**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД**

**«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології**

**Кафедра соціоекономіки та управління персоналом**

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Науково-методичною радою університету

Протокол № від\_\_\_\_\_2021р.

Голова НМР \_ А. М. Колот

# РОБОЧА ПРОГРАМА

**НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Менеджмент соціально-трудових відносин**

|  |  |
| --- | --- |
| **рівень вищої освіти** | перший (бакалаврский) |
| **галузь знань** | 07 «Управління та адміністрування» |
| **спеціальність** | 073 «Менеджмент» |
| **освітньо-професійна програма** | «Менеджмент персоналу» |
| **освітньо-професійна програма** | «Менеджмент соціальної сфери» |
| **тип навчальної дисципліни** | *Обов’язкова* |

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**:  Гарант освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.І. Кравчук  **ПОГОДЖЕНО**:  Гарант освітньо-професійної програми «Менеджмент соціальної сфери»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.С. Лопушняк | **РЕКОМЕНДОВАНО:**  кафедрою соціоекономіки та управління персоналом  протокол № 1 від 30.08.2021р.  Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.С. Лопушняк  **ПОГОДЖЕНО**:  Директор Центру менеджменту  та моніторингу якості освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.О. Фролова |

Київ – 2021

Розробник(и):

Поплавська Оксана Миколаївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом*,*

*e-mail Oksana.poplavska@kneu.edu.ua*

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | очна (денна) |
| Семестр — | 7 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 (120 год) |
| Форма підсумкового контролю — | екзамен |
| Мова(и) викладання | українська мова |

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | заочна |
| Семестр — | 8 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 (120 год) |
| Форма підсумкового контролю — | екзамен |
| Мова(и) викладання | українська мова |

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання — | дистанційна |
| Семестр — | 7 |
| Кількість кредитів ECTS — | 4 (120 год) |
| Форма підсумкового контролю — | дистанційний екзамен |
| Мова(и) викладання | українська мова |

© Поплавська О.М., 2021

© КНЕУ, 2021

ЗМІСТ

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Стор.** |
| **ВСТУП……………………………………………………………………………………….** | **4** |
| **1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ …………………………** | **10** |
| **2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ …….………………………** | **11** |
| ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ***Регулювання СТВ****.………………………………………………..* | 11 |
| Тема 1. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН |  |
| Тема 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТВ |  |
| Тема 3. ТЕХНОЛОГІЇ УЗГОДЖЕННЯ ІНТЕРЕСІВ СУБ’ЄКТІВ СТВ |  |
| ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ***Менеджмент СТВ в організаціях****………………………………..* | 11 |
| Тема 4. ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТВ |  |
| Тема 5. УПРАВЛІННЯ ВІДНОСИНАМИ ЗА НЕСТАНДАРТНОЇ ФОРМИ трудової діяльності |  |
| Тема 6. УПРАВЛІННЯ ВНУТРІШНІМИ КОМУНІКАЦІЯМИ  Тема 7. УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ  Тема 8. УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТНІСТЮ  Тема 9. МЕНЕДЖМЕНТ ЯКОСТІ СТВ |  |
| **3. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ……………………** | **12** |
| 3.1. Порядок поточного і підсумкового оцінювання результатів навчання здобувача……………………………………………………………. | 12 |
| 3.2. Перезарахування та визнання результатів навчання з навчальної дисципліни...… | 14 |
| **4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА ………………………………..** | **15** |
| 4.1. Основна література |  |
| 4.2. Додаткова література |  |
| 4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси |  |

**ВСТУП**

Робоча програма навчальної дисципліни «Менеджмент соціально-трудових відносин» розроблена відповідно до Положення про робочу програму навчальної дисципліни в ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана», затвердженого Вченою радою Університету 27.05.2021 р., протокол № 10 та введеного в дію наказом ректора від 27.05.2021 р. №306.

