових відносин в сучасній економіці – (12 год.)</i> .....	<i>10</i>
<i>Тема 6. Сучасні тенденції інституціоналізації соціально-трудових відносин – (14 год.)</i> .....	<i>10</i>
<i>Тема 7. Індивідуалізація сучасних соціально-трудових відносин – (14 год.)</i> .....	<i>11</i>
<i>Тема 8. Соціальна відповідальність в системі соціально-трудових відносин – (16 год.)</i> .....	<i>11</i>
<i>Тема 9. Перспективи розвитку соціально-трудових відносин – (16 год.)</i> .....	<i>12</i>
<b>3. ПОТОЧНА НАВЧАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ДЕННОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ</b> .....	<b>12</b>
3.1. <i>Карта навчальної роботи здобувача</i> .....	<i>12</i>
3.2. <i>Критерії оцінювання поточних результатів вивчення дисципліни</i> .....	<i>13</i>
<b>4. ПОТОЧНА НАВЧАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ</b> .....	<b>15</b>
4.1. <i>Карта навчальної роботи здобувача</i> .....	<i>15</i>
4.2. <i>Критерії оцінювання поточних результатів вивчення дисципліни</i> .....	<i>16</i>
<b>5. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ</b> .....	<b>18</b>
5.1. <i>Вимоги до виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи</i> .....	<i>18</i>
5.2. <i>Критерії оцінювання результатів виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи</i> .....	<i>21</i>
<b>6. ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ</b> .....	<b>21</b>
6.1. <i>Підсумкове оцінювання для денної форми навчання</i> .....	<i>21</i>
6.2. <i>Підсумкове оцінювання для заочної форми навчання</i> .....	<i>22</i>
<b>7. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА</b> .....	<b>23</b>

## ВСТУП

**Мета вивчення навчальної дисципліни** – сформувати у здобувачів глибокі системні знання теоретичних засад і практичних складових філософії і логіки розвитку соціально-трудова відносин (далі – СТВ) та розвинути вміння застосовувати набуті знання у наукових дослідженнях і практичній діяльності/

### **Завдання (навчальні цілі) навчальної дисципліни**

- опанування здобувачами знань новітньої парадигми соціально-трудова відносин;
- формування вміння визначати сучасну роль та місце проблеми праці в класичній трудовій теорії вартості та в сучасних економічних ученнях та аналізувати трактування праці та трудова відносин в теорії постіндустріального суспільства і їх інтерпретації;
- набуття теоретичних і практичних знань щодо діалектики розвитку людини як стратегічного ресурсу і нової економіки та формування вміння здійснювати теоретико-методологічний аналіз їх взаємодії.
- формування розуміння тенденцій та доміант розвитку інтелектуальної праці, ознайомлення з теоретичними та практичними підходами до її дослідження з врахуванням особливостей сучасних процесів інтелектуалізації, інформатизації, комп'ютеризації та креативізації;
- сприяння усвідомленню сучасних трансформаційних процесів, які відбуваються в системі соціально-трудова відносин в контексті розвитку постіндустріального суспільства та цифрової економіки, формуванню вміння виявляти їх специфіку в сучасній економіці;
- формування уявлення про сучасні тенденції та тренди розвитку інноваційних форм соціально-трудова відносин в новій економіці;
- ознайомлення здобувачів із основними закономірностями трансформації зайнятості та напрямками становлення нестандартної зайнятості, які однієї із перспективних форм організації праці в постіндустріальному суспільстві;
- формування розуміння теоретико-методологічного обґрунтування структурних елементів сучасної інституційної моделі соціально-трудова відносин;
- допомога в усвідомленні специфіки інституціоналізації розвитку соціально-трудова відносин в умовах формування нової економіки;
- ознайомлення здобувачів із тенденціями та проблемами індивідуалізації соціально-трудова відносин та особливостями їх контракції в сучасній економіці;
- формування у здобувачів уявлення про соціальну відповідальність в системі соціально-трудова відносин та розвиток вміння її використання як теоретичної основи нових соціальних технологій регулювання соціально-трудова відносин;
- розвиток у здобувачів вміння розробляти методологічний підхід до управління розвитком та модернізації соціально-трудова відносин на макро- і мікрорівнях;

- формування вміння використовувати одержані знання у науково-дослідній діяльності здобувачів.

**Предметом вивчення навчальної дисципліни** є соціальні, економічні та організаційні інструменти формування та регулювання взаємодії у соціально-трудоій сфері.

**Результати навчання:** *в результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти (PhD) повинен:*

**знати / знання:**

- здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу теоретико-методологічних засад новітньої парадигми СТВ, трактування праці та трудових відносин в теорії постіндустріального суспільства і їх інтерпретації **(Зн1)**;
- здійснювати критичний аналіз й оцінку сучасних наукових досягнень в сфері формування соціально-трудої парадигми, розуміння сутності праці та ролі людини в постіндустріальному суспільстві; володіти методологією наукового пізнання діалектики розвитку людини як стратегічного ресурсу нової економіки **(Зн2)**;
- здатність застосовувати міждисциплінарний підхід до формування та обґрунтування релевантних рішень управління розвитком СТВ в цифровій економіці та розуміння сучасних трансформаційних процесів, які відбуваються в системі СТВ в контексті розвитку цифрової економіки **(Зн2)**;

**вміти / вміння: ...**

- використовувати отримані знання сучасних теорій СТВ в науково-дослідній діяльності для розробки теоретико-методологічних підходів до управління розвитком СТВ та їх модернізації **(Ум1)**;
- використовувати отримані знання концепцій посилення соціальної відповідальності в соціально-трудоій сфері для потреб власних наукових потреб на базі знань моделей соціальної відповідальності в системі регулювання СТВ **(Ум1)**;
- демонструвати системність наукового світогляду на сучасні форми економічного розвитку, діалектичного культурного кругозору та адаптувати і узагальнювати результати сучасних досліджень щодо індивідуального регулювання СТВ в сучасній економіці **(Ум1)**;
- формулювати наукові гіпотези й завдання, обирати інноваційні напрями, методи й моделі управління розвитком та модернізації СТВ на макро- і мікрорівнях **(Ум1)**;

**комунікація:**

- здатність ідентифікувати, формулювати та вирішувати актуальні наукові та прикладні проблеми СТВ та сфери праці **(К1)**;;
- дотримуватись професійної етики в процесі узгодження та реалізації проектів управління розвитком та модернізацією СТВ на макро- і мікрорівнях **(К2)**;;
- володіти системними теоретичними знаннями та методологічною базою для розроблення концепції і стратегії трансформації СТВ в сучасній економіці на

основі доповнення цілісного системного наукового світогляду знаннями щодо закономірностей та тенденцій розвитку СТВ в умовах становлення нової економіки, сутності та специфіки інноваційних форм СТВ (**К1**);;

**автономність та відповідальність:**

- застосовувати теорію СТВ в аналізі, прийнятті рішень, передбачених економічною політикою (**АВ1**);
- формулювати наукові гіпотези й завдання в методологічних межах теорії СТВ (**АВ3**);
- здійснювати критичний аналіз, оцінку і синтез нових ідей у сфері регулювання СТВ та розвитку їх інноваційних форм в цифровій економіці (**АВ3**);
- обирати інноваційні напрями, методи й моделі вирішення проблем в розвитку СТВ в Україні (**АВ1**).

