

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

**Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра управління персоналом та економіки праці**

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Проректор з науково-педагогічної роботи Університету



_____ А. М. Колот

ЗАТВЕРДЖЕНО:

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

Голова Науково-експертної ради



_____ Л. Л. Антонюк

**РОБОЧА ПРОГРАМА
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	вибіркова

ПОГОДЖЕНО:

Директор Центру менеджменту та моніторингу якості освіти

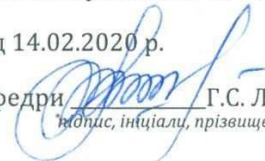


_____ Т. О. Фролова

РЕКОМЕНДОВАНО:

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

В.о.завідувача кафедри



_____ Г. С. Лопушняк

підпис, ініціали, прізвище

Київ – 2020

Розробник(и):

Кравчук О.І., к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, 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

Вступ	4
1. Тематичний план навчальної дисципліни	6
2. Зміст навчальної дисципліни за темами	7
Тема 1. Соціально-трудова парадигма сучасної економічної теорії	7
Тема 2. Проблема трудових відносин в теоріях постіндустріального суспільства	7
Тема 3. Праця і людина в новій економіці.....	8
Тема 4. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах становлення нової економіки	9
Тема 5. Інноваційні форми соціально-трудових відносин в сучасній економіці	10
Тема 6. Сучасні тенденції інституціоналізації соціально-трудових відносин	10
Тема 7. Індивідуалізація сучасних соціально-трудових відносин.....	11
Тема 8. Соціальна відповідальність в системі соціально-трудових відносин	11
Тема 9. Перспективи розвитку соціально-трудових відносин.....	12
3. Порядок поточного і підсумкового оцінювання результатів навчальної діяльності здобувачів вищої освіти	12
3.1. Оцінювання навчальної діяльності здобувачів – денна форма навчання	12
3.2. Оцінювання навчальної діяльності здобувачів – заочна форма навчання	13
3.3. Порядок поточного і підсумкового оцінювання знань	14
4. Рекомендовані інформаційні джерела	16

ВСТУП

Мета вивчення навчальної дисципліни – сформувати у здобувачів глибокі системні знання теоретичних засад і практичних складових філософії і логіки розвитку соціально-трудових 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-трудових 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 трудових 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 домінант 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-трудових 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-трудових 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-трудових відносин;
- допомога в усвідомленні специфіки інституціоналізації розвитку соціально-трудових відносин в умовах формування нової економіки;
- ознайомлення здобувачів із тенденціями та проблемами індивідуалізації соціально-трудових відносин та особливостями їх контракції в сучасній економіці;
- формування у здобувачів уявлення про соціальну відповідальність в системі соціально-трудових відносин та розвиток вміння її використання як теоретичної основи нових соціальних технологій регулювання соціально-трудових відносин;
- розвиток у здобувачів вміння розробляти методологічний підхід до управління розвитком та модернізації соціально-трудових 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-трудо́вій 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-трудо́вої 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-трудо́вій 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
	Зн1 Концептуальні наукові та практичні знання Зн2 Критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання	Ум1 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	К1 Донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації К2 Збір, інтерпретація та застосування даних К3 Спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово	АВ1 Управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами АВ2 Спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах АВ3 Формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти АВ4 Організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп АВ5 Здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії

1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і 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-трудова відносин в умовах становлення нової економіки	12	2	2		8	12	1	3		8
Тема 5. Інноваційні форми соціально-трудова відносин в сучасній економіці	12	2	2		8	12	2	3		7
Тема 6. Сучасні тенденції інституціоналізації соціально-трудова відносин	14	2	2		10	14	1	3		10
Тема 7. Індивідуалізація сучасних соціально-трудова відносин	14	2	2		10	14	1	3		10
Тема 8. Соціальна відповідальність в си-	16	2	4		10	16	2	3		11

стемі соціально-трудова відносин										
Тема 9. Перспективи розвитку соціально-трудова відносин	16	2	4		10	16	2	3		11
Підсумковий контроль	залік					залік				
Усього годин	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 науці, 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-Wittheford), А. Негрі (A. Negri), М. Хардта (M. Hardt) і іншими.

