

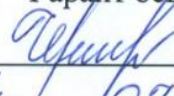
**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА**

**Кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності**

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**

Гарант освітньої програми



Чернега І.І.

«24» 07 2024 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**«УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ**

**ВІДНОСИНАМИ»**

Освітній рівень другий (магістерський)

Галузь знань 23 Соціальна робота

Спеціальність 232 Соціальне забезпечення

Освітня програма: Економіка соціального забезпечення

Факультет: Економіки і підприємництва

Умань – 2024 рік

Робоча програма з навчальної дисципліни «Управління соціально-трудовими відносинами» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» освітньої програми «Економіка соціального забезпечення». – Умань: Уманський НУС, 2024. – 29 с.

Розробники: д.е.н., професор Чернега І.І.

(вказати авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності

Протокол № 1 від «07» серпня 2024 року

Завідувач кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності

  
(підпис) (Соколюк С.Ю.)

«07» серпня 2024 року

Схвалено науково-методичною комісією факультету економіки і підприємництва

Протокол № 1 від «08» серпня 2024 року

Голова   
(підпис) (Мудрак Р.П.)

«08» серпня 2024 року

© УНУС, 2024 рік

© І.І. Чернега, 2024 рік

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	дистанційна форма навчання
Кількість кредитів – 4,5	Галузь знань: 23 Соціальна робота	Обов'язкова	
Модулів – 1	Спеціальність: 232 Соціальне забезпечення	<b>Рік підготовки:</b>	
Змістових модулів – 5		1-й	1-й
		<b>Семестр</b>	
Загальна кількість годин - 135		2-й	2-й
	<b>Лекції</b>		
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи здобувача – 5	Освітній рівень: другий (магістерський)  Освітня програма: Економіка соціального забезпечення	30 год.	4 год.
		<b>Практичні, семінарські</b>	
		28 год.	4 год.
		<b>Асинхронні заняття</b>	
		-	28 год.
		<b>Самостійна робота</b>	
		77 год.	99 год.
Вид контролю: екзамен			

### Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять та самостійної роботи становить:  
для денної форми навчання – 43% - 57%

## **2. Мета та завдання навчальної дисципліни**

Робоча програма навчальної дисципліни «Управління соціально-трудовами відносинами» розроблена відповідно до Положення про методичне забезпечення освітнього процесу в Уманському національному університеті садівництва (схвалено Вченою радою УНУС, протокол №1 від 08.10.2020, із змінами та доповненнями від 11.07.2024, протокол № 8).

**Мета дисципліни:** вивчення курсу спрямоване на формування комплексу теоретичних і практичних знань здобувачів вищої освіти щодо управління соціально-трудовами відносинами, дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності, управління процесами руху персоналу; соціальної взаємодії, співробітництва, партнерства та соціального діалогу у сфері праці, колективного та трудового договору; регулювання трудової діяльності персоналу та створення сприятливих умов праці; оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінностей працівника соціальної сфери, заробітної плати та мотивації; аналізу, аудиту та контролінгу як організаційно-інформаційної основи моніторингу соціально-трудової сфери.

### **Основними завданнями вивчення дисципліни є:**

- Формування комплексу знань щодо управління соціально-трудовами відносинами.
- Формування комплексу знань щодо дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності.
- Отримання знань щодо управління процесами руху персоналу та робочим часом працівників.
- Формування комплексу знань щодо соціальної взаємодії, співробітництва, партнерства та запобігання виникнення конфліктів.
- Формування навичок ведення соціального діалогу у сфері праці.
- Отримання знань щодо трудового договору як форми регулювання соціально-трудових відносин.
- Формування комплексу знань щодо регулювання трудової діяльності персоналу та створення сприятливих умов праці.
- Формування комплексу знань щодо оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінностей працівника соціальної сфери.
- Отримання знань щодо заробітної плати як основного доходу від трудової діяльності.
- Формування комплексу знань щодо мотивації трудової діяльності.

