

Міністерство освіти і науки України
Український державний університет залізничного транспорту
Економічний факультет
Кафедра: Економіка та управління виробничим і комерційним бізнесом

**РОБОЧА ПРОГРАМА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-
ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

Код та назва спеціальності: 072 Фінанси, банківська справа,
страхування та фондовий ринок

**Назва освітньої програми: УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ,
БАНКІВСЬКА СПРАВА ТА СТРАХУВАННЯ**

Рівень освіти: перший (бакалаврський)

Форма здобуття освіти: денна заочна

Семестр: 6

Кількість кредитів ЄКТС: 3,5

Форма підсумкового контролю: залік екзамен

Розробник програми: Токмакова І. В., д.е.н., професор кафедри економіки та
управління виробничим і комерційним бізнесом.

Харків, 2025 рік

ОПИС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ

Галузь знань: 07 Управління та адміністрування

Обов'язкова / Вибіркова

Курс: 3 / Семестр: 6

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКЛАДАЧІВ

ПІБ викладача: Токмакова Ірина Василівна

Контактна інформація: 050-965-02-33

email: tokmakova_iv@kart.edu.ua;

it.tokm @ukr.net

Час консультацій: вівторок 15.00-16.30

Форми зв'язку: Zoom:

<https://us02web.zoom.us/j/5747329106?pwd=VVFMZkI5OG9vUG91UXpMN08rTk13Zz09>

Ідентифікатор конференції: 574 732 9106

Код доступу: 757790

Moodle: <https://do.kart.edu.ua/user/profile.php>

МЕТА І ЗАВДАННЯ ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ

Мета освітньої компоненти: полягає у формуванні системного розуміння закономірностей функціонування ринку праці та соціально-трудоких відносин, а також розвитку здатності до аналізу й управління процесами використання трудового потенціалу в умовах сучасних викликів.

Завдання освітньої компоненти: в результаті вивчення освітньої компоненти здобувач вищої освіти повинен:

- знати теоретичні основи економіки праці та соціально-трудоких відносин;

- вміти аналізувати ринок праці, зайнятість та доходи населення;

- бути здатним застосовувати інструменти регулювання соціально-трудоких процесів на рівні підприємств, регіонів та держави;

- розуміти принципи інклюзії, соціальної відповідальності та сталого розвитку у сфері праці;

- оцінювати вплив глобалізаційних і повоєнних викликів на трудові ресурси та соціально-трудокі відносини.

КОМПЕТЕНТНОСТІ І РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Інтегральна компетентність: здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми в ході професійної діяльності у галузі фінансів, банківської справи, страхування та фондового ринку або у процесі навчання, що передбачає застосування окремих методів і положень фінансової науки та характеризується невизначеністю умов і необхідністю врахування комплексу вимог здійснення професійної та навчальної діяльності.

Загальні компетентності:

ЗК01. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК02. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК07. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК11. Здатність спілкуватися з представниками інших професій груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК13. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ЗК14. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

ЗК15. Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недоброчесності.

Фахові компетентності:

СК01. Здатність досліджувати тенденції розвитку економіки за допомогою інструментарію макро- та мікроекономічного аналізу, оцінювати сучасні економічні явища.

СК05. Здатність застосовувати знання законодавства у сфері монетарного, фіскального регулювання та регулювання фінансового ринку.

СК09. Здатність здійснювати ефективні комунікації.

СК10. Здатність визначати, обґрунтовувати та брати відповідальність за професійні рішення.

СК11. Здатність підтримувати належний рівень знань та постійно підвищувати свою професійну підготовку.

Програмні результати навчання (ПРН):

ПР01. Знати та розуміти економічні категорії, закони, причинно-наслідкові та функціональні зв'язки, які існують між процесами та явищами на різних рівнях економічних систем .

ПР21. Розуміти вимоги до діяльності за спеціальністю, зумовлені необхідністю забезпечення сталого розвитку України, її зміцнення як демократичної, соціальної, правової держави.

ПР22. Знати свої права і обов'язки як члена суспільства, розуміти цінності вільного демократичного суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ПЕРЕДУМОВИ (ПРЕРЕКВІЗИТИ)

Перелік дисциплін чи курсів, необхідних для засвоєння:

Мікроекономіка – формує розуміння поведінки індивідуальних економічних агентів, включно з роботодавцями та працівниками, що є основою аналізу ринку праці.

Макроекономіка – дає знання про загальноекономічні процеси, які визначають рівень зайнятості, доходи населення та соціально-трудова відносина.

Право – забезпечує розуміння правових норм, що регулюють трудові відносина, соціальний захист та зайнятість.

Основи охорони праці – формують знання про безпеку та умови праці, що є невід'ємною складовою соціально-трудова відносин.