«Осьова парадигма теорії Белла, згідно з якою праця є лише «центральним», 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. Трактуювання 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-трудових відносин в новій економіці. Зміна структурних елементів соціально-трудових відносин.

Концептуальні основи розвитку соціально-трудових 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-трудових 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 контрактації). Механізм розвитку соціально-трудових відносин як способу зміни параметрів підсистеми соціально-трудових 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-трудових 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-трудових відносин в контексті становлення нової економіки. Розвиток соціально-трудових відносин: сутність, чинники, українська специфіка. Тактична модель адаптації соціально-трудових відносин (флексібілізація заробітної плати, деформалізація з ослабленням позицій працівника, посилення регіонального і галузевого характеру соціально-трудових 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-трудових відносин за допомогою співвіднесення коефіцієнта розвитку економіки знань і коефіцієнтів варіації рівня безробіття, структурного дисбалансу на ринку праці, еластичності ВВП за витратами на працю, що дозволяє більш точно здійснювати планування людських ресурсів, розробляти програми зайнятості на регіональному рівні .

Оцінка розвитку соціально-трудових відносин за критерієм «симетричності-асиметричності». Методики оцінки розвитку соціально-трудових відносин на основі критерію «симетричності-асиметричності» соціально-трудових відносин, методів отримання профілю соціально-трудових відносин: написання сценарію (для визначення їх симетричності і проблем взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин), «експертних оцінок» (для визначення рейтингу соціально-трудових 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-трудових відносин. Особливості інноваційних форм соціально-трудових відносин. Регулювання соціально-трудових відносин: цілі, завдання та основні підходи

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

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

Особливості соціально-трудових 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-трудових відносин в інформаційній сфері. Техніко-технологічні, соціально-економічні напрямів удосконалення зайнятості в інформаційній сфері.

Особливості соціально-трудових 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-трудових 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-трудових 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-трудових відносин. Соціально-трудові відносини зайнятості та ринку праці. Соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією праці. Соціально-трудові 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-трудова відносин на основі сучасних тенденцій їх розвитку та традиційних інститутів. Сучасні тенденції розвитку, протиріччя та інститути соціально-трудова 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-трудова відносин в сфері організації праці в Україні. Тенденції розвитку та інститути винагороди за працю в сучасних українських умовах. Напрямок формування сучасної вітчизняної інституційної моделі соціально-трудова відносин.

Інституціоналізація соціального-трудова відносин в умовах становлення нової економіки. Інституційний фактор у розвитку соціально-трудова відносин. Особливості інституційного середовища соціально-трудова відносин і ринку праці, що складається в українській економіці під впливом економіки знань. Контрактація соціально-трудова 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-трудова відносин. Соціальна економіка - методологічна основа соціальної відповідальності. Передумови соціальної відповідальності в системі соціально-трудова відносин і її становлення. Характерні риси соціальної відповідальності в постіндустріальному суспільстві. Практика соціальної відповідальності в системі соціально-трудова відносин: зарубіжний досвід. Глобальні тенденції еволюції практики і теорії соціальної відповідальності підприємства: зарубіжний досвід. Американська модель соціальної відповідальності. Західно-континентальна модель соціальної відповідальності. 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-трудових відносинах. Поняття модернізації. Модернізаційні процеси в соціально-трудових відносинах в умовах ринкової економіки. Основні проблеми та особливості модернізації соціально-трудових відносин в умовах переходу до інноваційної економіки. Модернізаційні процеси соціально-трудових відносин в Україні і розвинених країнах. Фактори модернізації соціально-трудових відносин в Україні. Роль держави у вирішенні завдань модернізації соціально-трудових відносин. Модернізаційна політика. Напрямки модернізаційних процесів в соціально-трудових відносинах. Ліквідація бідності як один з найважливіших напрямків модернізації соціально-трудових відносин.