Таблиця 1. - Класифікація компетентностей (результатів навчання) за НРК

Класифікація компетентностей (результатів навчання) за НРК- Національна рамка кваліфікації	Знання	Уміння / навички	Комунікація	Відповідальність та автономія
	<b>Зн1</b> Концептуальні наукові та практичні знання <b>Зн2</b> Критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання	<b>Ум1</b> Поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання	<b>К1</b> Донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації <b>К2</b> Збір, інтерпретація та застосування даних <b>К3</b> Спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово	<b>АВ1</b> Управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами <b>АВ2</b> Спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах <b>АВ3</b> Формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти <b>АВ4</b> Організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп <b>АВ5</b> Здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії

## 1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Таблиця 2. – Тематичний план навчальної дисципліни «Сучасна теорія соціально-трудова відносин»

Назви тем	Кількість годин					Кількість годин				
	денна форма					заочна форма				
	усього	у тому числі				усього	у тому числі			
		К*	ІнЗ*	ПК*	СР*		К*	ІнЗ*	ПК	СР*
Тема 1. Соціально-трудова парадигма сучасної економічної теорії	12	2	2		8	12	1	2		9
Тема 2. Проблема трудових відносин в теоріях постіндустріального суспільства	12	1	3		8	12	1	2		9
Тема 3. Праця і людина в новій економіці	12	1	3		8	12	1	2		9

Тема 4. Трансформація соціально-трудо­вих відносин в умовах становлення нової економіки	12	2	2		8	12	1	3		8
Тема 5. Інноваційні форми соціально-трудо­вих відносин в сучасній економіці	12	2	2		8	12	2	3		7
Тема 6. Сучасні тенденції інституціоналізації соціально-трудо­вих відносин	14	2	2		10	14	1	3		10
Тема 7. Індивідуалізація сучасних соціально-трудо­вих відносин	14	2	2		10	14	1	3		10
Тема 8. Соціальна відповідальність в системі соціально-трудо­вих відносин	16	2	4		10	16	2	3		11
Тема 9. Перспективи розвитку соціально-трудо­вих відносин	16	2	4		10	16	2	3		11
<b>Підсумковий контроль</b>	залік					залік				
<i>Усього годин</i>	120	16	24		80	120	12	24		84

\* К – контактні заняття; ІнЗ – індивідуальні заняття; СР – самостійна робота, ПК\* – підсумковий контроль.

## 2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

### ТЕМА 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА ПАРАДИГМА СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ – (12 год.)

*Місце і роль проблеми праці в класичній трудової теорії вартості, в сучасних економічних ученнях. Принципові особливості і евристичне значення трудової парадигми в політекономії К. Маркса.*

*Проблема праці в класичній політекономії, аналіз найважливіших робіт У. Петті, А. Сміта і Д. Рікардо. Основною заслугою трудової теорії вартості є виділення матеріальної праці як найважливішого чинника економічної діяльності суспільства. Трудова природа вартості, як головного регулятора економічної діяльності, втілення продуктивної матеріальної праці. Теоретична і методологічна двоїстість класичної політекономії Сміта. Передумови зародження марксизму і неокласики.*

*Поняття праці та трудових відносин в сучасних економічних ученнях – неокласичні напрямки (маржиналізм, інституціоналізм, кейнсіанство, неолібералізм). Показано, що найважливіше для наукової політичної економії поняття праці втрачає тут значення єдиного чинника, що утворює вартість. Фактичне трактування праці в неокласичних напрямках доводиться «відновлювати» з концепту вартості і опису механізму господарської діяльності. Разом з тим, ці напрямки вносять деякі доповнення до свого попереднього розуміння продуктивної праці.*

*Трудова теорія К. Маркса. Праця як найважливіша сутнісна сила людини. Праця як найважливіший фактор, що визначає всі сторони економічної діяльності і, в кінцевому підсумку - суспільного життя. Внутрішнє протиріччя праці. Подвійність праці, конкретна і абстрактна праця, закони їх взаємодії. Наукову теорія капіталізму. Аналіз тенденції розвитку капіталізму. Зародження нової історичної форми праці (автоматизованої, наукової, загальної праці). Загальна праця як вираження не обмежених фізичних, а загальних універсальних сутнісних сил людини. Передумови зародження теорії постіндустріального суспільства.*

### ТЕМА 2. ПРОБЛЕМА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ТЕОРІЯХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА – (12 год.)

*Сутність, структура і способи реалізації трудових відносин в постіндустріальному суспільстві. Аналіз трактувань праці в теорії постіндустріального (інформаційного) суспільства і її інтерпретаціях. Основні риси постіндустріального суспільства, різні інтерпретації постіндустріального суспільства у вітчизняній і зарубіжній на-*

уці, обґрунтовується трактування постіндустріального суспільства як пізнього капіталізму, пронизаного тенденціями виходу за межі капіталістичної формації.

Положення теорії постіндустріального суспільства, висловлені в роботах Д. Белла, Е. Тоффлера і М. Кастельса. Аналіз найбільш характерних інтерпретацій постіндустріального суспільства зазначеними авторами цих теорій, В.Л. Іноземцева, А.В. Бузгалін, А.І. Колганова, Н. Дайер-Візефордом (N. Dyer-Witheford), А. Негрі (A. Negri), М. Хардта (M. Hardt) і іншими.

«Осьова парадигма теорії Белла, згідно з якою праця є лише «центральною», а не визначальним фактором суспільного життя.

Аналіз спільної праці як основи формується постіндустріального суспільства. Спільна праця як нова історична форма праці. Аналіз постіндустріального феномену руйнування товарно-вартісних відносин. Основа виродження вартісних відносин - нова історична форма праці. Трактування спільної праці як інтелектуальної, аналіз уявлень про дві форми спільної праці - матеріальну та інтелектуальну.

Теоретико-методологічні основи дослідження розвитку трудових відносин в умовах становлення економіки знань. Концепції розвитку соціально-трудова відносин: внесок соціально-економічних теорій. Концепція економіки знань як детермінанти розвитку соціально-трудова відносин. Наукова категорія соціально-трудова відносин в концепції розвитку

### **ТЕМА 3. ПРАЦЯ І ЛЮДИНА В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ – (12 год.)**

Сутність інтелектуалізації, інформатизації та комп'ютеризації праці. Сутність, структура і способи існування комп'ютерної праці як вищої форми спільної («наукової») праці в інформаційному суспільстві. Концепція комп'ютерної праці як виробництва абстрактних матеріальних структур. Ключові особливості комп'ютерної праці. Соціальні наслідки комп'ютерної праці. Найважливіший соціальний наслідок комп'ютерної праці є виродження товарно-вартісних відносин. Інші наслідки - розвиток безпосередньо суспільного характеру праці, необхідність комп'ютеризованого стратегічного планування, провідна роль інформаційно-комунікаційних технологій та фундаментальних і прикладних наук у розвитку суспільства. Програмування та створення алгоритмів багато в чому визначає сьогодні розвиток інформаційних систем і комунікаційних засобів, в тому числі коштів інформаційного пошуку, запам'ятовування і зберігання інформації, її передачі в реальному часі і розподілу, перш за все, в господарській, освітній та культурній сферах; засобів автоматизації управління і контролю, проектування і виробництва; робототехніки; засобів математичного моделювання і автоматизації експериментів. Стратегії модернізації переходу України до постіндустріального суспільства. Необхідність формування нового техніко-економічного укладу, підготовка кадрів вищої кваліфікації, нової історичної форми праці, різкого зростання ролі фундаментальної і прикладної науки і освіти. Рекомендацій з проблем модернізації України, пов'язані з особливостями формування комп'ютерної праці.