Інформатика - забезпечує навички роботи з інформаційними системами та базами даних, необхідними для аналізу ринку праці й соціально-трудова процесів.

ПІСЛЯУМОВИ (ПОСТРЕКВІЗИТИ)

Дисципліни, для яких знання з цієї дисципліни є базовими:

Фондовий ринок: вартість компаній і їхні акції залежать від продуктивності праці, витрат на персонал та ефективності використання людського капіталу.

Соціальне страхування: базується на внесках із заробітної плати, тому економіка праці визначає обсяг ресурсів для системи соціального захисту.

Центральний банк і монетарна політика: рівень зайнятості та заробітної плати впливають на інфляцію, попит і пропозицію грошей, що є ключовими орієнтирами для монетарної політики.

Податкова система та фіскальна політика: основні податкові надходження формуються через оподаткування доходів працівників і підприємств, тому економіка праці є вихідною точкою для розрахунку бюджетних ресурсів.

Виробнича практика: аналіз фінансової діяльності підприємств неможливий без розуміння витрат на працю, їхнього впливу на собівартість і фінансові результати.

**ВІДПОВІДНІСТЬ ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ ГЛОБАЛЬНИМ ЦІЛЯМ
СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДО 2030 РОКУ**

Освітня компонента сприяє досягненню таких Цілей сталого розвитку, визначених резолюцією ООН №70/1 та Указом Президента України №722/2019, як:

Ціль 1. Подолання бідності – аналіз доходів населення та соціального захисту допомагає розробляти механізми зменшення нерівності та підтримки вразливих груп.

Ціль 3. Міцне здоров'я і благополуччя – знання про охорону праці та безпечні умови роботи підтримують фізичне й психологічне здоров'я працівників.

Ціль 4. Якісна освіта – освітня компонента сама по собі є внеском у розвиток компетентностей, необхідних для сучасного ринку праці.

Ціль 5. Гендерна рівність – вивчення соціально-трудова відносин включає аспекти інклюзії та рівних можливостей для жінок і чоловіків на ринку праці.

Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання – формування знань про ринок праці, зайнятість, доходи та соціально-трудова процеси забезпечує підготовку фахівців, здатних створювати умови для продуктивної зайнятості та гідної праці.

Ціль 9. Інновації та інфраструктура – економіка праці пов'язана з розвитком людського капіталу, який є основою інноваційної діяльності та модернізації виробництва.

Ціль 10. Зменшення нерівності – формує розуміння механізмів інтеграції різних соціальних груп у трудові процеси, що сприяє соціальній згуртованості.

Опис реалізації. Освітня компонента «Економіка праці і соціально-трудова відносини» є базисом для досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР 1, 3-5, 8, 8-10), визначених резолюцією ООН №70/1 та Указом Президента України №722/2019. Вона забезпечує комплексне бачення економічних, соціальних та інституційних процесів у сфері організації праці, зайнятості та соціальної відповідальності бізнесу. Ключові елементи цієї компоненти інтегруються з ЦСР наступним чином:

1) Зміст освітньої компоненти:

Курс охоплює питання організації праці, продуктивності та ефективності використання трудових ресурсів, системи мотивації та стимулювання, соціального партнерства, регулювання трудових відносин і забезпечення гідної праці. Він передбачає вивчення моделей зайнятості, інструментів оцінки трудового потенціалу, механізмів соціального діалогу та корпоративної відповідальності.

2) Цілі сталого розвитку корелюють з методами навчання:

проектне навчання дозволяє студентам розробляти програми оптимізації праці та соціального захисту персоналу з урахуванням принципів гідної праці

та інклюзії; аналіз кейсів допомагає вивчати приклади успішних практик мотивації, зменшення нерівності, гендерної рівності та соціальної відповідальності бізнесу; міждисциплінарний підхід поєднує економіку, право, менеджмент, соціологію та екологію, формуючи комплексне бачення управління працею та трудовими відносинами.

3) Завдання освітньої компоненти:

- сформувати компетентності у сфері економіки праці та соціально-трудова відносин.

- навчити оцінювати вплив кадрових рішень на економіку, суспільство та довкілля.

- розвивати критичне мислення щодо ефективності використання трудових ресурсів, інклюзивності та інноваційних моделей організації праці.

- поглибити розуміння соціального партнерства, корпоративної культури та ролі бізнесу у забезпеченні гідної праці.

4) Очікувані результати навчання:

- здатність планувати та організовувати трудові процеси відповідно до принципів сталого розвитку.

- володіння інструментами економічного та соціального аналізу праці й персоналу.

- готовність приймати управлінські рішення, що враховують інтереси працівників, бізнесу та суспільства.

- розуміння ролі підприємства у забезпеченні гідної праці, соціальної справедливості, інноваційного розвитку та екологічної відповідальності.