- Формування комплексу знань щодо проведення аналізу, аудиту та контролінгу як організаційно-інформаційної основи моніторингу соціально-трудової сфери.

**Предметом дисципліни** є процес управління соціально-трудовими відносинами.

**Місце навчальної дисципліни в структурно-логічній схемі освітньо-професійної програми:** вивчення дисципліни вимагає попереднього опанування знань з дисциплін: методологія та методи соціальних досліджень, програми і проекти соціального захисту та соціального забезпечення, соціальне підприємництво та лідерство, соціально-економічний аналіз, організація професійної та соціальної адаптації учасників бойових дій та інші суміжні науки.

Вивчення навчальної дисципліни «Управління соціально-трудовими відносинами» передбачає формування та розвиток у здобувачів компетентностей і програмних результатів навчання відповідно до освітньо-професійної програми «Економіка соціального забезпечення» підготовки фахівців другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 232 Соціальне забезпечення галузі знань 23 Соціальна робота (табл. 1).

Таблиця 1

**Матриця компетентностей і програмних результатів навчання, що формуються під час вивчення навчальної дисципліни «Управління соціально-трудовими відносинами»**

<b>Шифр компетентності</b>	<b>Компетентності</b>	<b>Шифр програмних результатів навчання</b>	<b>Програмні результати навчання</b>
<b>Загальні компетентності (ЗК)</b>			
<b>ЗК 3</b>	Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт.	<b>ПРН 8</b>	Автономно приймати рішення в складних і непередбачуваних ситуаціях.
		<b>ПРН 14</b>	Демонструвати ініціативу, самостійність, оригінальність, генерувати нові ідеї для розв'язання завдань професійної діяльності.
<b>ЗК 7</b>	Навички міжособистісної взаємодії.	<b>ПРН 9</b>	Організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної допомоги.

		<b>ПРН 17</b>	Демонструвати позитивне ставлення до власної професії та відповідати своєю поведінкою етичним принципам і стандартам соціальної роботи.
<b>ЗК 10</b>	Здатність працювати в команді.	<b>ПРН 9</b>	Організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної допомоги.
<b>Спеціальні (фахові) компетентності (СК)</b>			
<b>СК 6</b>	Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти.	<b>ПРН 3</b>	Володіння методами комунікації у застосуванні різних форм взаємодії та спільної діяльності.
		<b>ПРН 8</b>	Автономно приймати рішення в складних і непередбачуваних ситуаціях.
<b>СК 9</b>	Здатність до оцінки процесу і результату професійної діяльності та якості соціальних послуг.	<b>ПРН 2</b>	Критично оцінювати результати наукових досліджень і різні джерела знань щодо соціального забезпечення, формулювати висновки та рекомендації щодо його впровадження.
		<b>ПРН 8</b>	Автономно приймати рішення в складних і непередбачуваних ситуаціях.
		<b>ПРН 14</b>	Демонструвати ініціативу, самостійність, оригінальність, генерувати нові ідеї для розв'язання завдань професійної діяльності.
<b>СК 10</b>	Здатність виявляти професійну ідентичність та діяти згідно з цінностями працівника соціальної сфери.	<b>ПРН 6</b>	Самостійно й автономно знаходити інформацію необхідну для розвитку професійних навичок та якостей.
		<b>ПРН 8</b>	Автономно приймати рішення в складних і непередбачуваних ситуаціях.
		<b>ПРН 17</b>	Демонструвати позитивне ставлення до власної професії та відповідати своєю поведінкою етичним принципам і стандартам соціальної роботи.

Методи навчання та засоби діагностики, що відповідають визначеним результатам навчання за навчальною дисципліною «Управління соціально-трудовими відносинами», наведено в табл. 2, 3.