Праця та трудові відносини в мережевому суспільстві. Проблеми інтерпретації спеціальної термінології в мережевій економіці. Теоретичні основи дослідження інтелектуальних послуг і інтелектуальної праці, що здійснює їх. Інтелектуальні послуги, інтелектуальна праця і інтелектуальні працівники: сучасні проблеми інтелектуалізації. Економіка, психологія, соціологія інтелектуальної праці: проблеми визначеності. Проблеми нематеріальних (нематеріальних) послуг і інтелектуальної праці. Інтернет-послуги та інтелектуальна праця: класифікаційні характеристики. Інтернет-послуги: принципи, підстави і критерії класифікації. Інтелектуальна



*праця: основні види та інтернет-специфіка. Інтелектуальна інформаційна праця і комунікації в сфері інтернету: проблеми теорії і практики*

*Інтелектуальна праця як професійна діяльність. Соціально-економічна природа інтелектуальної праці. Поняття і сутність інтелектуальної праці. Специфіка інтелектуальної діяльності. Сучасні закономірності відтворення інтелектуальних працівників. Особливості соціально-трудова відносин в сфері інтелектуальної діяльності.*

#### **ТЕМА 4. ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ – (12 год.)**

*Підходи до дослідження розвитку соціально-трудова відносин в новій економіці. Зміна структурних елементів соціально-трудова відносин.*

*Концептуальні основи розвитку соціально-трудова відносин в умовах становлення нової економіки. Сутність змін через кількісне збільшення змін (чисельності, структури зайнятих, рівня інтелектуальної праці та ін.), в результаті яких досягається новий якісний стан. Визначення критеріїв розвитку СТВ - наявність нових якісних характеристик в підсистемі соціально-трудова відносин, що досягаються еволюційним шляхом (в характері, організації праці, засобах і предметах праці, видах, формах, нормах трудової діяльності тощо) і революційним шляхом (в технології і організації праці, трудовому законодавстві, правилах контрактизації). Механізм розвитку соціально-трудова відносин як способу зміни параметрів підсистеми соціально-трудова відносин (зайнятості, найму, організації, оплати праці тощо) у відповідь на дію чинників трансформації. Узгодження процесів саморегулювання та державного регулювання в механізмі розвитку, що приводить до реструктуризації зайнятості, реаллокації трудових ресурсів і формування нової якості соціально-трудова відносин (індивідуалізація, флексібілізація, спрощення процедури найму, ускладнення схем стимулювання та ін.). Зовнішні та внутрішні фактори еволюційної і революційної трансформації (економічні, соціальні, інституційні, політичні, природні) та заходи економічної, соціальної політики, програми зайнятості та регулювання ринку праці в руслі основного тренду.*

*Тенденції розвитку соціально-трудова відносин в контексті становлення нової економіки. Розвиток соціально-трудова відносин: сутність, чинники, українська специфіка. Тактична модель адаптації соціально-трудова відносин (флексібілізація заробітної плати, деформалізація з ослабленням позицій працівника, посилення регіонального і галузевого характеру соціально-трудова відносин, заміщення норм державного патерналізму приватним і корпоративним, тактика «притримування» робочої сили). Стратегічну модель адаптації (флексібілізація зайнятості, деформалізація без посилення асиметричності, зростання попиту на специфічні людські ресурси, підвищення зацікавленості сторін у соціальному партнерстві та добровільної соціальної відповідальності); Аналіз нерівномірності регіонального розвитку соціально-трудова відносин за допомогою співвіднесення коефіцієнта розвитку економіки знань і коефіцієнтів варіації рівня безробіття, структурного дисбалансу на ринку праці, еластичності ВВП за витратами на праця, що дозволяє більш точно здійснювати планування людських ресурсів, розробляти програми зайнятості на регіональному рівні.*

*Оцінка розвитку соціально-трудова відносин за критерієм «симетричності-асиметричності». Методики оцінки розвитку соціально-трудова відносин на основі критерію «симетричності-асиметричності» соціально-трудова відносин, методів отримання профілю соціально-трудова відносин: написання сценарію (для визначення їх симетричності і проблем взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин),*

*«експертних оцінок» (для визначення рейтингу соціально-трудоових відносин і моніторингу їх розвитку), SWOT-аналізу (для формування стратегії розвитку), статистичного аналізу (для визначення відповідності критеріям розвитку); систематизовані показники оцінки для макро- і мікрорівня.*

## **ТЕМА 5. ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ – (12 год.)**

*Теоретичні підходи до дослідження інноваційних форм соціально-трудоових відносин. Особливості інноваційних форм соціально-трудоових відносин. Регулювання соціально-трудоових відносин: цілі, завдання та основні підходи*

*Аналіз розвитку основних інноваційних форм соціально-трудоових відносин в аспекті їх регулювання в сучасній економіці. Позикова праця: стан и регулювання. Розвиток і регулювання дистанційних соціально-трудоових відносин*

*Удосконалення регулювання інноваційних форм соціально-трудоових відносин в українській економіці. Механізм регулювання інноваційних форм соціально-трудоових відносин в сучасній економіці. Вдосконалення регулювання дистанційних соціально-трудоових відносин і позикової праці в Україні.*

*Особливості соціально-трудоових відносин в інформаційній сфері економіки. Зайнятість в інформаційній сфері та її особливості. Аналіз структури зайнятості в сучасній економіці. Розвиток професійної структури зайнятості в інформаційній сфері. Порівняльний аналіз розвитку зайнятості в інформаційній сфері в розвинених країнах, країнах, що розвиваються, і в Україні. Вдосконалення соціально-трудоових відносин в інформаційній сфері. Техніко-технологічні, соціально-економічні напрямів удосконалення зайнятості в інформаційній сфері.*

*Особливості соціально-трудоових відносин в умовах нестандартної зайнятості. Трансформація управління в сфері зайнятості та організація нестандартної зайнятості в умовах трансформації суспільства. Аналіз становлення нестандартної зайнятості. Соціально трудові відносини і нестандартна зайнятість: організаційний аспект.*

*Правові аспекти соціально-трудоових відносин в умовах нестандартної зайнятості. Нестандартна зайнятість, як соціальне, економічне і правове явище. Соціально-економічні передумови появи нестандартної зайнятості. Поняття та ознаки нестандартної зайнятості як правової категорії. Особливості регулювання окремих форм нестандартної зайнятості. Термін трудового договору як ознака нестандартної зайнятості. Режим неповного робочого часу як ознака нестандартної зайнятості. Виконання трудової функції поза місцем знаходження роботодавця як ознака нестандартної зайнятості. Правове регулювання відносин у сфері нестандартної зайнятості за участю приватних агентств зайнятості. Розвиток інституту сприяння зайнятості із залученням спеціалізованих структур. Регулювання правового статусу приватних агентств зайнятості як учасників соціально-трудоових відносин у сфері нестандартної зайнятості в Україні. Форми державно-приватного партнерства в сфері сприяння зайнятості.*