ПРОГРАМА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ

Модуль 1.

ТЕМА 1. Об'єкт, предмет та завдання дисципліни. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства. Соціально-трудова відносина як система.

Праця як об'єкт вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина». Предмет та завдання дисципліни. Мета та структура курсу.

Сутність та характер праці, її соціальні аспекти. Соціальна психофізіологічна характеристика праці. Значення праці у розвитку людини. Зміст та характер праці. Характеристика категорій праці. Психофізичні чинники праці. Виробничий чинник праці. Сутність задоволеністю працею та її структура.

Трудові ресурси: сутність і зміст. Демографічний, освітній та професійно-кваліфікаційний аспекти трудових ресурсів. Трудовий потенціал: поняття, структура та показники.

Характеристика соціально-трудо­вих відносин. Форми соціально-трудо­вих відносин. Типи соціально-трудо­вих відносин. Методи регулювання соціально-трудо­вих відносин.

ТЕМА 2. Ринок праці та його регулювання. Соціально-трудо­ві відносини зайнятості

Ринок праці як система суспільних відносин в узгодженні інтересів роботодавців та найманої робочої сили. Сутність, зміст та структура ринку праці. Сегменти ринку праці. Функції ринку праці. Попит та пропозиція на ринку праці. Особливості пропозиції праці у кризовій економіці. Регулювання ринку праці.

Поняття зайнятості та її соціально-економічна сутність. Основні принципи зайнятості в Україні. Статуси зайнятості. Види зайнятості. Форми зайнятості. Критерії і показники ефективної та раціональної зайнятості.

Безробіття як соціально-економічне явище. Види безробіття. Визначення безробіття за Законом України та за міжнародними нормами. Проблеми зайнятості, безробіття та доходів у сфері соціально-трудо­вих відносин. Державна політика у сфері регулювання зайнятості населення.

Вплив повоєнного відновлення на структуру та функціонування ринку праці. Інклюзивні підходи до зайнятості: інтеграція ветеранів, людей з інвалідністю та інших соціально вразливих груп. Сталий розвиток як стратегія регулювання ринку праці та забезпечення гідної праці.

ТЕМА 3. Організація праці: сутність, завдання

Мета та завдання організації праці на підприємстві. Основні напрямки організації праці. Поділ та кооперування праці. Нормування праці. Трудовий процес та його раціоналізація, організація робочих місць.

Умови праці та чинники їх формування. Психофізіологічні організації праці. Економічна і соціальна ефективність удосконалення організації праці.

Організація праці в умовах післявоєнної реконструкції підприємств та галузей. Інклюзивні моделі організації праці: створення рівних можливостей для різних соціальних груп. Раціоналізація трудових процесів відповідно до принципів сталого розвитку (економічна ефективність, соціальна відповідальність, екологічна безпека).

ТЕМА 4. Нормування праці

Завдання нормування праці. Методи нормування праці. Види норм витрат праці. Нормування праці полягає у визначенні необхідних витрат праці на виконання роботи або виготовлення одиниці продукції окремим працівником або бригадою в конкретних організаційно-технічних умовах, встановлені на основі норм праці.

В результаті нормування праці встановлюються такі норми витрат праці, які сприяють економному використанню робочого часу, зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності виробництва.

ТЕМА 5. Робочий час: поняття, структура, використання. Режим праці та відпочинку

Робочий час. Класифікація робочого часу виконавця. Елементи робочого часу локомотивних та поїзних бригад. Бюджет і види фондів робочого часу. Режим праці та відпочину. Облік робочого часу

Модуль 2

ТЕМА 6. Персонал підприємства: структура, оцінка чисельності, плинність кадрів

Персонал підприємства, категорії персоналу. Професія, спеціальність, кваліфікація. Обліковий і явочний склад працівників. Показники руху персоналу. Способи розрахунку планової чисельності робітників

Тема 7. Ефективність праці. Показники та фактори ефективності праці

Поняття ефективності праці. Показники ефективності: продуктивність і рентабельність праці. Продуктивність праці як показник економічного аспекту ефективності праці. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.

Чинники, які впливають на продуктивність праці. Резерви підвищення продуктивності праці. Продуктивність та рівень оплати.

ТЕМА 8. Оплата праці: сутність, функції, принципи, регулювання. Структура ФОП. Завдання і елементи тарифної системи

Заробітна плата як економічна категорія. Основні принципи оплати праці

Сутність і функції заробітної плати. Номінальна зарплата, реальна зарплата. Основна і додаткова заробітна плата.

Регулювання заробітної плати. Прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата. Особливості у період повоєнного відновлення економіки.

Роль оплати праці у соціальній інтеграції ветеранів, внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих груп.

Тарифна система, тарифна ставка, тарифно-кваліфікаційний довідник, тарифні коефіцієнти.

