



ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

I семестр 2022-2023 н.р. курс силабус

111-УПЕП-д20

Лекції та практики: за розкладом- <http://rasp.kart.edu.ua/>

Команда викладачів:

Лектор: Челядінова Наталя Геннадіївна, Яковенко Валентина Григорівна

Контакти: chelydinova@kart.edu.ua

Години прийому та консультацій:

У сучасних економічних умовах вивчення проблем економіки праці засноване на фундаментально нових концептуальних уявленнях про функціонування і ефективність праці, формування і регулювання трудового потенціалу, а також на аналізі реальних економічних і соціальних процесів, що відбуваються у сфері праці в умовах розвитку ринкових відносин в українській економіці.

Принципи ринкової економіки активно виявляються в процесі залучення і використання робочої сили, упроваджуються в системи соціально-трудова відносин, організації і оплати праці, формування і використання доходів працівників, підвищення рівня і якості життя населення.

Економіка праці допомагає розібратися у вельми складних питаннях:

- Як здійснюватимуться попит і пропозиція на робочу силу в умовах кон'юнктури ринку?

- Як слід організувати працю в суспільстві і на конкретному підприємстві (у організації), щоб підприємець одержав найбільший ефект (прибуток), а суспільство в цілому - ВВП (вигляд)?

- Як слід побудувати оплату праці, щоб створити умови для підвищення його продуктивності і ефективності праці, а також підвищення рівня і якості життя населення?

- Як нейтралізувати безробіття і сформувати надійну систему соціальних гарантій і соціального захисту населення в умовах інфляційних процесів?

- Як управляти трудовими ресурсами, щоб підвищити ефективність використання трудового потенціалу в суспільстві?

Знання в області економіки праці мають не тільки теоретичне, але і практичне значення, оскільки вони необхідні в підготовці фахівців вищої кваліфікації в області управління, менеджменту, наукових і практичних працівників, адаптованих до ринку праці незалежно від сфери їх майбутньої професійної діяльності.

Курс має на меті сформулювати та розвинути наступні компетентності студентів:

1. Ціннісно-смыслову компетентність (формування у студентів систематизованого комплексу знань про загальні принципи, форми, процеси, явища й тенденції у соціально - трудовій сфері в нашій країні: трудовий потенціал, людський капітал, людський розвиток, ринок праці, зайнятість і безробіття, соціально - трудові відносини, організаційні, економічні й соціальні компоненти процесу праці, необхідних для практичної управлінської діяльності);

2. Загальнокультурну компетентність (розуміння культурних, історичних та регіональних особливостей, що склалися в Україні та за її межами в області застосування та розвитку соціально - трудових відносин);

3. Навчально-пізнавальну компетентність (знання форм прояву соціально - економічних законів у конкретних процесах управління соціально - трудовими відносинами, організації праці та забезпеченні її високої ефективності на всіх рівнях);

4. Інформаційну компетентність (розвиток вмінь студента до самостійного пошуку, аналізу, структурування та відбору потрібної інформації в області застосування механізмів забезпечення ефективної праці, прогресивного розвитку соціально-трудова відносин в Україні на всіх рівнях управління економікою, що дозволить ефективно реалізовувати положення концепції гуманізації праці в практичній діяльності менеджера);

5. Комунікативну компетентність (розвиток у студента навичок роботи в команді шляхом реалізації групових проєктів в конкретних процесах управління соціально - трудовими відносинами, організації праці та забезпеченні її високої ефективності на всіх рівнях, формування плану реалізації етапів виробничого процесу та його технічної підготовки, організації обслуговування робочих місць);

6. Компетентність особистісного самовдосконалення (елементи фізичного, духовного й інтелектуального саморозвитку, емоційної саморегуляції та самопідтримки; підтримка постійної жаги до самовдосконалення та самопізнання, шляхом використання набутих знань в практичній економічній та управлінській діяльності, виконання необхідних розрахунків за допомогою основних компонентів процесу праці).

Чому Вас має зацікавити поглиблене вивчення цього курсу?

Якщо вас цікавить знання основ економіки праці у соціально-трудова сфері, показники та резерви зростання продуктивності та ефективності праці, джерела формування фонду оплати праці та його ефективного використання на підприємствах, сучасні тенденції розвитку трудового потенціалу, проблеми продуктивної зайнятості та ринку праці; хочете вміти досліджувати механізм функціонування системи соціально-трудова відносин та вплив глобалізаційних процесів на розвиток економіки країни, тоді вам просто обов'язково варто йти на цей курс!

Від здобувачів очікується: базове розуміння економіки, а також обізнаність в питаннях ефективності трудової діяльності.

Команда наших викладачів будуть готові надати будь-яку допомогу з деяких найбільш складних аспектів курсу по електронній пошті, на форумі і особисто - у робочий час.

Огляд курсу

Цей курс, який вивчається з вересня по грудень, з лютого по травень дає студентам глибоке розуміння систематизації успішних прикладів з визначення сучасних тенденцій в розвитку трудових ресурсів і в зайнятості та практичні рекомендації з формування і регулювання соціально-трудова відносин, заробітної плати, доходів населення та багато іншого.