## **ТЕМА 6. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН – (14 год.)**

*Інституційна модель соціально-трудоових відносин. Соціально-трудоові відносини зайнятості та ринку праці. Соціально-трудоові відносини, пов'язані з організацією праці. Соціально-трудоові відносини, пов'язані з винагородою за працю.*

*Формування інституційної моделі соціально-трудо­вих відносин. Інституційно-еволюційний підхід до дослідження системи соціально-трудо­вих відносин і формування їх сучасної моделі. Традиційні інститути української соціально-економічної системи. Традиційні інститути сфери праці.*

*Еволюція соціально-трудо­вих відносин та інститутів в Україні. Розвиток відносин і інститутів зайнятості та ринку праці. Розвиток організації праці. Еволюція оплати праці.*

*Формування інституційної моделі соціально-трудо­вих відносин на основі сучасних тенденцій їх розвитку та традиційних інститутів. Сучасні тенденції розвитку, протиріччя та інститути соціально-трудо­вих відносин в промислово розвинених країнах. Тенденції розвитку та інституціоналізація відносин зайнятості та ринку праці в Україні в умовах ринкового реформування. Сучасні тенденції розвитку і інститути соціально-трудо­вих відносин в сфері організації праці в Україні. Тенденції розвитку та інститути винагороди за працю в сучасних українських умовах. Напрямки формування сучасної вітчизняної інституційної моделі соціально-трудо­вих відносин.*

*Інституціоналізація соціального-трудо­вих відносин в умовах становлення нової економіки. Інституційний фактор у розвитку соціально-трудо­вих відносин. Особливості інституційного середовища соціально-трудо­вих відносин і ринку праці, що складається в українській економіці під впливом економіки знань. Контрактація соціально-трудо­вих відносин: сутність, вибір форм, тенденції в економіці знань.*

## **ТЕМА 7. ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН – (14 год.)**

*Проблеми індивідуального правового регулювання трудо­вих відносин. Загальні питання теорії індивідуалізму і трудо­ві правовідносини. Теорія індивідуалізму в філософському і правовому аспекті. Особистий елемент трудо­вих правовідносин: значення і тенденції розвитку*

*Індивідуальне правове регулювання трудо­вих відносин: поняття, функції, види, співвідношення з іншими видами регулювання. Поняття, види індивідуального правового регулювання трудо­вих відносин. Співвідношення з державно-нормативним регулюванням у сфері праці. Функції індивідуального правового регулювати трудо­ві відносини. Індивідуальне правове та колективно-договірне регулювання трудо­вих відносин: взаємодія, відмінності*

*Механізм індивідуального правового регулювання трудо­вих відносин. Загальна характеристика правових засобів, що забезпечують регулювання трудо­вих відносин. Правові засоби індивідуального регулювання трудо­вих відносин (методологічний підхід). Інститути, що забезпечують загальність трудо­вого права (тенденції державного нормування трудо­вих відносин).*

## **ТЕМА 8. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН – (16 год.)**

*Соціальна відповідальність як соціально-економічна категорія в системі соціально-трудо­вих відносин. Соціальна економіка - методологічна основа соціальної відповідальності. Передумови соціальної відповідальності в системі соціально-трудо­вих відносин і її становлення. Характерні риси соціальної відповідальності в постіндустріальному суспільстві. Практика соціальної відповідальності в системі соціально-трудо­вих відносин: зарубіжний досвід. Глобальні тенденції еволюції практики і теорії соціальної відповідальності підприємства: зарубіжний досвід. Американська модель соціальної відповідальності. Західно-континентальна модель соціальної відпо-*

відальності. Модель соціальної відповідальності в Японії. Соціальна відповідальність в системі регулювання соціально-трудова відносин. Характерні риси та особливості соціальної відповідальності в Україні. Соціальна відповідальність держави. Соціальна відповідальність бізнесу. Соціальна відповідальність профспілок  
 Формування комунітарної соціальної відповідальності. Знаходження балансу інтересів соціальних партнерів. Відповідальність соціальних партнерів в досягненні конкурентної спроможності. Аудиторське обстеження соціальної відповідальності в системі регулювання соціально-трудова відносин.

## **ТЕМА 9. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН – (16 год.)**

Модернізаційні процеси в соціально-трудова відносинах. Поняття модернізації. Модернізаційні процеси в соціально-трудова відносинах в умовах ринкової економіки. Основні проблеми та особливості модернізації соціально-трудова відносин в умовах переходу до інноваційної економіки. Модернізаційні процеси соціально-трудова відносин в Україні і розвинених країнах. Фактори модернізації соціально-трудова відносин в Україні. Роль держави у вирішенні завдань модернізації соціально-трудова відносин. Модернізаційна політика. Напрямки модернізаційних процесів в соціально-трудова відносинах. Ліквідація бідності як один з найважливіших напрямків модернізації соціально-трудова відносин. Модернізація трудової поведінки українського працівника. Віртуалізація соціально-трудова відносин як один із напрямів їх модернізації. Діяльність МОП щодо створення організаційно-правових засад для модернізації соціально-трудова відносин. Оцінка МОП розвитку соціально-трудова відносин в сучасній економіці. Використання нормативних матеріалів МОП в модернізації соціально-трудова відносин в Україні. Управління розвитком соціально-трудова відносин в аспекті формування мережевої економіки. Модернізація підходів до управління розвитком соціально-трудова відносин. Формування системи управління розвитком соціально-трудова відносин на макрорівні. Методологічний підхід до управління розвитком соціально-трудова відносин в знаневій організації.

## **3. ПОТОЧНА НАВЧАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ДЕННОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ**

### **3.1. КАРТА НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА**

**Таблиця 3. - Карта навчальної роботи здобувача з дисципліни «Сучасна теорія соціально-трудова відносин», денна форма навчання**

№ контакт-ного заняття	Форма самостійної роботи студента	Види контакт-них занять	Максимальна кількість балів
<b>За систематичність і активність роботи еонтактних заняттях</b>			
1	Тема 1. Соціально-трудова парадигма сучасної економічної теорії (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	6
2	Тема 2. Проблема трудова відносин в теоріях постіндустріального суспільства. Тема 3. Праця і людина в новій економіці (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	6
3	Тема 4. Трансформація соціально-трудова відносин в умовах становлення нової економіки	Семінар-	6

	(Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	дискусія	
4	Тема 5. Інноваційні форми соціально-трудова відносин в сучасній економіці (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	6
5	Тема 6. Сучасні тенденції інституціоналізації соціально-трудова відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	6
6	Тема 7. Індивідуалізація сучасних соціально-трудова відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	6
7	Тема 8. Соціальна відповідальність в системі соціально-трудова відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	6
8	Тема 9. Перспективи розвитку соціально-трудова відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	6
<b>Усього балів за роботу на контактних заняттях</b>			<b>48</b>
<b>За виконання модульних завдань</b>			
Модуль	Написання модульної контрольної роботи		12
<b>Усього балів за модульний контроль</b>			<b>12</b>
<b>За виконання індивідуальних завдань</b>			
<b>Види індивідуальних завдань</b>			
1. Самостійна наукова робота / Звіт з наукових досліджень			20
2. Виконання самостійних практичних завдань по кожній з тем за вибором			20
3. Види активностей, які можуть бути враховані замість виконання визначених індивідуальних завдань. участь в майстер-класах, форумах, конференціях, семінарах, зустрічах (з підготовкою есе, прес-релізу, інформаційного повідомлення тощо); участь у науково-дослідних та прикладних дослідженнях, які проводяться викладачем навчальної дисципліни та відповідають її спрямуванню – участь в розробці анкетних форм, проведенні опитувань, підготовці та проведенні фокус-груп, обробці результатів дослідження, підготовці звіту, презентації результатів тощо); підготовка інформаційних оглядових матеріалів з метою популяризації проблематики навчальної дисципліни для засобів масової інформації, інтернет-порталів, енциклопедичних оглядових статей			
<b>Усього балів за виконання індивідуальних завдань</b>			<b>40</b>
<b>Разом балів за СРС</b>			<b>100</b>