Форми оплати праці та структура заробітної плати.

Погодинна форма оплати праці та її системи. Відрядна форма оплати праці. Системи відрядної форми оплати праці. Доплати і надбавки.

Роль оплати праці у соціальній інтеграції ветеранів, внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих груп.

ТЕМА 9. Мотивація праці

Потреби як основна ланка мотивації трудової діяльності. Сутність категорій «мотиви, інтереси, стимули, стимулювання». Мотивація праці та мотиваційний процес: сучасне розуміння, основні положення. Основні теорії мотивації праці. Еволюція наукових поглядів на мотивацію праці. Змістові теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації.

Матеріальна, трудова і статусна мотивація праці. Гуманізація праці як провідна ланка нематеріальної мотивації трудової діяльності. Залучення працівників до управління виробництвом. Планування кар'єри як чинник мотивації. Регулювання робочого часу і заохочення наданням вільного часу.

ТЕМА 10. Планування праці

Методика планування праці. Завдання, зміст та показники плану за працею, порядок та його розробки. Планування та аналіз чисельності, структури та руху кадрів, планування та аналіз продуктивності праці. Планування та аналіз заробітної плати. Облік і аудит у сфері праці. Сутність та цілі аудиту в трудовій сфері. Підготовчий етап аудиторської перевірки. Збір, обробка і аналіз інформації. Ефективність аудиту у трудовій сфері.

ТЕМА 11. Аналіз і аудит у сфері праці. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоких відносин

Специфіка досліджень проблем соціально-трудокої сфери в умовах ринку. Сутність, цілі та завдання соціологічних досліджень у сфері праці. Розробка програми соціологічного дослідження. Регулювання та вдосконалення соціально-трудоких відносин. Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам.

Міжнародна організація праці (МОП) цілі та завдання. Структура МОП міжнародна трудова міграція. Методи праці МОП. Основні сфери використання різних програм регулювання соціально-трудоких відносин у міжнародній практиці. Участь України в міжнародній організації праці та інших подібних європейських і світових структурах.

Вплив МОП на формування міжнародних стандартів гідної праці, соціального захисту та інклюзії.

Інтеграція принципів МОП у національну політику України в умовах повоєнного відновлення та реалізації Цілей сталого розвитку.

ТЕМАТИКА СЕМІНАРСЬКИХ/ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Перелік тем:

1. Розрахунок основних макроекономічних показників економіки праці
2. Оцінка умов праці та організації робочого місця
3. Показники використання робочого часу. Розрахунок фондів робочого часу
4. Складання балансу робочого часу та визначення резервів поліпшення використання робочого часу
5. Розрахунок норм праці
6. Розрахунок показників чисельності та руху персоналу
7. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів
8. Моніторинг соціально-трудової сфери на міжнародному рівні

ТЕМАТИКА ЛАБОРАТОРНИХ ЗАНЯТЬ

Не передбачено навчальним планом.

САМОСТІЙНА РОБОТА

Види завдань:

Опрацювання теоретичного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Виконання індивідуальних завдань

Виконання контрольної роботи (для заочної форми навчання)

Підготовка до підсумкового контролю.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН (ДЕННА / ЗАОЧНА ФОРМА)

№	Тема	Лекції, год	Практичні, год	Лабораторні, год	Самостійна робота, год	Всього, год
1	Об'єкт, предмет та завдання дисципліни. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства. Соціально-трудові відносини як система.	2/2	-/2	-	4/6	6/10
2	2. Ринок праці та його регулювання. Соціально-трудові відносини зайнятості	2/2	2/2	-	4/6	8/10
3	3. Організація праці: сутність, завдання	2/2	-/2	-	4/6	6/10
4	4. Робочий час: поняття, структура, використання. Режим праці та відпочинку	2/2	2/2	-	4/6	8/10
5	5. Нормування праці	2/-	-/-	-	4/6	6/6

6	5.1. Хронометраж	2/-	2/-	-	4/6	8/6
7	5.2. Фотографія робочого часу	2/-	/-	-	4/6	6/6
8	5.3 Напрямки поліпшення використання робочого часу	2/-	2/-	-	4/6	8/6
9	6. Персонал підприємства: структура, оцінка чисельності, плинність кадрів	2/-	-/-	-	4/6	6/6
10	7. Ефективність праці	2/-	2/-	-	4/6	8/6
11	8. Оплата праці: сутність, функції, принципи, регулювання. Структура ФОП. Завдання і елементи тарифної системи	2/-	/-	-	4/6	6/6
12	8.1 Системи і форми оплати праці.	2/-	2/-	-	4/6	8/6
13	9. Мотивація праці	2/-	/-	-	4/6	6/6
14	10. Планування праці	2/-	2/-	-	4/6	8/6
15	11. Аналіз і аудит у сфері праці. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоу відносин	2/-	1/-	-	4/5	7/5
	Всього	30/8	15/8	-	60/89	105/105

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

1 модуль

Вид: аналітично-розрахункова робота

Тематика: Аналіз ринку праці

Вимоги: Оформлення здійснюється відповідно до чинних вимог нормоконтролю в університеті, деталізованих у рамках відповідного методичного посібника.