**Анотація навчальної дисципліни**

Соціально-трудові відносини є найскладнішим для розуміння явищем, оскільки вони – не статична система, вона як продукує мотиви та ціннісні орієнтири, так і ґрунтується на ціннісних домінантах і морально-етичних нормах, котрі є притаманними тому чи іншому суспільству. Вона охоплює практично усі сфери трудової діяльності (оплата праці, зайнятість, умови праці, тощо) та ґрунтується на засадах соціальної відповідальності учасників цих відносин. Сформована на даний час система соціально-трудових відносин у світі не гомогенна, адже варіації видів відносин – від жорсткої регламентації до максимальної лібералізації трудових відносин. Разом з тим, останні роки стали періодом зламу, який змусив суспільство переглянути поведінку пасивного погодження «дії за старими принципами». Тож, соціально-трудові відносини, як динамічна система, в умовах поступу 4 промислової революції, цифровізації, коронокризи вимагає переосмислення й пошуку нових інструментів регулювання. Пов’язано це, перш за все, зі новими реаліями на ринку праці: появою нових видів трудової діяльності, поширенню віддаленої зайнятості, інших гнучких форм роботи, зміною парадигми соціальної безпеки та якості трудових відносин. По-друге, подолання кризових явищ неможливе без інтелектуалізації економіки, а це вимагає нових принципів соціально-трудових відносин, реалізації інноваційного концепту для нової соціоекономічної реальності.

Таким чином, вивчаючи дисципліну, здобувач має можливість дослідити та набути знань, умінь, навичок щодо місії та меж впливу кожного зі суб’єктів інфраструктури СТВ, оцінювання вітчизняного законодавства на відповідність Європейським нормам, формувати суспільний договір та колективні угоди, унормовувати різні форми/види віддаленої роботи з урахуванням нових регламентів та вимог до умов праці, здійснювати медіацію, розробляти програми різноманітності та покращувати соціально-психологічний клімат в колективі, налагоджувати ефективні комунікації та ін.

**Міждисциплінарні зв’язки** Дисципліна базується на знаннях та вміннях, сформованих дисциплінами «Менеджмент», «Публічне адміністрування», «Менеджмент персоналу», «Організація та нормування праці», «Організація праці в соціальній сфері» та «Менеджмент соціальної сфери». Знання та вміння, отримані під час вивчення даної дисципліни, будуть використані під час написання бакалаврської кваліфікаційної роботи.

# Мета вивчення навчальної дисципліни полягає у формуванні у здобувачів цілісної системи знань щодо теоретико-прикладних аспектів функціонування, розвитку, якості соціально-трудових відносин та набуття компетентностей в управлінні трудовими відносинами на різних рівнях.

**Завдання навчальної дисципліни** полягають у формуванні у студентів:

- знань теорії соціально-трудових відносин, умінь користуватися методологією і методикою їх аналізу ;

- знань історії розвитку соціально-трудових відносин та соціального партнерства та умінь виокремлювати ключові важелі цих процесів, виокремлювати ключові тенденції та прогнозувати зміни й наслідки подій у цій царині;

- умінь застосовувати вітчизняні та світові здобутки у сфері практик формування, регулювання, оцінювання соціально-трудових відносин, а також ведення колаборативних переговорів ;

- умінь та навичок аналізу стратегій, факторів, які визначають конфліктність або мають потенційні ризики для стейкхолдерів соціально-трудових відносин та соціально-економічної безпеки держави, бізнес-організацій.

# Предметом вивчення навчальної дисципліни є соціально-трудові відносини як взаємодія між учасниками суспільно корисної діяльності з приводу формування та зміни умов і способів цієї діяльності, її соціально-трудової спрямованості та ефективності результатів праці.

Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у здобувачів компетентностей та результатів навчання відповідно до освітньо- професійної програми (табл. 1а, 1б). Методи навчання та засоби діагностики, що відповідають визначеним результатам навчання за навчальною дисципліною, наведено в табл. 2.

Таблиця 1а – Матриця компетентностей та результатів навчання, які формуються під час вивчення навчальної дисципліни відповідно до освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Шифр компетен тності** | **Компетентності** | **Шифр результат навчання** | **Результати навчання** |
| **Загальні компетентності (ЗК)** | |  |  |
| ЗК 01 | Здатність реалізувати своїправа і обов’язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (деморатичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні | ПРН 01 | Знати свої права і обов’язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні |
| ЗК 04 | Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях | ПРН 04 | Демонструвати навички виявлення проблеми та обґрунтування управлінських рішень |
| ЗК 15 | Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів) | ПРН 08 | Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації |
| **Спеціальні (фахові) компетентності (СК)** | |  |  |
| СК 07 | Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту | ПРН 11 | Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації |
| СК 11 | Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління | ПРН 14 | Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів ко-манди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації |
| СК 13 | Розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності | ПРН 19 | Здатність застосовувати та вдосконалювати методи й інструменти регулювання системи соціально-трудових відносин на різних рівнях |
| СК 17 | Здатність застосовувати практичні підходи функціонування системи соціально-трудових відносин на різних рівнях; визначати сферу застосування та вдосконалення методів й інструментів регулювання соціально-трудових відносин | ПРН 20 | Демонструвати здатність досліджувати використання змінного робочого часу в організації різними методами та розробляти і обґрунтувати заходи щодо раціонального його використання; розробляти науково-обґрунтовані норми праці; розраховувати рівень виконання норм праці та оцінювати посади |
| СК 18 | Здатність проводити організацію та нормування праці; аналізувати і проектувати трудовий процес; розробляти заходи щодо поліпшення використання змінного робочого часу на підприємстві; встановлювати науково-обґрунтовані норми праці | ПРН 25 | Демонструвати здатність мотивувати персоналу, проектувати та організовувати заробітну плату персоналу та управляти соціально-психологічним кліматом в колективі |
| СК 20 | Здатність аналізувати, прогнозувати та мотивувати поведінку персоналу, проектувати та організовувати заробітну плату персоналу та управляти соціально-психологічним кліматом в колективі |  |  |