### 3.2. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПОТОЧНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Оцінювання знань здобувачів здійснюється за результатами підсумково-модульного контролю. Об'єктом оцінювання знань здобувачів є програмний матеріал різного характеру і рівня складності, засвоєння якого перевіряється під час поточного контролю. Завданням поточного контролю є перевірка розуміння та засвоєння теоретичного матеріалу, вироблення навичок проведення дослідницьких робіт, умінь самостійно опрацьовувати тексти, здатності осмислити зміст теми, умінь публічно чи письмово представити певний матеріал (презента-

ція). Оцінювання знань студентів здійснюється за 100-бальною шкалою на основі результатів поточного модульного контролю.

**Метою контролю і оцінювання знань** є перевірка розуміння та засвоєння матеріалу, вироблених навичок проведення аналітичних робіт, умінь самостійно опрацювати тексти, здатності осмислити зміст теми чи розділу, умінь публічно чи письмово представити матеріал (презентація).

**Об'єктами поточного контролю знань здобувачів** є: активність роботи на контактних заняттях; виконання завдань для самостійного опрацювання; виконання контрольної (модульної) роботи.

Оцінювання знань здобувачів **денної форми навчання** здійснюється за такими напрямками: рівень знань, систематичність і активність та результативність роботи на контактних заняттях – 0-48 балів; результати блочно-модульного контролю – 0-12 балів; виконання обов'язкових індивідуальних завдань – 0-20 балів; виконання вибіркового індивідуальних завдань – 0-20 балів. Таким чином, протягом семестру за навчальну активність студент може набрати максимально 100 балів, мінімально – 0 балів.

### **Контроль систематичності, активності та результативності роботи студентів на контактних заняттях.**

Поточний контроль передбачає оцінку: рівня засвоєння знань лекційного матеріалу; активності аудиторних завдань.

Методика визначення максимальної можливої суми балів на одне практичне заняття: для здобувачів денної форми навчання згідно з навчальним планом передбачено 16 год., тобто 8 контактних занять; максимальна кількість балів, яку можуть набрати здобувачі вищої освіти на одному занятті, складає **6** балів; максимальна кількість балів за роботу на практичних заняттях протягом семестру – 48 балів (див. табл.3).

По кожній з тем передбачено виконання індивідуального/ практичного / тестового завдання, для контролю засвоєння матеріалу. При цьому для оцінювання якості виконання тестових завдань використовується така шкала оцінювання, диференційована відповідно до рівня знань здобувачів (табл.4).

**Таблиця 4. – Шкала оцінювання результативності виконання практичних завдань здобувачами на контактних заняттях, балів**

Можлива максимальна оцінка за тест, балів	Рівень виконання			
	Відмінний	Добрий	Задовільний	Незадовільний
6	6	4	2	0

Ці бали викладач виставляє у свій журнал та до системи електронного обліку поточної успішності студентів. Кількість балів, одержаних здобувачами на кожному контактному занятті, додається і включається до загальної суми балів поточної успішності разом з балами за модульні роботи та виконання завдань для самостійної роботи (індивідуальних завдань).

Здобувачі денної форми навчання виконують одну контрольну (модульну) роботу. При виконанні модульних завдань оцінці підлягають теоретичні знання та практичні навички, яких набули здобувачі після опанування матеріалу. Модульний контроль проводиться у формі відповідей на теоретичні питання та

розв'язання практичних завдань. Максимальна кількість балів, яку може одержати здобувач за виконання однієї контрольної (модульної) роботи складає 12 балів.

Контрольна (модульна) робота містить шість завдань. Критерії оцінювання знань здобувачів під час виконання кожного завдання наведено в табл. 5.

**Таблиця 5. – Шкала оцінювання виконання контрольних (модульних) завдань здобувачами денної форми навчання, балів**

Можлива максимальна оцінка виконання завдання	Рівень виконання			
	Відмінний	Добрий	Задовільний	Незадовільний
2	2	1,5	1	0

Перелік індивідуальних завдань для здобувачів денної форми навчання подано у карті самостійної роботи (див. табл. 3). Максимальна кількість балів за виконання індивідуальних завдань для студентів *денної форми навчання* – 20 балів. Критерії оцінювання індивідуальних завдань наведено в табл. 6.

**Таблиця 6. – Шкала оцінювання виконання індивідуальних завдань, балів**

Можлива максимальна оцінка виконання індивідуального завдання	Рівень виконання			
	Відмінний	Добрий	Задовільний	Незадовільний
20	20	15	10	0

Граничний термін подання робіт з виконаними індивідуальними завданнями на кафедру управління персоналом та економіки праці – за 2 тижні до останнього контактного заняття за розкладом, або за три тижні до екзаменаційної сесії. Роботи, що надійдуть на кафедру пізніше встановленого терміну, не розглядаються і не оцінюються.

Одержані кафедрою завдання здобувачів оцінюються викладачем у семиденний термін. Про одержану оцінку здобувач може дізнатись у викладача під час щотижневої консультації на кафедрі або під час практичних занять.

## 4. ПОТОЧНА НАВЧАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

### 4.1. КАРТА НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА

**Таблиця 7. - Карта навчальної роботи здобувача з дисципліни «Сучасна теорія соціально-трудова відносин», заочна форма навчання**

№ контакт-ного заняття	Форма самостійної роботи студента	Види контактних занять	Максимальна кількість балів
<b>За систематичність і активність роботи на семінарських (практичних, лабораторних) заняттях</b>			
1	Тема 1. Соціально-трудова парадигма сучасної економічної теорії. Тема 2. Проблема трудових відносин в теоріях постіндустріального суспільства. (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	8
2	Тема 3. Праця і людина в новій економіці. Тема 4. Трансформація соціально-трудова відносин в умовах становлення нової економіки (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	8