Денна форма навчання:

Кількість кредитів ECTS – 10.

Лекції – 60 годин.

Практики – 60 годин.

Самостійна робота – 150 годин.

Індивідуальна робота – 30 годин.

Заочна форма навчання:

Кількість кредитів ECTS – 10.

Лекції – 20 годин.

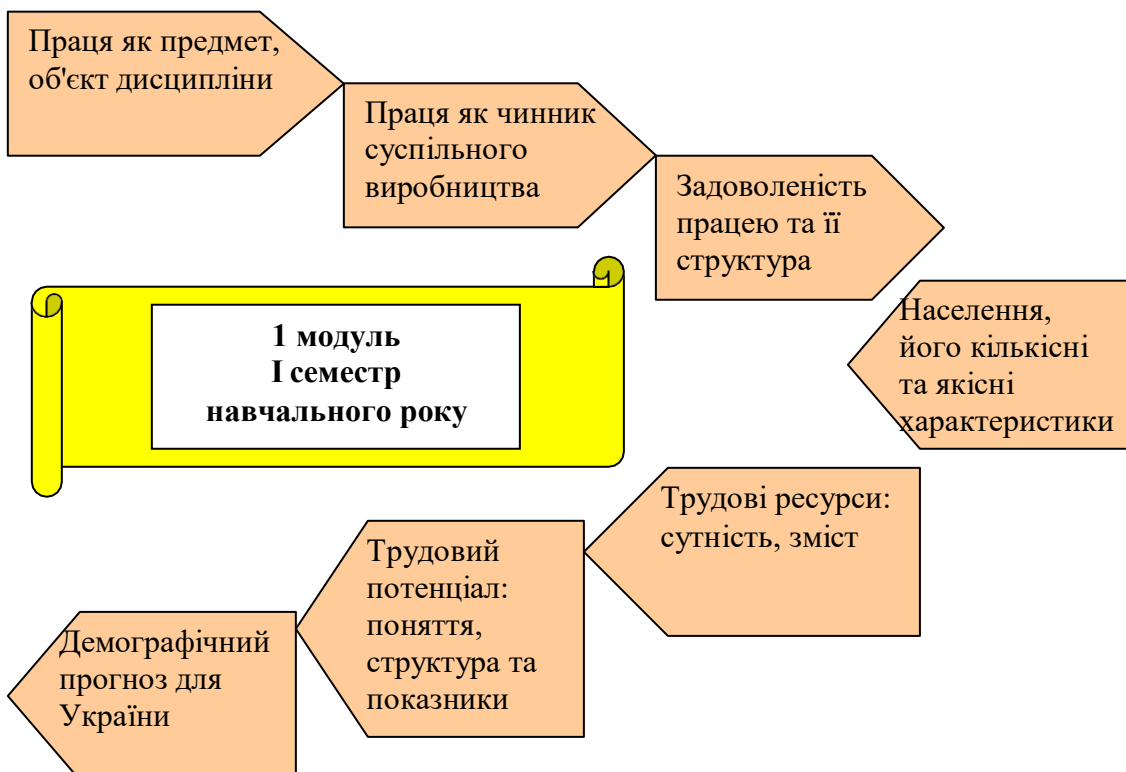
Практики – 20 годин.

Самостійна робота – 230 години.

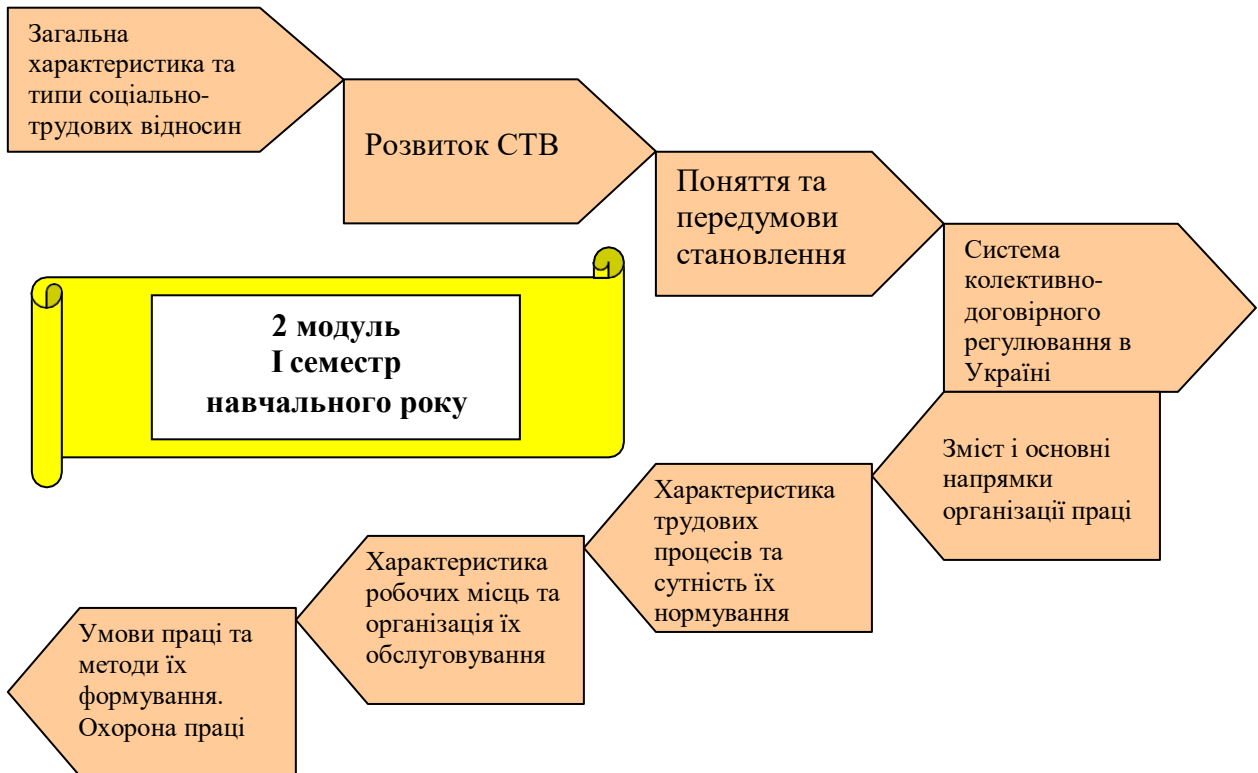
Індивідуальна робота – 30 годин.