Таблиця 1б – Матриця компетентностей та результатів навчання, які формуються під час вивчення навчальної дисципліни відповідно до освітньо-професійної програми «Менеджмент соціальної сфери»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Шифр компетен тності** | **Компетентності** | **Шифр результат навчання** | **Результати навчання** |
| **Загальні компетентності (ЗК)** | |  |  |
| ЗК 01 | Здатність реалізувати свої права і обов’язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні | ПРН 04 | Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень |
| ЗК 03 | Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу | ПРН 11 | Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації |
| ЗК 04 | Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях | ПРН 14 | Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації |
| ЗК 08 | Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій |  |  |
| ЗК 11 | Здатність до адаптації та дії у новій ситуації |  |  |
| ЗК 12 | Здатність генерувати нові ідеї (креативність) |  |  |
| ЗК 13 | Цінування та повага різноманітності та мультикультурності |  |  |
| ЗК 15 | Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів) |  |  |
| **Спеціальні (фахові) компетентності (СК)** | |  |  |
| СК 06 | Здатність діяти соціально відповідально та свідомо | ПРН 15 | Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності |
| СК 07 | Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту | ПРН 20 | Проводити аналіз ринку, сфери діяльності організації та поведінки суб’єктів господарювання і змістовно інтерпретувати отримані результати |
| СК 13 | Розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності |  |  |
| СК 14 | Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності |  |  |
| СК 15 | Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички |  |  |
| СК 18 | Здатність визначати сегментацію ринку праці, структуру попиту та пропозиції, зайнятості та безробіття; виявляти і оцінювати вплив факторів на кон’юнктуру ринку праці; проводити маркетингові дослідження на ринку праці |  |  |
| СК 21 | Здатність управляти персоналом організації; оцінювати ефективність системи оплати праці в організації; застосовувати та вдосконалювати методи регулювання соціально-трудових відносин з урахуванням дії ринкових важелів й використанням інструментарію державного та колективно-договірного регулювання |  |  |