Обсяг: 5-7 сторінок

2 модуль

Вид: аналітично-розрахункова робота

Тематика: Удосконалення мотивації праці

Вимоги: Оформлення здійснюється відповідно до чинних вимог нормоконтролю в університеті, деталізованих у рамках відповідного методичного посібника.

Обсяг: 5-7 сторінок.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Словесні: лекції, пояснення, бесіди, дискусії.

Наочні: ілюстрація (слайди, малюнки), демонстрація (фільми, пізнавальні відео).

Практичні: практичні роботи.

ФОРМИ КОНТРОЛЮ

Поточний контроль: до 60 балів

Модульний контроль: до 40 балів

Підсумковий контроль (залік/іспит): до 100 балів

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

Поточний контроль на семінарах/практичних заняттях (максимум 40 балів):

- якщо студент відвідує заняття, бере активну участь у дискусіях, самостійно розв'язує завдання - отримує 36-40 балів;
- при частковій участі, відповіді не завжди аргументовані – 21-34 бали;
- якщо присутній на обмеженій кількості занять, відповідає рідко – 5-20 балів;
- за відсутність активності та пропуски – 0-5 балів.

Виконання індивідуальних завдань (максимум 20 балів)

- ідеальне виконання (повністю оформлено, всі обґрунтування та розрахунки, власний аналіз): 18-20 балів;
- виконано майже повністю (окремі незначні недоліки у оформленні чи обґрунтуваннях): 13-17 балів;
- виконано частково (відсутні частини роботи, допущено суттєві помилки у розрахунках): 7-12 балів;
- фрагментарне чи несвоєчасне виконання, значні помилки: 0-6 балів.

Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач вищої освіти за модуль, становить **100** (до 60 балів поточного контролю та до 40 балів модульний контроль). Середнє арифметичне суми модульних оцінок складає оцінку за семестр.

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки і індивідуального навчального плану (при успішній здачі іспиту/заліку) здобувача вищої освіти, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (відмінно, добре, задовільно (незадовільно) для іспитів, курсових робіт/проектів або зараховано/незараховано для заліків) та шкали ECTS (A, B, C, D, E, F).

Визначення назви за національною шкалою(оцінка)	Визначення назви за шкалою ECTS	За 100 бальною шкалою	ECTS Оцінка
ВІДМІННО – 5	Відмінно – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90-100	A

ДОБРЕ – 4	<u>Дуже добре</u> – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89	B
	<u>Добре</u> – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	75-81	C
ЗАДОВІЛЬНО - 3	<u>Задовільно</u> - непогано, але зі значною кількістю недоліків	69-74	D
	<u>Достатньо</u> – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-68	E
НЕЗАДОВІЛЬНО - 2	<u>Незадовільно</u> – потрібно попрацювати перед тим як отримати залік або екзамен (без повторного вивчення модуля)	35-59	FX
	<u>Незадовільно</u> - необхідна серйозна подальша робота (повторне вивчення модуля)	<35	F

АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ТА ПОЛІТИКА КУРСУ

Визначення плагіату та його наслідків:

Академічний плагіат» – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості), та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства.

Види академічного плагіату:

- дослівне запозичення текстових фрагментів без оформлення їх як цитат з посиланням на джерело (в окремих випадках некоректним вважають навіть використання одного слова без посилання на джерело, якщо це слово використовують в унікальному значенні, наданому цим джерелом);
- використання інформації (факти, ідеї, формули, числові значення тощо) з джерела без посилання на це джерело;
- перефразування тексту джерела у формі, що є близькою до оригінального тексту, або наведення узагальнення ідей, інтерпретацій чи висновків з певного джерела без посилання на це джерело;
- подання як власних робіт (дисертацій, монографій, навчальних посібників, статей, тез, звітів, контрольних, розрахункових, курсових, дипломних та магістерських робіт, есеїв, рефератів тощо), виконаних на замовлення іншими особами, у тому числі робіт, стосовно яких справжні автори надали згоду на таке використання.

Правила цитування: «Цитата» – порівняно короткий уривок з літературного, наукового чи будь-якого іншого опублікованого (оприлюдненого на офіційному веб-сайті) твору, який використовується, з обов'язковим посиланням на його автора і джерело цитування, іншою особою у своєму творі з метою зробити зрозумілими свої твердження або для посилання на погляди іншого автора в автентичному формулюванні.