Курс складається з однієї лекції і одного практичного заняття раз у тиждень. Він супроводжується текстовим матеріалом, презентаціями та груповими завданнями. Студенти матимуть можливість застосовувати отримані знання та вирішувати практичні завдання протягом обговорень в аудиторії та розрахунку показників і резервів зростання продуктивності і ефективності праці, рівня і динаміки заробітної плати на підприємствах різних організаційно-правових форм власності, джерел формування фонду оплати праці і ефективного його використання. В рамках курсу передбачають лекції запрошених роботодавців.

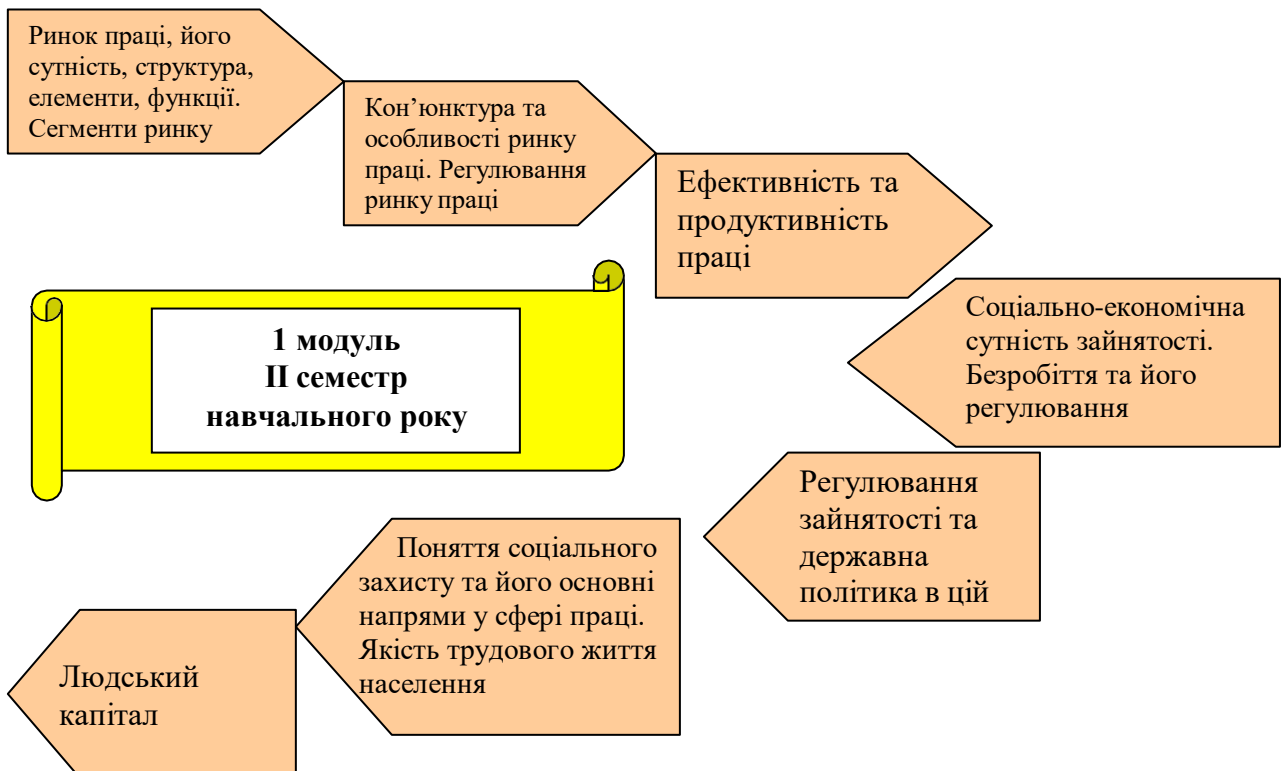
Теми курсу



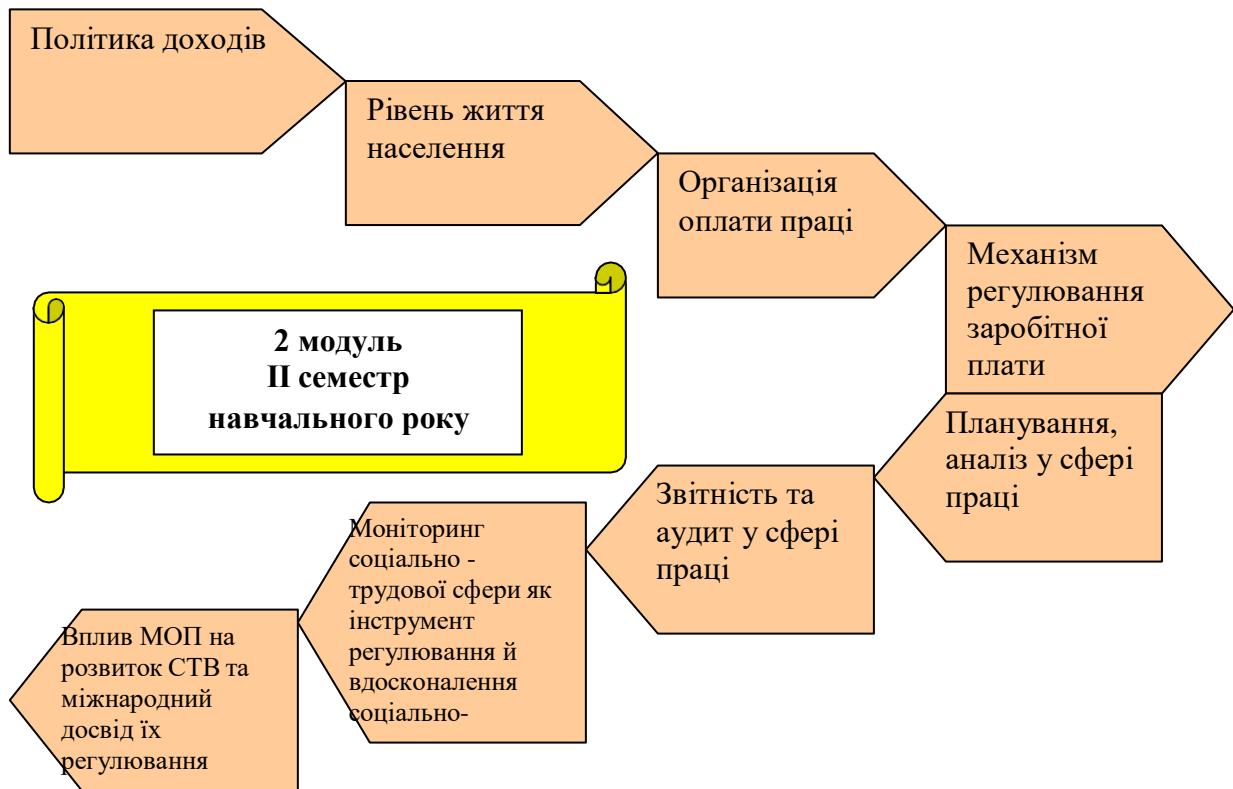
Теми курсу



Теми курсу



Теми курсу



Економіка праці та соціально – трудові відносини / схема курсу

| | | |
|-----------------|----------------------------|----------------|
| Поміркуй | Лекції | Виконай |
| | Запрошені лектори | |
| | Довідковий матеріал | |
| | Презентації | |
| | Обговорення в аудиторії | |
| | Групові завдання | |
| | Індивідуальні консультації | |
| | Залік; Іспит | |

Практичні заняття курсу передбачають виконання групових завдань з розрахунку конкретних компонентів процесу праці на окремому прикладі (групи від 3-х до 5 осіб) та презентацію власних розрахунків в кінці курсу щодо покращення розвитку соціально – трудових відносин. Виконання завдання супроводжується заглибленням у суміжні дисципліни, що доповнюють теми, та формує у студента інформаційну та комунікативну компетентності.

Ресурси курсу

Інформація про курс розміщена на сайті Університету (<http://kart.edu.ua>), включаючи навчальний план, лекційні матеріали, презентації, завдання та правила оцінювання курсу).

Додатковий матеріал та посилання на електронні ресурси доступні на сайті Університету у розділі «дистанційне навчання» поряд із питаннями, над якими необхідно поміркувати під час підготовки для обговорення в аудиторії. Необхідна підготовка повинна бути завершена до початку наступної лекції. Ви повинні бути готовими до дискусій та мозкових штурмів – ми хочемо знати, що ви думаєте!

Приклади питань для обговорення доступні на слайдах відповідних презентацій. Ось деякі з них:

- 1) Методи регулювання соціально-трудових відносин;
- 2) Визначення поняття соціального захисту та його основні напрямки у сфері праці.