Модернізація трудової поведінки українського працівника. Віртуалізація соціально-трудових відносин як один із напрямів їх модернізації. Діяльність МОП щодо створення організаційно-правових засад для модернізації соціально-трудових відносин. Оцінка МОП розвитку соціально-трудових відносин в сучасній економіці. Використання нормативних матеріалів МОП в модернізації соціально-трудових відносин в Україні. Управління розвитком соціально-трудових відносин в аспекті формування мережевої економіки. Модернізація підходів до управління розвитком соціально-трудових відносин. Формування системи управління розвитком соціально-трудових відносин на макрорівні. Методологічний підхід до управління розвитком соціально-трудових відносин в знаневій організації.

3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ – ДЕННА ФОРМА НАВЧАННЯ з дисципліни «Сучасна теорія соціально-трудових відносин»

№ контакт-ного заняття	Форма самостійної роботи студента	Види контакт-них занять	Максимальна кількість балів
За систематичність і активність роботи на семінарських (практичних, лабораторних) заняттях			
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 трудових 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-трудових відносин в умовах становлення нової економіки (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	6
4	Тема 5. Інноваційні форми соціально-трудових відносин в сучасній економіці (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	6

5	Тема 6. Сучасні тенденції інститутуціоналізації соціально-трудо- вих відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семі- нар- диску- сія	6
6	Тема 7. Індивідуалізація сучасних соціально-трудо- вих відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семі- нар- диску- сія	6
7	Тема 8. Соціальна відповідальність в системі соціально-трудо- вих відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семі- нар- диску- сія	6
8	Тема 9. Перспективи розвитку соціально-трудо- вих відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семі- нар- диску- сія	6
Усього балів за роботу на контактних заняттях			48
За виконання модульних завдань			
Мо- дуль	Написання модульної контрольної роботи		12
Усього балів за модульний контроль			12
За виконання індивідуальних завдань			
Види індивідуальних завдань			
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 індивідуаль- них 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 навча- льної дисципліни та відповідають її спрямуванню – участь в розробці анкетних форм, прове- денні опитувань, підготовці та проведенні фокус-груп, обробці результатів дослідження, під- готовці звіту, презентації результатів тощо); підготовка інформаційних оглядових матеріалів з метою популяризації проблематики навча- льної дисципліни для засобів масової інформації, інтернет-порталів, енциклопедичних огля- дових статей			
Усього балів за виконання індивідуальних завдань			40
Разом балів за СРС			100

3.2. ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ – ЗАОЧНА ФОРМА НАВЧАН- НЯ

з дисципліни «Сучасна теорія соціально-трудо- вих відносин»

№ кон- такт- ного за- няття	Форма самостійної роботи студента	Види кон- тактних занять	Макси- мальна кількість балів
За систематичність і активність роботи на семінарських (практичних, лабораторних) занят- тях			
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, допов- нення, бліц опитування)	Семінар- дискусія	8
2	Тема 3. Праця і людина в новій економіці. Тема 4. Трансформація соціально-трудо- вих відносин в умовах становлення нової економі-	Семінар- дискусія	8

	ки (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)		
3	Тема 5. Інноваційні форми соціально-трудомих відносин в сучасній економіці (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	8
4	Тема 6. Сучасні тенденції інституціоналізації соціально-трудомих відносин. Тема 7. Індивідуалізація сучасних соціально-трудомих відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	8
5	Тема 8. Соціальна відповідальність в системі соціально-трудомих відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	8
6	Тема 9. Перспективи розвитку соціально-трудомих відносин (Попередня підготовка з визначених питань, усна доповідь, доповнення, бліц опитування)	Семінар-дискусія	8
Усього балів за роботу на контактних заняттях			48
За виконання модульних завдань			
Модуль	Написання модульної контрольної роботи		12
Усього балів за модульний контроль			12
За виконання індивідуальних завдань			
Види індивідуальних завдань			
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			
Усього балів за виконання індивідуальних завдань			40
Разом балів за СРС			100

3.3. ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ

Оцінювання знань студентів здійснюється за результатами підсумково-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).

Оцінювання знань студентів **денної та 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 вибіркомих індивідуальних завдань – 0-20 балів. Таким чином, протягом семестру за

навчальну активність студент може набрати максимально 60 балів, мінімально – 0 балів.