Таблиця 2 – Результати та методи навчання, засоби діагностики за навчальною дисципліною «Менеджмент соціально-трудових відносин»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Результати навчання за навчальною дисципліною** | | **Методи навчання** | **Засоби**  **діагностики** |
| **1.** | **Знання:** | | |
| 1.1 | економічного змісту, структури, принципів функціонування, типів, видів СТВ  базових концепцій управління СТВ за різних економічних умов; особливості СТВ в новій екосистемі | *лекція, семінарське заняття, дискусія, дискурс* | *Презентація і захист результатів діяльності, бліцопитування, перевірка виконання аналітично- розрахункових робіт, виконання індивідуальних та командних завдань, Case-study, контрольна (модульна) робота, дискурс, екзамен.* |
| 1.2 | основних правових норм регулювання СТВ на міжнародному та національному рівнях; основи теорії котрактів | *лекція, семінарське заняття,*  *аналітична робота,* |
| 1.3 | основ розробки суспільного договору, колективних договорів та угод різних рівнів;  особливостей процесів їхнього укладання;  формування програмних продуктів та застосування теорії КСВ та інструментарію державно-приватного партнерства задля досягнення соціального миру. | *лекція, семінарське заняття, вирішення кейсів та практичних ситуацій* |
| 1.4 | економічної сутності трудового договору та контрактів; підходів до збалансування інтересів основних стейкхолдерів СТВ |
| 1.5 | сутності, особливості різних форм зайнятості, в т.ч. віддаленої роботи |
| 1.6 | змісту, сутності управлінських інструментів побудови внутрішніх комунікацій, покращення соціально-психологічного клімату, розробки програми різноманітності |
| 1.7 | сутності оцінки якості; факторів та драйверів покращення СТВ; методичних підходів до оцінки якості СТВ. |
| **2.** | **Уміння/навички:** | | |
| 2.1 | виявляти детермінанти розвитку СТВ та ризики у його менеджменті | *семінарське заняття, аналітична*  *доповідь, дискурс* | *Презентація, дискурс, перевірка виконання індивідуальної (командної) роботи, бліц опитування, перевірка виконання аналітично- розрахункових робіт, Case study, контрольна (модульна) робота, екзамен* |
| 2.2 | здійснювати компаративний аналіз нормативно-правових актів та розробляти обґрунтовані пропозиції щодо усунення недоліків | *семінарське заняття, аналітичне*  *завдання, дискурс* |
| 2.3 | розробляти колективні угоди/договори; застосовувати метод медіації під час укладання угод і договорів; готувати пропозиції з угод ДПП та КСВ-програм для адміністративно-територіальних одиниць | *семінарське заняття, вирішення практичних задач та ситуацій, дискурс, Case study* |
| 2.4 | розробляти трудові договори/контракти за різних форм зайнятості та для різних сфер економічної діяльності, вести колаборативні переговори та узгоджувати інтереси працівників та роботодавців |
| 2.5 | вибудовувати ефективну схему комунікацій в компанії, діагностувати ризики та недоліки в цих схемах |
| 2.6 | досліджувати, керувати соціально-психологічним кліматом; розробляти програми/стратегії управління різноманітністю; обґрунтовувати запровадження інклюзивного середовища в компанії |
| 2.7 | формувати та оцінювати КСВ моделі для компаній з урахуванням стадій їхнього розвитку та глобальної екосистеми | *семінарське заняття,*  *розв’язок модельованого завдання* |
| 2.8 | здійснювати оцінку якості, драйверів покращення СТВ та аналізувати наслідки змін в цій сфері з використанням різних методичних підходів. |
| **3.** | **Комунікація** | | |
|  | здатність працювати у міжнародному просторі та з національними учасниками ринку, вироблення у здобувачів практичних навиків командної роботи, спрямованих на:  3.1) вирішення проблематики інформаційної асиметрії між суб’єктами СТВ, забезпечення відповідного зворотного зв’язку з:   * роботодавцями і найманими працівниками та їхніми обєднаннями; * державними органами та іншими групами інтересів (стейкхолдерів), які зацікавлені у соціально-економічному розвитку територій, формуванню якісного екологічного середовища через СТВ.   3.2.) проведення соціально-економічного аналізу і колегіального вирішення актуальних проблем із застосуванням відповідних методів і прийомів отримання, зберігання й здійснення первинної обробки емпіричних даних, їх належного представлення за допомогою  сучасних технічних засобів та здійснення прогнозної оцінки. | *семінарське заняття,*  *аналітична доповідь,*  *дискусія, вирішення конкретних задач та ситуацій* | *Перевірка виконання аналітично- розрахункових робіт, виконання вирішених конкретних задач та ситуацій, презентація, дискурс, екзамен* |
| **4.** | **Відповідальність і автономія** | | |
|  | продемонструвати розуміння особистої відповідальності за професійні та/або управлінські рішення чи надані пропозиції/рекомендації, які можуть впливати на діяльність будь-якого учасника СТВ, у т.ч. компанії, держави в цілому чи окремих їх складових, зокрема при:   * 1. аналізі причин, факторів впливу на результати діяльності компанії/регіону/держави/міжнародної спільноти та можливих шляхів вирішення проблеми.   2. аналізі та виборі шляхів оптимізації СТВ на усіх рівнях реалізації;   3. розробці практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності СТВ на усіх рівнях реалізації;   4. об’єктивності та неупередженості оцінювання якості СТВ задля прийняття управлінських рішень на різних рівнях. | *семінарське заняття, аналітична доповідь, дискусія, вирішення конкретних задач та ситуацій* | *Перевірка виконання вирішених конкретних задач та ситуацій, презентація, дискурс, екзамен* |