Соціальні гарантії;

- 3) Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудових відносин;
- 4) Визначення демографічного прогнозу для України та його вплив на зміну

структури трудового потенціалу.

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. <https://metod.kart.edu.ua/>
2. <https://www.nbuiv.gov.ua>
3. <https://journals.ua/prof/hr-management/>
4. <https://www.ukrstat.gov.ua>.
5. <https://www.idss.org.ua>
6. <https://www.dcz.gov.ua>
7. <https://www.social.org.ua>

Лекції та практичні заняття

Денна форма навчання на I семестр. Пильуйте за змінами у розкладі.

| Тижні | Кільк. год. | Тема лекції | Кільк. год. | Тема практичних занять |
|-------|-------------|---|-------------|---|
| 1 | 2 | 1. Праця як предмет, об'єкт дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Праця як об'єкт вивчення дисципліни. Предмет та завдання дисципліни. Мета та структура курсу. | 2 | Аналіз наявних визначень «Економіки праці» та їх систематизація |
| 2 | 2 | 2. Праця як чинник суспільного виробництва. Сутність та характер праці, її соціальні аспекти. Соціальна психофізіологічна характеристика праці. Значення праці у розвитку людини. | 2 | Аналіз змін, що відбуваються у соціально – економічному змісті праці на сучасному етапі |
| 3 | 2 | 3. Задоволеність працею та її структура. Зміст та характер праці. Характеристика категорій праці. Психофізичні чинники праці. Виробничий чинник праці. Сутність задоволеністю працею та її структура. | 2 | Визначення психофізичних чинників праці |

| | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|
| 4 | 2 | 4. Населення, його кількісні та якісні характеристики. Характеристика населення. Демографічний, освітній та професійно-кваліфікаційний аспекти трудових ресурсів. | 2 | Визначення коефіцієнтів народжуваності та смертності, природного та загального приросту населення |
| 5 | 2 | 5. Трудові ресурси: сутність, зміст. Трудові ресурси: сутність і зміст. Трудові ресурси суспільства. | 2 | Визначення загального, механічного та природного приросту трудових ресурсів |
| 6 | 2 | 6. Трудовий потенціал: поняття, структура та показники. Трудовий потенціал: поняття, структура та показники. Трудовий потенціал працівника. Трудовий потенціал підприємства. Трудовий потенціал суспільства. | 2 | Визначення перспективної чисельності трудових ресурсів |
| 7 | 2 | 7. Демографічний прогноз для України. Якість населення країни та персоналу підприємства. Динаміка змін у структурі. | 2 | Динаміка змін у структурі трудового потенціалу країни |
| Модульний контроль знань | | | | |
| 8 | 2 | 8. Загальна характеристика та типи соціально-трудова відносин Формування і розвиток соціально-трудова відносин у суспільстві. Поняття соціального захисту та його основні напрямки у сфері праці. | 2 | Аналіз основних документів законодавчо - нормативної бази стосовно соціальної політики держави |
| 9 | 2 | 9. Розвиток СТВ Соціальні гарантії. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудова відносин. | 2 | Порівняльна характеристика моделей соціальної політики різних країн світу |
| 10 | 2 | 10. Поняття та передумови становлення соціального партнерства Поняття та суть соціального партнерства, його роль у регулюванні соціально-трудова відносин і використанні трудових ресурсів. Складові системи соціального партнерства та механізм її функціонування. | 2 | Аналіз загального стану профспілок у сучасних умовах |
| 11 | 2 | 11. Система колективно-договірного регулювання в Україні Досвід застосування принципів соціального партнерства в країнах з розвинутою економікою. Правові та організаційні проблеми становлення соціального партнерства в Україні. | 2 | Визначення та обґрунтування причин недостатнього розвитку системи соціального партнерства в Україні |
| 12 | 2 | 12. Зміст і основні напрямки організації праці Мета та завдання організації праці на підприємстві. Основні напрямки організації праці. | 2 | Визначення рівня організації праці на підприємстві |

| | | | | |
|---------------------------------|---|--|---|---|
| 13 | 2 | 13. Характеристика трудових процесів та сутність їх нормування Поділ та кооперування праці. Нормування праці. Трудовий процес та його раціоналізація, організація робочих місць. | 2 | Визначення загального та часткового коефіцієнтів умов праці |
| 14 | 2 | 14. Характеристика робочих місць та організація їх обслуговування Умови праці та чинники їх формування. Психофізіологічні організації праці. | 2 | Визначення економічної ефективності заходів щодо покращання організації праці |
| 15 | 2 | 15. Умови праці та методи їх формування. Охорона праці Економічна і соціальна ефективність удосконалення організації праці. | 2 | Визначення річного економічного ефекту від покращення рівня організації праці |
| Модульний контроль знань | | | | |
| Залік з дисципліни | | | | |

Денна форма навчання на II семестр. Пильнуйте за змінами у розкладі.