3	Тема 5. Інноваційні форми соціально-трудо­вих відносин в сучасній економіці (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	8
4	Тема 6. Сучасні тенденції інституціоналізації соціально-трудо­вих відносин. Тема 7. Індивідуалізація сучасних соціально-трудо­вих відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	8
5	Тема 8. Соціальна відповідальність в системі соціально-трудо­вих відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	8
6	Тема 9. Перспективи розвитку соціально-трудо­вих відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	8
<b>Усього балів за роботу на контактних заняттях</b>			<b>48</b>
<b>За виконання модульних завдань</b>			
Модуль	Написання модульної контрольної роботи		12
<b>Усього балів за модульний контроль</b>			<b>12</b>
<b>За виконання індивідуальних завдань</b>			
<b>Види індивідуальних завдань</b>			
1. Самостійна наукова робота / Звіт з наукових досліджень			20
2. Виконання самостійних практичних завдань по кожній з тем за вибором			20
3. Види активностей, які можуть бути враховані замість виконання визначених індивідуальних завдань. участь в майстер-класах, форумах, конференціях, семінарах, зустрічах (з підготовкою есе, прес-релізу, інформаційного повідомлення тощо); участь у науково-дослідних та прикладних дослідженнях, які проводяться викладачем навчальної дисципліни та відповідають її спрямуванню – участь в розробці анкетних форм, проведенні опитувань, підготовці та проведенні фокус-груп, обробці результатів дослідження, підготовці звіту, презентації результатів тощо); підготовка інформаційних оглядових матеріалів з метою популяризації проблематики навчальних дисципліни для засобів масової інформації, інтернет-порталів, енциклопедичних оглядових статей			
<b>Усього балів за виконання індивідуальних завдань</b>			<b>40</b>
<b>Разом балів за СРС</b>			<b>100</b>

#### 4.2. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПОТОЧНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Оцінювання знань здобувачів здійснюється за результатами підсумково-модульного контролю. Об'єктом оцінювання знань здобувачів є програмний матеріал різного характеру і рівня складності, засвоєння якого перевіряється під час поточного контролю. Завданням поточного контролю є перевірка розуміння та засвоєння теоретичного матеріалу, вироблення навичок проведення дослідницьких робіт, умінь самостійно опрацювати тексти, здатності осмислити зміст теми, умінь публічно чи письмово представити певний матеріал (презентація). Оцінювання знань студентів здійснюється за 100-баловою шкалою на основі результатів поточного модульного контролю.

**Метою контролю і оцінювання знань** є перевірка розуміння та засвоєння матеріалу, вироблених навичок проведення аналітичних робіт, умінь самостійно опрацювати тексти, здатності осмислити зміст теми чи розділу, умінь публічно чи письмово представити матеріал (презентація).



**Об'єктами поточного контролю знань здобувачів є:** активність роботи на контактних заняттях; виконання завдань для самостійного опрацювання; виконання контрольної (модульної) роботи.

Оцінювання знань здобувачів **заочної форми навчання** здійснюється за такими напрямками: рівень знань, систематичність і активність та результативність роботи на контактних заняттях – 0-48 балів; результати блочно-модульного контролю – 0-12 балів; виконання обов'язкових індивідуальних завдань – 0-20 балів; виконання вибіркового індивідуальних завдань – 0-20 балів. Таким чином, протягом семестру за навчальну активність студент може набрати максимально 100 балів, мінімально – 0 балів.

**Контроль систематичності, активності та результативності роботи студентів на контактних заняттях.** Поточний контроль передбачає оцінку: рівня засвоєння знань лекційного матеріалу; активності аудиторних завдань.

Методика визначення максимальної можливої суми балів на одне практичне заняття: для здобувачів денної форми навчання згідно з навчальним планом передбачено 12 год., тобто 6 контактних занять; максимальна кількість балів, яку можуть набрати здобувачі вищої освіти на одному занятті, складає **8** балів; максимальна кількість балів за роботу на практичних заняттях протягом семестру – 48 балів (див. табл. 7).

По кожній з тем передбачено виконання індивідуального/ практичного / тестового завдання, для контролю засвоєння матеріалу. При цьому для оцінювання якості виконання тестових завдань використовується така шкала оцінювання, диференційована відповідно до рівня знань здобувачів (табл. 8).

**Таблиця 8. – Шкала оцінювання результативності виконання практичних завдань здобувачами на контактних заняттях, балів**

Можлива максимальна оцінка за тест, балів	Рівень виконання			
	Відмінний	Добрий	Задовільний	Незадовільний
8	8	5	3	0

Ці бали викладач виставляє у свій журнал та до системи електронного обліку поточної успішності здобувачів. Кількість балів, одержаних здобувачами на кожному контактному занятті, додається і включається до загальної суми балів поточної успішності разом з балами за модульні роботи та виконання завдань для самостійної роботи (індивідуальних завдань).

Здобувачі заочної форми навчання виконують одну контрольну (модульну) роботу. При виконанні модульних завдань оцінці підлягають теоретичні знання та практичні навички, яких набули здобувачі після опанування матеріалу. Модульний контроль проводиться у формі відповідей на теоретичні питання та розв'язання практичних завдань. Максимальна кількість балів, яку може одержати здобувач за виконання однієї контрольної (модульної) роботи складає 12 балів.

Контрольна (модульна) робота містить шість завдань. Критерії оцінювання знань студентів під час виконання кожного завдання наведено в табл. 9.

**Таблиця 9. – Шкала оцінювання виконання контрольних (модульних) завдань здобувачами заочної форми навчання, балів**

Можлива максимальна оці-	Рівень виконання
--------------------------	------------------

шка виконання завдання	Відмінний	Добрий	Задовільний	Незадовільний
2	2	1,5	1	0

Перелік індивідуальних завдань для студентів денної форми навчання подано у карті самостійної роботи (див. табл. 7). Максимальна кількість балів за виконання індивідуальних завдань для студентів *очної форми навчання* – 20 балів. Критерії оцінювання індивідуальних завдань наведено в табл. 10.

**Таблиця 10. – Шкала оцінювання виконання індивідуальних завдань, балів**

Можлива максимальна оцінка виконання індивідуального завдання	Рівень виконання			
	Відмінний	Добрий	Задовільний	Незадовільний
20	20	15	10	0

Граничний термін подання робіт з виконаними індивідуальними завданнями на кафедру управління персоналом та економіки праці – за 2 тижні до останнього контактного заняття за розкладом, або за три тижні до екзаменаційної сесії. Роботи, що надійдуть на кафедру пізніше встановленого терміну, не розглядаються і не оцінюються.

Одержані кафедрою завдання здобувачів оцінюються викладачем у семиденний термін. Про одержану оцінку здобувач може дізнатись у викладача під час щотижневої консультації на кафедрі або під час практичних занять.

## 5. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

### 5.1. Вимоги до виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи

#### Вибіркове завдання.

За матеріалами по кожній з тем запропонована тематика аналітичного дослідження, наведена в табл. 11.