1. **ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**для ОП «Менеджмент персоналу»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Назва теми** | | **Кількість годин за формами навчання** | | | | | | | | | |
| **Очна (денна)** | | | | | **Заочна** | | | **Дистанційна** | |
| **Лекції** | **Практичні**  **(семінарські) заняття** | **Лабораторні (контактні) заняття** | **Індивідуальні заняття** | **Самостійна робота здобувача** | **Контактні заняття** | **Індивідуальні заняття** | **Самостійна робота здобувача** | **Заняття в**  **дистанційному режимі** | **Самостійна робота здобувача** |
| **Змістовий модуль 1. *Регулювання СТВ*** | | | | | | | | | | | |
| Тема 1. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН | | 2 | 2 |  | 1 | 6 | 2 | 1 | 8 | 2 | 8 |
| Тема 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТВ | | 2 | 2 |  | 2 | 8 | 4 | 2 | 10 | 2 | 10 |
| Тема 3. ТЕХНОЛОГІЇ УЗГОДЖЕННЯ ІНТЕРЕСІВ СУБ’ЄКТІВ СТВ | | 2 | 2 |  | 1 | 6 | 2 | 1 | 10 | 4 | 10 |
| **Змістовий модуль 2. *Менеджмент СТВ в організаціях*** | | | | | | | | | | | |
| Тема 4. ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТВ | | 2 | 4 |  | 2 | 6 | 4 | 2 | 10 | 4 | 10 |
| Тема 5. УПРАВЛІННЯ ВІДНОСИНАМИ ЗА НЕСТАНДАРТНОЇ ФОРМИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ | | 2 | 2 |  | 1 | 6 | 2 | 1 | 8 | 2 | 10 |
| Тема 6. УПРАВЛІННЯ ВНУТРІШНІМИ КОМУНІКАЦІЯМИ | | 2 | 4 |  | 1 | 6 | 2 | 1 | 8 | 4 | 10 |
| Тема 7. УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ | | 2 | 4 |  | 1 | 6 | 2 | 1 | 8 | 4 | 10 |
| Тема 8. УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТНІСТЮ | | 2 | 2 |  | 1 | 6 | 2 | 1 | 8 | 2 | 10 |
| Тема 9. МЕНЕДЖМЕН ЯКОСТІ СТВ | | 2 | 4 |  | 2 | 6 | 4 | 2 | 10 | 4 | 10 |
| **Усього:** | | 18 | 30 | - | 12 | 56 | 24 | 12 | 80 | 32 | 88 |
| **Підсумковий контроль**: екзамен /  дистанційний екзамен (год) | | 4 | | | | | 4 | | | 4 | |
| **Разом:** | годин | 120 | | | | | 120 | | | 120 | |
| кредитів | 4 | | | | | 4 | | | 4 | |

**для ОП «Менеджмент соціальної сфери»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Назва теми** | | **Кількість годин за формами навчання** | | | | | | | | | |
| **Очна (денна)** | | | | | **Заочна** | | | **Дистанційна** | |
| **Лекції** | **Практичні**  **(семінарські) заняття** | **Лабораторні (контактні) заняття** | **Індивідуальні заняття** | **Самостійна робота здобувача** | **Контактні заняття** | **Індивідуальні заняття** | **Самостійна робота здобувача** | **Заняття в**  **дистанційному режимі** | **Самостійна робота здобувача** |
| **Змістовий модуль 1. *Регулювання СТВ*** | | | | | | | | | | | |
| Тема 1. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН | | 2 | 2 |  |  | 6 | 2 | 1 | 8 | 2 | 8 |
| Тема 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТВ | | 2 | 2 |  | 1 | 8 | 4 | 2 | 10 | 2 | 10 |
| Тема 3. ТЕХНОЛОГІЇ УЗГОДЖЕННЯ ІНТЕРЕСІВ СУБ’ЄКТІВ СТВ | | 2 | 2 |  | 1 | 8 | 2 | 1 | 10 | 4 | 10 |
| **Змістовий модуль 2. *Менеджмент СТВ в організаціях*** | | | | | | | | | | | |
| Тема 4. ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТВ | | 2 | 4 |  | 1 | 8 | 4 | 2 | 10 | 4 | 10 |
| Тема 5. УПРАВЛІННЯ ВІДНОСИНАМИ ЗА НЕСТАНДАРТНОЇ ФОРМИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ | | 2 | 2 |  | 1 | 6 | 2 | 1 | 8 | 2 | 10 |
| Тема 6. УПРАВЛІННЯ ВНУТРІШНІМИ КОМУНІКАЦІЯМИ | | 2 | 4 |  | 1 | 6 | 2 | 1 | 8 | 4 | 10 |
| Тема 7. УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ | | 2 | 4 |  | 1 | 6 | 2 | 1 | 8 | 4 | 10 |
| Тема 8. УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТНІСТЮ | | 2 | 2 |  |  | 6 | 2 | 1 | 8 | 2 | 10 |
| Тема 9. МЕНЕДЖМЕН ЯКОСТІ СТВ | | 2 | 4 |  |  | 8 | 4 | 2 | 10 | 4 | 10 |
| **Усього:** | | 18 | 30 | - | 6 | 62 | 24 | 12 | 80 | 32 | 88 |
| **Підсумковий контроль**: екзамен /  дистанційний екзамен (год) | | 4 | | | | | 4 | | | 4 | |
| **Разом:** | годин | 120 | | | | | 120 | | | 120 | |
| кредитів | 4 | | | | | 4 | | | 4 | |