| Тижні | Кільк. год. | Тема лекції | Кільк. год. | Тема практичних занять |
|-------|-------------|--|-------------|--|
| 21 | 2 | 1. Ринок праці, його сутність, структура, елементи, функції. Сегменти ринку праці. Ринок праці як система суспільних відносин в узгодженні інтересів роботодавців та найманої робочої сили. Сутність, зміст та структура ринку праці. Сегменти ринку праці. | 2 | Визначення обсягу, структури сукупного і поточного ринків праці країни |
| 22 | 2 | 2. Кон'юнктура та особливості ринку праці. Регулювання ринку праці. Функції ринку праці. Попит та пропозиція на ринку праці. Особливості пропозиції праці у кризовій економіці. Регулювання ринку праці. | 2 | Визначення структури поточного ринку праці за попитом і пропозицією |
| 23 | 2 | 3. Ефективність та продуктивність праці. Поняття ефективності праці. Показники ефективності: продуктивність і рентабельність праці. Продуктивність праці як показник економічного аспекту ефективності праці. Показники і методи вимірювання продуктивності праці. Резерви підвищення продуктивності праці. Продуктивність та рівень оплати. | 2 | Визначення продуктивності праці та шляхи її підвищення |

| | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|
| 24 | 2 | 4. Соціально-економічна сутність зайнятості. Безробіття та його регулювання. 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. | 2 | Визначення рівня економічної активності населення |
| 25 | 2 | 5. Регулювання зайнятості та державна політика в цій сфері. Визначення безробіття за Законом України та за міжнародними нормами. Проблеми зайнятості, безробіття та доходів у сфері соціально-трудова відносин. | 2 | Визначення рівня безробіття |
| 26 | 2 | 6. Поняття соціального захисту та його основні напрями у сфері праці. Якість трудового життя населення. Державна політика у сфері регулювання зайнятості населення. | 2 | Визначення показників рівня якості трудового життя; приросту продуктивності праці |
| 27 | 2 | 7. Людський капітал. | 2 | Визначення ефективності інвестицій у людський капітал |
| Модульний контроль знань | | | | |
| 28 | 2 | 8. Політика доходів. Політика доходів на сучасному етапі розвитку економіки України. Рівень життя; поняття і чинники, які його визначають. Структура доходів населення. Трудові та нетрудові доходи. Розподіл доходів населення у ринковій економіці. Прожитковий мінімум та методи його розрахунку. | 2 | Розрахунок індексу тривалості життя, індексу освіти та його складові, індексу ВВП та індексу РЛП |
| 29 | 2 | 9. Рівень життя населення. Сутність і зміст понять вартості та ціни робочої сили. Мінімальні соціальні стандарти рівня життя населення. Соціальні трансферти як елементи формування рівня життя та доходів. | 2 | Розрахунок частки витрат на основні харчові продукти у мінімальній та середній заробітній платі, у прожитковому мінімум |
| 30 | 2 | 10. Організація оплати праці. Заробітна плата в економічній системі. Функції, елементи і принципи організації заробітної плати. Структура заробітної плати форми і системи заробітної плати. | 2 | Розрахунок середньомісячної заробітної плати |

| | | | | |
|---------------------------------|---|--|---|---|
| 31 | 2 | <p>11. Механізм регулювання заробітної плати. Тарифна система оплати праці. Необхідність та форми державного регулювання заробітної плати в економічній системі. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві.</p> | 2 | Розрахунок заробітної плати, річного загального фонду заробітної плати |
| 32 | 2 | <p>12. Планування, аналіз у сфері 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.</p> | 2 | Розрахунок планової чисельності робітників |
| 33 | 2 | <p>13. Звітність та аудит у сфері праці. 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.</p> | 2 | Відповідність чисельності окремих категорій персоналу потребі підприємства |
| 34 | 2 | <p>14. Моніторинг соціально - трудової сфери як інструмент регулювання й вдосконалення 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- трудових відносин. Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам.</p> | 2 | Складання плану розвитку соціально-трудокої сфери регіону |
| 35 | 2 | <p>15. Вплив Міжнародної організації праці на розвиток соціально-трудоких відносин та міжнародний досвід їх регулювання. 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.</p> | 2 | Обґрунтування висновків та пропозицій щодо покращення міграційної ситуації в Україні. Аналіз основних Конвенцій в галузі зайнятості населення |
| Модульний контроль знань | | | | |
| Іспит | | | | |

Заочна форма навчання на I семестр. Пильнуйте за змінами у розкладі.