**Таблиця 11. – Розподіл тематики вибіркового аналітичного дослідження за контактними заняттями**

Контатне заняття	Тема	Тематика вибіркового завдання для самостійного виконання
1	1. Соціально-трудова парадигма сучасної економічної теорії	Охарактеризуйте місце і роль проблеми праці в класичній трудовій теорії вартості.
		Охарактеризуйте місце і роль проблеми праці в сучасних економічних ученнях.
		Охарактеризуйте місце і роль проблеми праці в трудовій теорії К.Маркса
2	2. Проблема праці в теоріях постіндустріального суспільства	Охарактеризуйте місце і роль проблеми праці та трудових відносин в роботах Д. Белла.
		Охарактеризуйте місце і роль проблеми праці та трудових відносин в роботах Е. Тоффлера.
		Охарактеризуйте місце і роль проблеми праці та трудових відносин в роботах М. Кастельса.
	3. Праця і людина в новій економіці	Стратегії модернізації переходу України до постіндустріального суспільства
		Рекомендацій з проблем модернізації України, пов'язані з особливостями формування комп'ютерної праці
		Особливості соціально-трудоких відносин в сфері інтелектуальної діяльності
3	4. Трансформація соціально-трудоких відносин в умовах становлення нової економіки	Охарактеризуйте сутність змін соціально-трудоких відносин в Україні через кількісне їх вираження змін (чисельності, структури зайнятих, рівня інтелектуальної праці та ін.), в результаті яких досягається новий якісний стан.
		Охарактеризуйте наявність нових якісних характеристик в підсистемі соціально-трудоких відносин в Україні, що досягаються еволюційним шляхом (в характері, організації праці, засобах і предметах праці, видах, формах, нормах трудової діяльності тощо)
		Охарактеризуйте наявність нових якісних характеристик в підсистемі соціально-трудоких відносин в Україні, що досягаються революційним шляхом (в

		технології і організації праці, трудовому законодавстві, правилах контрактиції).
		Проаналізуйте розвиток соціально-трудова відносин: сутність, чинники, українська специфіка.
4	5. Інноваційні форми соціально-трудова відносин в сучасній економіці	Удосконалення регулювання інноваційних форм соціально-трудова відносин в українській економіці
		Вдосконалення регулювання дистанційних соціально-трудова відносин і позикової праці в Україні.
		Проаналізуйте розвиток професійної структури зайнятості в інформаційній сфері в Україні.
		Здійсніть порівняльний аналіз розвитку зайнятості в інформаційній сфері в розвинених країнах, країнах, що розвиваються, і в Україні.
		Проаналізуйте особливості регулювання окремих форм нестандартної зайнятості в Україні.
5	6. Сучасні тенденції інституціоналізації соціально-трудова відносин	Еволюція соціально-трудова відносин та інститутів в Україні. Розвиток відносин і інститутів зайнятості та ринку праці. Розвиток організації праці. Еволюція оплати праці.
		Тенденції розвитку та інституціоналізації відносин зайнятості та ринку праці в Україні в умовах ринкового реформування.
		Сучасні тенденції розвитку і інститути соціально-трудова відносин в сфері організації праці в Україні.
		Тенденції розвитку та інститути винагороди за працю в сучасних українських умовах.
6	7. Індивідуалізація сучасних соціально-трудова відносин	Інститути, що забезпечують загальність трудового права (тенденції державного нормування трудова відносин).
7.	8: Соціальна відповідальність в системі соціально-трудова відносин	Визначте характерні риси соціальної відповідальності в постіндустріальному суспільстві
		Глобальні тенденції еволюції практики і теорії соціальної відповідальності підприємства: зарубіжний досвід.
		Характерні риси та особливості соціальної відповідальності в Україні.
8.	9. Перспективи розвитку соціально-трудова відносин	Діяльність МОП щодо створення організаційно-правових засад для модернізації соціально-трудова відносин
		Використання нормативних матеріалів МОП в модернізації соціально-трудова відносин в Україні.

Результати дослідження подаються у письмовій формі викладачеві в установлені строки. Форма виконання: есе. На основі проведеного аналізу літературних джерел, інтернет-ресурсів, статистичних даних (якщо необхідно) сформулюйте та обґрунтуйте власне бачення за перерахованими у табл. 11 напрямками дослідження.

### **Обов'язкове завдання – самостійна наукова робота.**

Написання самостійної наукової роботи студентами з курсу «Сучасна теорія соціально-трудова відносин». Студент обирає із наведеного нижче списку тему і готує наукову самостійну роботу (реферат). Перелік пропонованих тем для наукової самостійної роботи студентів: власна тема в межах проблематики курсу.

#### **Методичні рекомендації до виконання самостійної наукової роботи.**

1. Вибір теми: тему здобувач обирає самостійно із запропонованого списку, але може запропонувати власну, узгодивши її з викладачем; тема не має бути широкою, щоб її можна було повно і глибоко розкрити, додавши щось своє; тема має розкривати одну з проблем розвитку соціально-трудова відносин, але бажано при цьому, щоб вона була пов'язана з темою наукової роботи здобувача.

2. Опрацювання літератури: щоб підібрати справді потрібні 6-10 джерел, доведеться переглянути їх у кілька разів більше. Перевагу слід надавати саме науковим роботам - статтям у наукових журналах, авторефератам та монографіям, а

не статтям у популярних виданнях чи підручниках. Прочитавши статтю і переконавшись, що вона містить справді цінний матеріал за Вашою темою, зробіть з неї копію (роздрукуйте з Інтернету). Підпишіть копію (назву джерела за стандартними бібліографічними правилами). Матеріал з Інтернету теж повинен мати чітке посилання: автор, назва, журнал (книга), адреса в Інтернеті. Роботу треба здавати разом із підписаними копіями джерел. Якщо вимагає тема, в роботі потрібно також проаналізувати відповідній темі статистичний матеріал, тому певну частину джерел (2-4) мають складати статистичні й інформаційні довідники, статистична інформація з офіційного сайту Держкомстату тощо.

3. Складання плану роботи: прочитавши підібрані Вами джерела, продумайте 4-7 основних думок, які Ви хочете розкрити в роботі, і сформулюйте їх у плані; серед цих пунктів мають бути такі, які запропоновані і написані особисто Вами на основі власних розрахунків, ідей, думок.

4. Написання роботи.

- Титульний аркуш роботи повинен мати такий зміст: назва міністерства; назва університету; назва факультету; назва кафедри; назва навчальної дисципліни; тема роботи; прізвище та ім'я студента, курс, номер академічної групи; звання, прізвище і ініціали викладача, який перевірятиме роботу; дата подання роботи викладачеві на перевірку (день, місяць, рік).
- У вступі слід сформулювати важливість проблеми і мету Вашого дослідження, назвати вчених, які досліджували цю проблему і роботами яких Ви користувалися (дати посилання), виділити, які ж аспекти цієї проблеми потребують подальшого дослідження і чому. Це і буде мета та новизна Вашого дослідження.
- Обсяг роботи визначається вмінням студента стисло і водночас вичерпно розкрити тему: показати значення питання, що розглядається, оцінити, як воно висвітлюється в спеціальній літературі та розв'язується на практиці, зробити висновки та обґрунтувати власні пропозиції. При вдалому розкритті теми достатньо 5-10 сторінок основного тексту.
- Робота має бути написана грамотною українською мовою
- **Обов'язкова вимога:** чітке посилання на джерела інформації. Всі цифри, факти, теорії, думки вчених, цитати повинні мати посилання у вигляді [2, с.54] (перша цифра означає номер джерела у наведеному в кінці реферату списку літератури, а друга цифра – номер сторінки у цьому джерелі). Бажано використовувати в роботі таблиці, схеми, графіки, діаграми тощо. Список використаної літератури (не менше п'яти джерел) оформляється згідно з діючими правилами. Якщо інформація взята з мережі Internet, потрібно, як і для звичайної літератури, вказати автора, назву статті, а потім навести адресу сайту в Internet.
- В роботі повинна бути певна частина (20-60%) *Вашого особистого* матеріалу, тобто не перефразованого з джерел, а написаного самостійно з власних думок, проведених розрахунків, аналізу, зроблених висновків.
- На завершення слід самостійно сформулювати висновки, що впливають з

проведеного Вами дослідження.