**2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ**

***Модуль 1. Регулювання СТВ***

**1. Тенденції розвитку СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Сучасне розуміння соціально-трудових відносин, рівні реалізації. Виклики глобальної нестабільності екосистеми перед сторонами СТВ. Прекаризація як нова соціоекономічна реальність. Бідність працюючого населення як феномен.

Інфраструктура СТВ: Міжнародні організації та технічна допомога Україні; Національна тристороння соціально-економічна рада: її роль, порядок діяльності; Національна рада посередництва і примирення: функції арбітра, модератора. Робота з профспілками. Співпраця з роботодавцями в умовах децентралізації. Участь соціальних партнерів в управлінні соціальними фондами.

**2. Нормативно-правове регулювання СТВ**

Міжнародні норми (основні конвенції та рекомендації МОП, Соціальний кодекс, декларації ЄС у сфері СТВ). Оцінювання вітчизняного законодавства на відповідність Європейським нормам. Вітчизняне законодавство (З-н «Про колективні договори і угоди», «Про соціальне партнерство»).

**3. Технології узгодження інтересів суб’єктів СТВ**

Новий суспільний договір як орієнтир соціального діалогу майбутнього. Галузеві угоди в різних сферах. Технології переговорного процесу. Алгоритми узгодження інтересів соціальних партнерів. Програмні методи в системі СТВ. Територіальні угоди: трансформація змісту; цільові орієнтири громад в СТВ. Консультації та медіація в СТВ. Державно-приватне партнерство в соціально-трудовій сфері.

***Модуль 2. Менеджмент СТВ в організаціях***

**4. Договірне регулювання ств**

Реалізація принципів соціального партнерства на рівні організації. Процедури укладання колективних договорів. Особливості структури та наповнення змісту колективних договорів за різних циклів функціонування організацій. Оновлення підходів до забезпечення сприятливих умов праці з урахуванням викликів пандемії, нової соціоекономічної реальності. Побудова СТВ за принципом балансу «робота-життя». Формування безпекового середовища організації для працюючих.

Трудові договори та технологія їхнього укладання. Контракти: сфера застосування, особливості наповнення змісту, алгоритм підписання. Особливості організації трудових відносин в сфері енергетики, освіти, охорони здоров’я, інфраструктури та транспорту.

**5. Управління відносинами за нестандартної форми ТРуДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Змішані регламенти організації трудових відносин. Організація трудових відносин фрілансерів. Організація трудових відносин під час дистанційної (віддаленої) роботи. Трудові відносини зі іноземними співробітниками. Цивільно-правові угоди та трудові відносини: сфери застосування, особливості в різних сферах економічної діяльності. Краудсорсинг.

**6. Управління внутрішніми комунікаціями**

Рівні, способи комунікацій та їх спрямованість у трудових відносинах. Перешкоди для ефективних комунікацій. Алгоритм побудови внутрішньо-корпоративних комунікацій. Моніторинг комунікацій. Діагностика внутрішніх комунікацій організації. Довіра як індикатор якості комунікацій. Стратегія комунікацій.

**7. Управління соціально-психологічним кліматом**

Позитивні і негативні прояви методів соціально-психологічного впливу на трудові відносини. Основні стратегії переговорів у вирішенні конфліктів соціально-трудового характеру. Колаборативні переговори. Модель оптимізації соціально-психологічного клімату колективу організації. Основні чинники задоволеності людей виконуваною роботою. Основні чинники, які визначають характер міжособистісних стосунків в організації. Колаборативний менеджмент в дистанційному середовищі.

**8. Управління різноманітністю**

Стратегія управління різноманітністю як сучасний вектор розвитку СТВ. Цілі та показники різноманітності. Забезпечення гендерного балансу та культури організації. Розвиток гнучкості персоналу. Інклюзія робочого місця як фактор покращення СТВ.