Щоби правильно оформити цитату, необхідно дотримуватися таких правил:

- вказувати перевірене джерело. Цитати мають містити відомості про автора та назву його роботи, звідки взята цитата;
- не порушувати зміст цитати;
- відокремлювати цитату від основного тексту;
- використовувати скорочені цитати;
- вказувати сторінки.

Етика використання AI-інструментів: здобувачі можуть використовувати інструменти AI — для пояснення складних тем простими словами, перевірки граматики та стилю, самоперевірка знань (тести, запитання); недопустиме використання AI для списування.

Процедура оскарження оцінок: в Українському державному університеті залізничного транспорту діє Положення про організацію освітнього процесу, яким закріплено право здобувачів на оскарження результатів контрольних заходів. Тому якщо здобувачі незадоволені оцінкою, або є сумніви щодо об'єктивності викладачів вони можуть звернутися до завідувача кафедри із заявою-апеляцією. Створена апеляційна комісія перевіряє результати підсумкового контролю знань.

Правила поведінки на заняттях: заходить на онлайн-заняття вчасно, бажано за кілька хвилин до початку; використовуй своє справжнє ім'я та прізвище, вказувати номер групи; дотримуватися ввічливого та поважного спілкування; під час пар; вимикати мікрофон та вмикати його лише під час діалогу з викладачем; камеру, за можливості, тримати увімкненою; не перебивати інших учасників, користуватися за потреби функцією «піднятої руку»; використовувати чат лише для навчальних повідомлень; не поширювати сторонні посилання, зображення чи повідомлення; не ображати, не принижувати та не ігнорувати інших учасників.

ПИТАННЯ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Перелік питань підготовки для екзамену:

1. Соціально-економічна сутність праці та соціально-трудова відносин. Особливості праці та соціально-трудова відносин як об'єкта дослідження.
2. Еволюція та сучасні трансформації напряму наукових досліджень соціально-трудова проблем.
3. Зміст та характер праці. Особливості змісту та характеру праці в умовах постіндустріального розвитку економіки.
4. Системна класифікація праці: ознаки, види та їх особливості.
5. Опис роботи згідно міжнародної практики: зміст та сфера застосування.
6. Зміст та практичне значення аналізу роботи.
7. Мета, завдання, об'єкт, суб'єкти управління працею на підприємстві.
8. Сутність та зміст соціально-трудова відносин.
9. Сторони та суб'єкти соціально-трудова відносин.

10. Рівні соціально-трудо­вих відносин.
11. Характеристики предмета соціально-трудо­вих відносин.
12. Національні моделі соціально-трудо­вих відносин.
13. Методи регулювання соціально-трудо­вих відносин.
14. Критерії оцінювання рівня розвитку соціально-трудо­вих відносин.
15. Роль та функції держави як суб'єкта соціально-трудо­вих відносин.
16. Роботодавці і їх роль у формуванні і розвитку соціально-трудо­вих відносин.
17. Профспілки і їх роль у формуванні і розвитку соціально-трудо­вих відносин.
18. Сутність та форми соціального партнерства.
19. Генеральна угода в регулюванні соціально-трудо­вих відносин: призначення, структура, зміст, сторони укладання.
20. Галузева угода: призначення, зміст, процедура укладання.
21. Колективний договір: призначення, зміст, процедура укладання.
22. Механізм функціонування ринку праці: суб'єкти, об'єкти, засоби впливу.
23. Гнучкість та жорсткість ринку праці: сутність та критерії.
24. Зайнятість та категорії зайнятих осіб за вітчизняним законодавством.
25. Визначення статусу безробітного за методологією МОП та згідно вітчизняного законодавства. Види та форми безробіття.
26. Порівняльна характеристика концепцій зайнятості.
27. Фактори диференціації допомоги по безробіттю: характеристика, порядок врахування.
28. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування: сутність, джерела формування, напрями використання.
29. Класифікація населення: ознаки, практичне значення.
30. Трудовий потенціал: сутність, рівні, показники.
31. Механізм управління трудовим потенціалом: сутність та складові.
32. Людський капітал: еволюція концептуальних підходів, сучасне розуміння.
33. Індекс людського розвитку: методика оцінювання.
34. Конкурентоспроможність працівника: сутність, складові, методика оцінювання.
35. Важкість праці: сутність, показники, методичні засади оцінювання.
36. Сутність, чинники та методичні аспекти визначення напруженості праці.
37. Сутність та ознаки складності праці. Групи складності праці.
38. Якість праці: сутність та підходи у визначенні. Структура якості праці.
39. Статистичні індикатори якості праці, що використовуються для забезпечення міжнародних зіставлень.