| Тижні | Кільк. год. | Тема лекції | Кільк. год. | Тема практичних занять |
|---------------------------|-------------|---|-------------|--|
| 1 | 2 | Праця як предмет, об'єкт дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Праця як об'єкт вивчення дисципліни. Предмет та завдання дисципліни. Мета та структура курсу. | 2 | Аналіз наявних визначень «Економіки праці» та їх систематизація |
| 2 | 2 | Трудові ресурси: сутність, зміст. Трудові ресурси: сутність і зміст. Трудові ресурси суспільства. | 2 | Визначення загального, механічного та природного приросту трудових ресурсів |
| 3 | 2 | Трудовий потенціал: поняття, структура та показники. Трудовий потенціал: поняття, структура та показники. Трудовий потенціал працівника. Трудовий потенціал підприємства. Трудовий потенціал суспільства. | 2 | Визначення перспективної чисельності трудових ресурсів |
| 4 | 2 | Загальна характеристика та типи соціально-трудова відносин Формування і розвиток соціально-трудова відносин у суспільстві. Поняття соціального захисту та його основні напрямки у сфері праці. | 2 | Аналіз основних документів законодавчо - нормативної бази стосовно соціальної політики держави |
| 5 | 2 | Характеристика трудових процесів та сутність їх нормування Поділ та кооперування праці. Нормування праці. Трудовий процес та його раціоналізація, організація робочих місць. | 2 | Визначення загального та часткового коефіцієнтів умов праці |
| Залік з дисципліни | | | | |

Заочна форма навчання на II семестр. Пильнуйте за змінами у розкладі.

| Тижні | Кільк. год. | Тема лекції | Кільк. год. | Тема практичних занять |
|-------|-------------|--|-------------|--|
| 1 | 2 | Ринок праці, його сутність, структура, елементи, функції. Сегменти ринку праці. Ринок праці як система суспільних відносин в узгодженні інтересів роботодавців та найманої робочої сили. Сутність, зміст та структура ринку праці. Сегменти ринку праці. | 2 | Визначення обсягу, структури сукупного і поточного ринків праці країни |

| | | | | |
|--------------|---|--|---|---|
| 2 | 2 | Ефективність та продуктивність праці. Поняття ефективності праці. Показники ефективності: продуктивність і рентабельність праці. Продуктивність праці як показник економічного аспекту ефективності праці. Показники і методи вимірювання продуктивності праці. Резерви підвищення продуктивності праці. Продуктивність та рівень оплати. | 2 | Визначення продуктивності праці та шляхи її підвищення |
| 3 | 2 | Соціально-економічна сутність зайнятості. Безробіття та його регулювання. Поняття зайнятості та її соціально-економічна сутність. Основні принципи зайнятості в Україні. Статуси зайнятості. Види зайнятості. Форми зайнятості. Критерії і показники ефективною та раціональної зайнятості. Безробіття як соціально-економічне явище. Види безробіття. | 2 | Визначення рівня економічної активності населення |
| 4 | 2 | Механізм регулювання заробітної плати. Тарифна система оплати праці. Необхідність та форми державного регулювання заробітної плати в економічній системі. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві. | 2 | Розрахунок заробітної плати, річного загального фонду заробітної плати |
| 5 | 2 | Вплив Міжнародної організації праці на розвиток соціально-трудова відносин та міжнародний досвід їх регулювання. Міжнародна організація праці (МОП) цілі та завдання. Структура МОП міжнародна трудова міграція. Методи праці МОП. Основні сфери використання різних програм регулювання соціально-трудова відносин у міжнародній практиці. Участь України в міжнародній організації праці та інших подібних європейських і світових структурах. | 2 | Обґрунтування висновків та пропозицій щодо покращення міграційної ситуації в Україні. Аналіз основних Конвенцій в галузі зайнятості населення |
| Іспит | | | | |

Правила оцінювання

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки (індивідуального навчального плану) студента, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (5, 4, 3) та шкали ECTS (A, B, C, D, E).

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

Завдання на самостійну роботу:

- Студентам пропонується обрати один з запропонованих варіантів тем для виконання власного розрахунку впродовж семестру. За вчасне та вірне виконання завдання нараховується **20 балів до поточного модульного контролю**. За вчасне та частково вірне виконання – від 15 до 20 балів. За невиконане завдання бали не нараховуються. Необхідний обсяг виконання завдання складає 50% на перший модульний контроль і 100% на другий модульний контроль. Перебіг поточного виконання завдання та питання для обговорення надсилаються на e-mail викладача або перевіряються ним особисто.
- Студенти мають прорецензувати одну роботу іншого студента або групи впродовж семестру очно та висловити свої критичні зауваження.
-

| | Індивідуальне завдання включає: |
|---|---|
| 1 | Обґрунтування актуальності теми, цілей та завдань дослідження, оцінювання його новизни та перспективності, зазначення методів та джерел дослідження. |
| 2 | Визначення теоретичних засад дослідження (основних категорій, понять, закономірностей розвитку явища, яке вивчається, розгляд історії питання, документів, нормативних актів, інших джерел інформації). |
| 3 | Аналіз конкретної проблемної ситуації та підтвердження логічними судженнями, розрахунками відповідних пропозицій і рекомендацій. |
| 4 | Оформлення курсової роботи згідно з вимогами студентської навчальної звітності та наукових робіт. |

Відвідування лекцій:

Бали за цю складову нараховуються взагалі, якщо студент не відвідував більш 50% лекційних занять у модулі без поважних причин. За відвідування кожної лекції нараховується 1 бал. **Максимальна сума становить 10 балів.**

Ступінь залученості:

Мета участі в курсі – залучити вас до дискусії, розширити можливості навчання для себе та своїх однолітків та дати вам ще один спосіб перевірити свої погляди на питання застосування знань в практичній економічній та управлінській діяльності. Участь буде оцінюватися на основі кількості та вірності ваших відповідей. Питання, хоча й заохочуються, однак не оцінюються в цьому блоці. Ми намагаємося надати всім студентам рівні та справедливі можливості для підвищення власною залученості. **Максимальна сума становить 10 балів.**

Практичні заняття:

Оцінюються за відвідуваннями (до 3 балів), ступенем залученості (до 7 балів) та стислою презентацією виконаного завдання (до 5 балів). Ступінь залученості визначається участю у роботі дискусійного клубу з питань застосування соціально - економічних законів у соціально – трудовій сфері. **Максимальна сума становить 15 балів.**

Модульне тестування:

Оцінюються за вірними відповідями на тестові модульні питання (20 питань в тесті, кожна вірна відповідь оцінюється в 2 бали). **Максимальна кількість становить 40 балів за модуль.**

Залік:

- Студент отримує залік за результатами модульного 1-го та 2-го контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент становить 100 (до 60 балів поточного контролю та до 40 балів тестування). Середнє арифметичне суми модульних оцінок складає заліковий бал. Якщо студент не погоджується із запропонованими балами він може підвищити їх на заліку, відповівши на питання викладача (Додаток 1).

Очікувані результати навчання:

За результатами вивчення даної дисципліни у студентів формується систематизований комплекс знань організації праці в суспільстві і на конкретному підприємстві (в організації), з метою одержання найбільшого ефекту (прибутку), а суспільство в цілому – внутрішнього національного продукту; побудові оплати праці, з метою створення умов для підвищення її продуктивності і ефективності, а також підвищення рівня і якості життя населення; нейтралізації безробіття і формування надійної системи соціальних гарантій і соціального захисту населення в умовах інфляції; управління трудовими ресурсами, з метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу в суспільстві.

Також, Ви навчитеся розраховувати, аналізувати і планувати показники і резерви зростання продуктивності і ефективності праці, рівня і динаміки заробітної плати на підприємствах різних організаційно-правових форм власності і методів господарювання, джерела формування фонду оплати праці й ефективно його використання; прогнозувати стан ринку праці, сучасні тенденції в розвитку трудових ресурсів і в зайнятості; досліджувати механізм дії соціальних гарантій в сфері праці та соціального захисту працівників від кон'юнктури ринку, правильно використовувати у вітчизняній практиці зарубіжний досвід формування і регулювання соціально-трудова відносин, заробітної плати, доходів населення, міжнародних соціально-трудова відносин.

А найголовніше, Ви зможете планувати й організовувати власну діяльність, сполучати в ній головні принципи управління, застосовуючи залежно від ситуації,

найбільш доцільні й ефективні стилі і методи роботи в економіці праці та соціально – трудових відносинах.

Команда викладачів:

Челядінова Наталя Геннадіївна (<http://kart.edu.ua/pro-kafedru-ekbiupt-ua/kolectuv-kafedru-ekbiupt-ua/челядінова-наталія-геннадіївна>) - лектор, к.е.н., доцент кафедри економіки, бізнесу та управління персоналом на транспорті УкрДУЗТ. Отримала ступінь к.е.н. за спеціальністю 08.00.03 – «Економіка та управління національним господарством» в УкрДУЗТ у 2012 році. Напрямки наукової діяльності: інноваційно-інвестиційний розвиток залізничного транспорту; шляхи підвищення конкурентоспроможності залізничних перевезень; кадровий менеджмент; економіка залізничного транспорту; бізнес-адміністрування.

Кодекс академічної доброчесності

Порушення Кодексу академічної доброчесності Українського державного університету залізничного транспорту є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним. Кодекс доступний за посиланням:

<http://kart.edu.ua/documentu-zvo-ua>

Зокрема, дотримання Кодексу академічної доброчесності УкрДУЗТ означає, що вся робота на іспитах та заліках має виконуватися індивідуально. Під час виконання самостійної роботи студенти можуть консультуватися з викладачами та з іншими студентами, але повинні самостійно розв'язувати завдання, керуючись власними знаннями, вміннями та навичками. Посилання на всі ресурси та джерела (наприклад, у звітах, самостійних роботах чи презентаціях) повинні бути чітко визначені та оформлені належним чином. У разі спільної роботи з іншими студентами над виконанням індивідуальних завдань, необхідно зазначити ступінь їх залученості до роботи.

Інтеграція студентів із обмеженими можливостями

Вища освіта є провідним чинником підвищення соціального статусу, досягнення духовної, матеріальної незалежності і соціалізації молоді з обмеженими функціональними можливостями й відображає стан розвитку демократичних процесів і гуманізації суспільства.

Для інтеграції студентів із обмеженими можливостями в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту створена система дистанційного навчання на основі сучасних педагогічних, інформаційних, телекомунікаційних технологій.

Доступ до матеріалів дистанційного навчання з цього курсу можна знайти за посиланням: <http://do.kart.edu.ua/>