**9. МенеджменТ якості ств**

Оцінювання якості СТВ: показники, індикатори, інструментарій. Побудова системи моніторингу якості СТВ в організації. Управлінські рішення та розробка алгоритму (програми) покращення СТВ. Моделі КСВ та їх імплементація в систему менеджменту СТВ. Проблематика посилення згуртованості та залученості персоналу. Якість трудового життя: вимірювання, покращення через формування well-being підходу.

1. **ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА**
   1. **Порядок поточного і підсумкового оцінювання результатів навчання здобувача**

Курс складається з 13 тем. Заняття проводяться у вигляді вступної ввідної лекції та лабораторних занять. В кінці семестру, після завершення опрацювання відповідних тем, проводиться модульна контрольна робота. Завершується дисципліна екзаменом

**Таблиця 3. Структура підсумкової оцінки за накопичувальною системою з навчальної дисципліни (форма підсумкового контролю – екзамен)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Види навчальної діяльності здобувача** | **Розподіл балів за формами навчання** | | |
| **Очна (денна)** | **Заочна** | **Дистанційна** |
| Робота на навчальних заняттях (семінарських, практичних, лабораторних, контактних заняттях,  заняттях у дистанційному режимі) | Кількість занять (15) × максимум балів за одне заняття (2) =  30 балів | 12 х 2 = 24 | 8 х 4 = 32 |
| Виконання контрольних (модульних) робіт | Кількість модулів (1) × максимум балів за один модуль (10) =  10 балів | 2 х 8 = 16 | 1 х 8 = 8 |
| Виконання та захист індивідуальних завдань самостійної роботи (за вибором здобувача) | Кількість робіт (1) × максимум балів за роботу (10) =  10 балів | 1 х 10 = 10 | 1 х 10 = 10 |
| Представлення результатів науково-дослідних робіт здобувача:   1. Участь у студентських олімпіадах, конкурсах наукових робіт, грантах, науково-дослідних проєктах. 2. Публікація наукових статей, тез доповіді на конференції | Додаткові (заохочувальні) бали (до 10 балів) | Додаткові (заохочувальні) бали (до 10 балів) | Додаткові (заохочувальні) бали (до 10 балів) |
| **Кількість балів за результатами поточного контролю** | 50 балів | 50 балів | 50 балів |
| **Екзамен** | 50 балів | 50 балів | 50 балів |
| **Підсумкова кількість балів з навчальної дисципліни** | 100 балів | 100 балів | 100 балів |

**Організація оцінювання:**

Оцінювання для студентів денної форми навчання здійснюється впродовж семестру з усіх видів робіт, включаючи самостійну роботу та виконання колективної проєктної роботи. Проєктні завдання формуються для кожної міні-групи студентів (3-4 особи). Проєктне завдання представляється у вигляді доповіді, демонстраційної презентації, захищається на семінарському занятті та оцінюється до 10 балів кожному.

Контрольна (модульна) робота здійснюється для денної форми навчання 1 раз на семестр та оцінюється від 0 до 10 балів, для заочної – два рази під час установчих сесій й оцінюється кожний по 8 балів та для дистанцційної – один модуль, що оцінюється у 8 балів.

Для студентів заочної форми навчання передбачено:

– заняття в аудиторії (контактні);

– дві контрольні (модульні) роботи, які оцінюються від 0 до 8 балів. Завдання для проведення контрольної (модульної) роботи включають у себе вирішення тестових завдань та кейсів;

– проєктні завдання, що формується для кожної міні-групи студентів (3-4 особи). Проєктне завдання представляється у вигляді доповіді, демонстраційної презентації, захищається на семінарському занятті та оцінюється до 10 балів кожному.

Плани семінарських (контактних) занять відповідають «Змісту навчальної дисципліни за темами» та зазначені в «Методичних матеріалах з вивчення навчальної дисципліни».

**Підсумкове оцінювання у формі екзамену:** максимальна кількість балів, що вноситься до екзаменаційної відомості за поточну роботу, не може перевищувати *50 балів*.

Здобувача **НЕ допускають до підсумкового контролю у формі екзамену** за таких умов:

– за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно);

– здобувач пропустив більш як 50 % практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять, не відпрацювавши їх до початку залікового тижня.

Якщо здобувач **набрав від 0 до 20 балів (включно),** то він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Він отримує право за власною заявою опанувати навчальну дисципліну в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньої програми на засадах факультативного вивчення за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.