40. Концептуальні підходи до визначення поняття та рівня ефективності праці.
41. Продуктивність та продуктивність праці: сутність, практичне значення, рівні та показники оцінювання.
42. Характеристика методів вимірювання продуктивності праці.
43. Фактори та резерви продуктивності праці: сутність, види, методи оцінювання.
44. Програми управління продуктивністю праці: сутність, етапи розробки.
45. Сутність і зміст організації праці. Основні складові процесу організації праці на підприємстві.
46. Сутність та форми поділу і кооперації праці.
47. Робоче місце. Організація та обслуговування робочого місця.
48. Умови введення, проєктування, упровадження та соціально-економічне значення суміщення професій.
49. Цілі, завдання та зміст атестації робочих місць.
50. Фактори, що визначають умови праці на підприємстві.
51. Проєктування раціональних режимів праці та відпочинку.
52. Алгоритм проведення комплексного аналізу організації праці на підприємстві.
53. Показники соціально-економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці та методичні засади їх розрахунку.
54. Сутність та алгоритм раціоналізації трудових процесів на підприємстві.
55. Зміст аналізу трудових процесів.
56. Опис трудового процесу: сутність та методи.
57. Сутність та функції нормування праці.
58. Поняття та структура норми часу. Методи визначення тривалості окремих елементів норми часу.
59. Сутність та еволюція винагороди за працю.
60. Структура ставки заробітної плати як ціни робочої сили на ринку праці.
61. Витрати на робочу силу: сутність та склад елементів за міжнародною класифікацією.
62. Склад та структура заробітної плати.
63. Сутність та структура сукупного доходу працівника.
64. Функції заробітної плати та механізм їх реалізації.
65. Організація заробітної плати.
66. Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати.
67. Система державного регулювання заробітної плати.
68. Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія. Регламентована та фактична мінімальна заробітна плата.

69. Договірне регулювання заробітної плати як ключова компонента соціального партнерства.

70. Тарифна система оплати праці: призначення та зміст.

71. Тарифне нормування заробітної плати: призначення та зміст.

72. Нормативно-правові та методичні засади розрахунку місячної тарифної ставки працівника першого розряду.

73. Тарифна сітка: сутність та варіанти побудови.

74. Середній тарифний коефіцієнт, середній тарифний розряд, середня тарифна ставка: сутність, порядок розрахунку, сфера використання.

75. Схеми посадових окладів. Чинники диференціації міжкваліфікаційних співвідношень у посадових окладах.

76. Сутність моделі гнучкого тарифу, безтарифної та вилкової моделей оплати праці у проектуванні основної заробітної плати.

77. Підходи до формування плаваючих посадових окладів.

78. Єдина тарифна сітка: принципи побудови, параметри, варіанти диференціації тарифних ставок.

79. Форми оплати праці: сутність та доцільність застосування.

80. Системи почасової оплати праці: класифікація та сутність.

81. Системи відрядної оплати праці: класифікація та сутність.

82. Грейдування як інноваційний підхід в оплаті праці: сутність та процедура.

83. Загальні вимоги до організації преміювання працівників.

84. Критерії ефективності та елементи системи преміювання.

85. Доплати та надбавки у складі заробітної плати: сутність та відмінність від тарифу.

86. Види, умови призначення та розміри надбавок.

87. Види, умови призначення та розміри доплат.

88. Система трудових показників у складі бізнес-плану та тактичного плану діяльності підприємства.

89. Методи планування продуктивності праці.

90. Аналіз та планування трудомісткості виробничої програми: алгоритм і зміст етапів.

91. Баланс робочого часу одного середньооблікового працівника: зміст та призначення.

92. Аналіз використання робочого часу: етапи проведення та показники.

93. Характеристика методів планування фонду заробітної плати.

94. Алгоритм аналізу використання фонду заробітної плати.

95. Алгоритм аналізу середньої заробітної плати.

96. Моніторинг соціально-трудої сфери: сутність, призначення, завдання, інформаційна база.

97. Значення та складові звітності з питань праці. Державна статистична звітність та оперативна звітність підприємств із питань праці.