## 5.2. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

**Оцінювання вибіркового завдання.** Для оцінювання якості виконання вибіркового завдання використовується така шкала оцінювання, диференційована відповідно до рівня виконання завдання здобувачем (табл. 12):

*Таблиця 12. – Шкала оцінювання якості виконання вибіркового завдання здобувачем, балів*

Можлива максимальна оцінка, балів	Рівень виконання			
	Відмінний	Добрий	Задовільний	Незадовільний
20	20	15	10	0

Таким чином, виконавши вибіркові завдання, здобувач може набрати від 0 до 20 балів за виконане завдання.

**Оцінювання обов'язкового завдання.** Максимальну оцінку - 20 балів - отримує робота, яка має актуальність і наукову новизну і відповідає усім зазначеним вимогам, грамотно написана і чітко викладена. За кожне порушення вимог оцінка зменшується. Плагіат не зараховується і тягне за собою зниження балів.

Ці роботи є обов'язковою частиною самостійної роботи здобувача. Граничний термін подання роботи на перевірку: за 14 днів до початку залікової сесії. За межами цього терміну роботи кафедру не приймаються, здобувач одержує за них нульову оцінку.

У разі невиконання завдань поточного контролю з об'єктивних причин, здобувачі мають право, за дозволом декана, скласти їх до останньої контактної заняття. Час та порядок складання визначає викладач.

Для оцінювання якості виконання обов'язкового завдання використовується така шкала оцінювання, диференційована відповідно до рівня виконання завдання здобувачем (табл. 13):

*Таблиця 12. – Шкала оцінювання якості виконання обов'язкового завдання здобувачем, балів*

Можлива максимальна оцінка, балів	Рівень виконання			
	Відмінний	Добрий	Задовільний	Незадовільний
20	20	15	10	0

Таким чином, виконавши вибіркові завдання, здобувач може набрати від 0 до 20 балів.

## 6. ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ

### 6.1. Підсумкове оцінювання для денної форми навчання

Загальна сума балів за поточний контроль здобувачів денної форми навчання складається із балів за всіма видами робіт, передбаченими картою навчальної роботи здобувача (див. табл. 3). Підсумковий контроль знань здобувачів здійснюється за результатами поточного модульного контролю. Результати поточ-

ного контролю знань здобувачів заносяться до відомості обліку поточної і підсумкової успішності.

Переведення даних 100-балової шкали оцінювання в 4-х балову та шкалу ECTS здійснюється у такому порядку:

Оцінка за шкалою, що використовується в КНЕУ	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS
90-100	відмінно	A
80-89	добре	B
70-79		C
66-69	задовільно	D
60-65		E
21-59	незадовільно з можливістю повторного складання	FX
0-20	незадовільно з можливістю вивчення дисципліни за індивідуальним графіком у формі додаткової індивідуально-консультативної роботи	F

Оцінка за 4-х баловою шкалою оцінювання та за шкалою ECTS виставляється у відомості обліку поточної і підсумкової успішності поряд із загальною підсумковою оцінкою за 100-баловою шкалою.

Здобувачі, які за результатами підсумкового контролю у формі заліку (набрали від 0 до 59 балів (включно), після належної підготовки мають право повторно скласти залік у формі виконання індивідуальної контрольної роботи. Індивідуальна контрольна робота складається з 10 завдань, кожне з яких оцінюється за вимогами, що є аналогічними вимогам до екзаменаційного білета.

## 6.2. Підсумкове оцінювання для заочної форми навчання

Загальна сума балів за поточний контроль здобувачів заочної форми навчання складається із балів за всіма видами робіт, передбаченими картою навчальної роботи здобувача (див. табл. 7). Підсумковий контроль знань здобувачів здійснюється за результатами поточного модульного контролю. Результати поточного контролю знань здобувачів заносяться до відомості обліку поточної і підсумкової успішності.

Переведення даних 100-балової шкали оцінювання в 4-х балову та шкалу ECTS здійснюється у такому порядку:

Оцінка за шкалою, що використовується в КНЕУ	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS
90-100	відмінно	A
80-89	добре	B
70-79		C
66-69	задовільно	D
60-65		E
21-59	незадовільно з можливістю повторного складання	FX
0-20	незадовільно з можливістю вивчення дисципліни за індивідуальним графіком у формі додаткової індивідуально-консультативної роботи	F

Оцінка за 4-х баловою шкалою оцінювання та за шкалою ECTS виставляється у відомості обліку поточної і підсумкової успішності поряд із загальною підсумковою оцінкою за 100-баловою шкалою.

Студенти, які за результатами підсумкового контролю у формі заліку набрали від 0 до 59 балів (включно), після належної підготовки мають право повторно скласти залік у формі виконання індивідуальної контрольної роботи. Індивідуальна контрольна робота складається з 10 завдань, кожне з яких оцінюється за вимогами, що є аналогічними вимогам до екзаменаційного білета.

## 7. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

1. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудоий розвиток у ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів / // Демографія та соціальна економіка, 2019, № 1 (35): 97–125
2. Кравчук О.І. Оптимізація трудових відносин на основі активізації індивідуальних мотиваційних механізмів. *Соціально-трудоі відносини: теорія і практика*. 2017. № 2. С.168–180
3. Кравчук О.І. Мережева економіка — домінанта розвитку економічних і соціально-трудоих відносин. *Соціально-трудоі відносини: теорія і практика*. 2016. №2. С.161-170.
4. Соціально-трудоі відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / А.М.Колот та ін. К. : КНЕУ, 2015. 336 с.
5. Колот А.М., Кравчук О.І. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. *Соціально-трудоі відносини: теорія та практика*. 2015. № 1. С.8–29
6. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / А.М.Колот та ін. Київ: КНЕУ, 2015. 519 с.
7. Кравчук О.І. Нестандартні форми зайнятості в умовах формування мережевої економіки. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія Економічна. 2014. № 1118, вип. 88. С.29-35.
8. Кравчук О.І. Соціально-трудоі відносини в умовах формування мережевої економіки: основні тренди. *Соціально-трудоі відносини: теорія та практика*. 2014. № 2(8). С.192- 201
9. Кравчук О.І. Трансформація соціально-трудоих відносин в умовах формування мережевої економіки. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 6. С.11-21
10. Мотиваційний менеджмент: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2014. - 479 с.
11. Управління персоналом: підручник / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.; за заг. та наук. ред. В. М. Данюка ; М-во освіти і науки України, Держ. ВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана", Публічне АТ "Новокраматор. машинобудівний завод". - Вид. 2-ге, ізмін. - Київ : КНЕУ, 2014. - 666 с
12. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева та ін.; за наук. ред. А. М. Колота ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2012. - 501 с
13. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2011. - 397 с.
14. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.

15. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2010. - 251 с.
16. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А. М. Колота ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2010. - 348 с.
17. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко, Г. Т. Завіновська та ін.; за наук. ред. А. М. Колота ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2009. - 711 с
18. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська та ін.; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова ; ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана", НАН України, Держ. установа "Ін-т екон. та прогнозування НАН України". - К. : КНЕУ, 2008. - 274 с.
19. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот ; М-во освіти і науки України, Держ. вищ. навч. заклад "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - 2-ге вид., без змін. - К. : КНЕУ, 2008. - 230 с.