Якщо здобувач пропустив більш як 50 % практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять з навчальної дисципліни, незалежно від причини та незважаючи на кількість набраних балів за результатами поточного контролю, виконання контрольних (модульних) робіт та індивідуальних завдань, він не допускається до екзамену з навчальної дисципліни. Відповідне рішення приймає директор навчально-наукового інституту / декан факультету за поданням НПП, які проводять практичні (семінарські, лабораторні, контактні) заняття, про що фахівець директорату ННІ / деканату факультету інформує здобувача до початку екзаменаційної сесії.

Переведення 100-бальної шкали оцінювання в 4-и бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється в такому порядку:

**Шкала оцінювання: КНЕУ та ECTS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оцінка ECTS** | **Оцінка за шкалою КНЕУ** | **Оцінка за 4-бальною шкалою** |
| А | 90-100 | відмінно |
| В | 89-80 | добре |
| С | 70-79 |
| D | 69-66 | задовільно |
| Е | 65-60 |
| FX | 59-21 | незадовільно з можливістю повторного перескладання |
| F | 20-0 | незадовільноз обов’язковим повторним вивченням навчальної дисципліни |

* 1. **Перезарахування та визнання результатів навчання з навчальної дисципліни**

Відповідно до чинного Положення про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний. університет імені Вадима Гетьмана» у Робочій програмі навчальної дисципліни потрібно зазначити таке:

«Перезарахування та визнання результатів навчання з навчальної дисципліни «Менеджмент соціально-трудової сфери» або її окремого компонента можливе в таких випадках:

− участь здобувача в програмі академічної мобільності (навчання в інших Університетах України або інших країн) відповідно до Положення про включене навчання і навчання за програмами Європейського Союзу студентів ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» у закордонних вищих навчальних закладах, Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність у Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Положення про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»;

− участь у програмах здобуття неформальної та інформальної освіти відповідно до Положення про визнання результатів навчання в Державному вищому навчальному закладі «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», отриманих здобувачами у неформальній та інформальній освіті».

**4.** **РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА**

**4.1. Основна література**

1. дистанційний курс – розробляється
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К. КНЕУ, 2009.
3. Колот А.М., Герасименко О. О., Катерина Ярмолюк-Крьок. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
4. Колот А.М. Соціально-трудова реальність - ХХІ: філософія становлення, можливостей та викликів. *Економіка України*. 2021. №2(711). С. 3-31
5. Колот А.М. До філософії нової економіки та соціально-трудової реальності – ХХІ. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку*: збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конф.; 11-12 листопада 2020р. К.: КНЕУ, 2021. С. 25-58
6. Chala, Nina; Poplavska, Oksana Digital Economy : Impact on the Socio-economic Transformation in Ukraine. *Наукові записки НАУКМА. Економічні науки*. Том 5. Випуск 1. С.124-130 / 0,6 д.а. <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/18183>
7. Поплавська О.М. Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія "Міжнародні економічні відносини та світове господарство"*. 20 с.44-48
8. Зінченко О. М., Поплавська О. М. Корпоративні комунікації як спосіб мотивації персоналу. *Регіональна економіка та управління*, 2018.3 (21) жовтень. С. 53-58

**4.2.** **Додаткова література**

1. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби: монографія. / С. І. Бандур, Т. А. Костишина, О. О. Нестуля та ін.; за ред. Т. А. Костишиної. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», Полтава, 2020. С. 7-41.
2. Danylevych, N., & Poplavska, O. (2020). Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos, 135, e69185. <https://doi.org/10.5209/reve.69185>
3. Chala N., Poplavska O. Transforming the relations between state and society in context of the 4th industrial revolution: Ukraine's experience. Public Policy and Administration.№1, 2020. 0,6 д.а. / p. 89-98 <http://vpa.ktu.lt/index.php/PPA/article/view/25990>
4. Поплавська О.М. Договірне регулювання соціально-трудових відносин: проблеми, побудова нової моделі в умовах цифрової економіки. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент*», випуск 31. 2018. С. 81-84
5. Oksana M. Poplavska, Yuriy O. Karyagin Ukrainian Labor Market: Before and After COVID-19, Searching for Solutions (in Ukrainian)/ Society and economy during the COVID-19. *Pandemic experiences of Ukraine* : Monografiа.Warsaw 2021. p.73-82

**4.3. Додаткові інформаційні ресурси**

1. ILO Statistics and databases. URL: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>
2. The world bank. URL: https://www.worldbank.org/en/home
3. United Nations Economic Commission for Europe. URL: <http://www.unece.org/stats/stats_h.htm>
4. United Nations Statistics Division. URL: <http://unstats.un.org/unsd/default.htm>
5. World Economic Forum’s Reports. URL: <https://www.weforum.org/reports>
6. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>