- 98.Сутність, значення, пріоритетні сфери консалтингу у сфері праці.
99.Напрями, етапи і методи проведення аудиту у сфері праці.
100. Основні функції, зміст, цілі та завдання контролінгу як інструменту вдосконалення соціально-трудоких відносин.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

Основна література:

1. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудокі відносини: навч.- метод. посіб. для студентів екон. ф-ту. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.
2. Гусєва О.Ю., Воскобоева О.В., Ромащенко О.С. Соціально-трудокі відносини та економіка праці: навчальний посібник. Київ: Державний університет телекомунікацій, 2020. 190 с.
3. Економіка праці та соціально-трудокі відносини: навч. посіб. / О. В.Безпалько та ін.; за заг. ред. О. В. Безпалько. К. : Кафедра, 2020. 310 с
4. Економіка праці і соціально-трудокі відносини [Електронний ресурс]: підруч. для студ. спец.051 «Економіка» / О. І. Іляш, Н. О. Черненко, О. А. Шевчук, О. О. Трофименко, С. С. Гринкевич, Я. І. Глущенко; друге видання, за заг. ред. проф. О. І. Іляш, Н. О. Черненко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. 371 с.
5. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
6. Економіка праці та соціально-трудокі відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запирченко та ін.] / за наук. ред. дра екон. наук, проф. Семикіної М.В. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф. 2020. 228 с.
7. Економіка праці і соціально-трудокі відносини: методичний посібник для проведення семінарських та практичних занять / Укл.: З.І. Кобеля, С.І. Тодорюк, Л.Д. Водянка, Н.В.Філіпчук. Чернівці: Рута, 2019. 80 с.
8. Економіка праці. Навчальний посібник для студентів спеціальності 7.050201 «Менеджмент» усіх форм навчання / Т.І. Лепейко, Т.С. Шапошнікова, О.В. Толстікова. Х.: ХНЕУ, 2004. 204 с.
9. Карпіщенко О. І.Економіка праці та соціально-трудокі відносини : підручник. –Суми : Сумський державний університет, 2024. – 349 с.
10. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С., Кубасова Г. В. Економіка праці та соціально-трудокі відносини: практикум для студентів економічних спеціальностей. Х.: НФаУ. 2018. 186 с.

Додаткова література:

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

12. Токмакова І. В., Овчиннікова В. О., Корінь М. В., Остапюк Б. Б. Управління розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2021. № 74. С. 139-149.

13. Токмакова І. В., Харченко О. В. Організаційно-кадрове забезпечення ресурсозбереження на підприємствах залізничного транспорту. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2023. № 80. С. 76-85.

14. Токмакова І. В., Іванова А. Д., Бочков О. В. Формування системи управління знаннями на підприємствах залізничного транспорту в контексті забезпечення інноваційного розвитку. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2023. № 83. С. 254-264.

15. Токмакова І. В., Корінь М. В., Полозов А. Є., Авагімова В. А. Кадрове забезпечення інноваційно-цифрової модернізації підприємств. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2024. № 86. С. 276-286.

16. Токмакова І. В., Курилович В. Р., Полозов А. Є. Інтеграція управління знаннями в стратегію сталого розвитку підприємств. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2025. № 90. С. 281-290.

17. Методичні вказівки до практичних занять і завдання для самостійної роботи з дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини" / укладачі : Т. Г. Сухорукова, І. В. Токмакова ; кафедра економіки та управління виробничим комерційним бізнесом. Харків : УкрДАЗТ, 2014. 47 с.

18. Методичні вказівки та завдання до контрольної роботи з дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини" для студентів економічних спеціальностей 6.030509 «Облік і аудит», 6.030508 «Фінанси і кредит», 6.030507 «Маркетинг» заочної форми навчання / укладачі : В.В. Дикань, І.В. Токмакова, Ю.А. Пługина, Т.Г. Сухорукова, Ю.В. Єлагін ; кафедра економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом. Харків : УкрДУЗТ, 2015. 30 с.

19. Методичні вказівки та завдання до розрахунково-графічної роботи "Економіка праці та соціально-трудова відносини" / укладачі : В.В. Дикань, І.В. Токмакова, Ю.А. Пługина, Т.Г. Сухорукова, Ю.В. Єлагін ; кафедра економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом. Харків : УкрДУЗТ, 2015. 30 с.

20. <https://zakon.rada.gov.ua/>

21. <https://stat.gov.ua/uk>

22. <http://metod.kart.edu.ua/>

23. <http://pidruchniki.com/>

24. <http://stud.com.ua/>

МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ТА ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Перелік обладнання.

Офлайн: мультимедійний проектор на базі проектора ACER PGD5112, комп'ютер IntelPentium II, монітор Samsung 550 B (клавіатура і миша), комутатори MikroTik DC10- 28-V, AC Line 100-240VAC.

Онлайн: ноутбук ASUS VivoBook з вмонтованою камерою та мікрофоном.

Посилання на онлайн-курс: <https://do.kart.edu.ua/course/view.php?id=16967>

ВІДОМОСТІ ПРО РОЗРОБНИКІВ

ПІБ розробника: Токмакова Ірина Василівна

Контактна інформація: 050-965-02-33

email: tokmakova_iv@kart.edu.ua;

it.tokm @ukr.net

ВНЕСЕННЯ ЗМІН (ДАТА, СУТЬ, ПІДПИС)

Протокол засідання кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом № 1 від 27серпня 2025 р.