Результати поточного контролю в цілому оцінюються в діапазоні від 0 до 100 балів. Результати поточного контролю знань студентів вносяться до екзаменаційної відомості і враховуються при виставленні підсумкового балу за опанування наукової дисципліни та оцінки за шкалою ECTS і національною шкалою. Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в 4-х бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється в такому порядку:

Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за бальною шкалою, що використовується в КНЕУ	Оцінка за національною шкалою
A	90-100	5 (відмінно)
B	80-89	4 (добре)
C	70—79	
D	66-69	
E	60-65	3 (задовільно)
FX	21-59	2 (незадовільно) з можливістю повторного складання
F	0-20	2 (незадовільно) з обов'язковим повторним вивченням науки

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: максимальна кількість балів за роботу на практичних заняттях протягом семестру – 48 балів; максимальна кількість контактних занять протягом семестру для денної форми навчання – 8, для заочної – 6. Отже, максимальна кількість балів, яку здобувач може заробити протягом одного практичного заняття 6 балів для денної форми навчання і 8 балів для заочної (див. Карту самостійної роботи). По кожній з тем передбачено виконання індивідуального/тестового завдання, для контролю засвоєння матеріалу. При цьому для оцінювання якості виконання тестових завдань використовується така шкала оцінювання, диференційована відповідно до рівня знань студентів:

Шкала оцінювання результативності виконання тестових завдань студентами

Можлива максимальна оцінка за тест, балів	Рівень виконання			
	Відмінний	Добрий	Задовільний	Незадовільний
6	6	4	2	0
8	8	5	2	

Контроль і оцінювання індивідуальних робіт

1. Вибіркове завдання. За матеріалами по кожній з тем запропонована тематика аналітичного дослідження. Результати якого подаються у письмовій формі викладачеві в установлені строки. Для оцінювання якості виконання вибіркового завдання використовується така шкала оцінювання, диференційована відповідно до рівня виконання завдання студентом:

Шкала оцінювання якості виконання вибіркового завдання студентів

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

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

2. Обов'язкове завдання: Написання самостійної наукової роботи студентами з курсу «Сучасна теорія соціально-трудова відносин». Студент обирає із наведеного нижче списку тему і готує наукову самостійну роботу (звіт з наукових досліджень).

Перелік пропонованих тем для наукової самостійної роботи студентів: з окремих тем або в цілому з навчальної дисципліни, зміст яких визначається відповідно до тематики дисертаційного дослідження здобувача та /або теми НДР, яку виконує кафедра управління персоналом та економіки праці

Для оцінювання якості виконання обов'язкового завдань використовується така шкала оцінювання, диференційована відповідно до рівня виконання завдання студентом:

Шкала оцінювання якості виконання обов'язкового завдання студентів

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

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

Обов'язкова вимога. В індивідуальних роботах повинна бути певна частина (20-50%¹) авторського матеріалу, тобто не перефразованого з джерел, а написаного самостійно з власних думок, проведених розрахунків, аналізу, зроблених висновків.

Порядок поточного і підсумкового оцінювання знань

Протягом семестру проводиться підсумковий модульний контроль. Модульний контроль проводиться на одному з практичних занять за розкладом.

Модульні контрольні завдання виконуються по завданнях, затверджених кафедрою, кожен з яких включає 6 питань. Правильна відповідь на одне питання дає студентові 2 бали, тобто при 6 правильних відповідях студент набирає 12 балів.

4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

1. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудова розвиток у XXI 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-трудова відносини: теорія і практика*. 2017. № 2. С.168–180
3. Кравчук О.І. Мережева економіка — домінанта розвитку економічних і соціально-трудова відносин. *Соціально-трудова відносини: теорія і практика*. 2016. №2. С.161-170.
4. Соціально-трудова 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-трудова 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.

¹ Перевірка плагіату – ADVEGO (рекомендовано). При здачі роботи обов'язково звіт – принтскрін екрану.

8. Кравчук О.І. Соціально-трудова відносина в умовах формування мережевої економіки: основні тренди. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 2(8). С.192- 201
9. Кравчук О.І. Трансформація соціально-трудова відносина 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, іззмін. - 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 відносина, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.
15. Соціально-трудова сфера: стан відносина, 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 відносина 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-трудова відносина: 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 відносина: 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.