Таблиця 2

**Результати, методи навчання та методи контролю за навчальною дисципліною «Управління соціально-трудовими відносинами»**

Результати навчання за навчальною дисципліною		Методи навчання	Методи контролю
<b>1</b>	<b>Знання:</b>		
<b>1.1</b>	з управління соціально-трудовими відносинами	Лекція, практичне заняття з вирішення професійно орієнтованих задач, аналітична робота, кейс-метод, самонавчання через конспекти та посібники, Moodle	Усне опитування, тестування, участь у дискусії, виконання індивідуальних і командних завдань, підготовка та представлення презентацій, написання есе, модульний контроль, підсумковий контроль
<b>1.2</b>	щодо дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності		
<b>1.3</b>	щодо управління процесами руху персоналу та робочим часом працівників		
<b>1.4</b>	щодо соціальної взаємодії, співробітництва, партнерства та запобігання виникнення конфліктів		
<b>1.5</b>	щодо трудового договору як форми регулювання соціально-трудових відносин		
<b>1.6</b>	щодо регулювання трудової діяльності персоналу та створення сприятливих умов праці		
<b>1.7</b>	щодо заробітної плати як основного доходу від трудової діяльності		
<b>1.8</b>	щодо мотивації трудової діяльності		
<b>2</b>	<b>Уміння/навички:</b>		
<b>2.1</b>	управляти соціально-трудовими відносинами	Лекція, практичне заняття з вирішення професійно орієнтованих задач, дискусія, вирішення конкретних задач і ситуацій, аналітична робота,	Усне опитування, тестування, участь у дискусії, виконання індивідуальних і командних завдань, підготовка та представлення презентацій, написання есе, модульний контроль,
<b>2.2</b>	ведення соціального діалогу у сфері праці		
<b>2.3</b>	дотримуватися цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності		
<b>2.4</b>	оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу		

<b>2.5</b>	проведення аналізу, аудиту та контролінгу	кейс-метод, самонавчання через конспекти та посібники, Moodle	підсумковий контроль
<b>3</b>	<b>Комунікація:</b>		
<b>3.1</b>	з співробітниками та партнерами	Практичне заняття, дискусія, аналітична робота, вирішення ситуаційних задач	Участь у дискусії, виконання індивідуальних і командних завдань, підготовка та представлення презентацій
<b>3.2</b>	з працівниками соціальної сфери		
<b>4</b>	<b>Автономія та відповідальність</b>		
<b>4.1</b>	за прийняті особисто рішення в професійній діяльності		
<b>4.2</b>	дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності		



**Методи навчання та методи контролю програмних результатів  
навчання з навчальної дисципліни «Управління соціально-трудовими  
відносинами»**

<b>Програмний результат навчання</b>		<b>Метод навчання</b>	<b>Методи контролю</b>
<b>ПРН 2</b>	Критично оцінювати результати наукових досліджень і різні джерела знань щодо соціального забезпечення, формулювати висновки та рекомендації щодо його впровадження.	Лекція, практичні заняття з вирішення професійно орієнтованих задач, дискусія, виступ з міні-лекцією з проблемних питань, самостійна робота з підготовкою рефератів і презентацій, написання есе, самонавчання через конспекти та посібники, Moodle	Усне опитування, експрес-контроль, тестування, участь у дискусії, підготовка та представлення презентацій, модульний контроль
<b>ПРН 3</b>	Володіння методами комунікації у застосуванні різних форм взаємодії та спільної діяльності.	Лекція, практичні заняття, дискусія, виступ з міні-лекцією з проблемних питань, самостійна робота з підготовкою рефератів і презентацій, написання есе, самонавчання через конспекти та посібники, Moodle	Усне опитування, експрес-контроль, тестування, участь у дискусії, підготовка та представлення презентацій, модульний контроль
<b>ПРН 6</b>	Самостійно й автономно знаходити інформацію необхідну для розвитку професійних навичок та якостей.	Лекція, практичні заняття, дискусія, виступ з міні-лекцією, самостійна робота з підготовкою рефератів і презентацій, написання есе, самонавчання через конспекти та посібники, Moodle	Усне опитування, експрес-контроль, тестування, участь у дискусії, підготовка та представлення презентацій, модульний контроль

<b>ПРН 8</b>	Автономно приймати рішення в складних і непередбачуваних ситуаціях.	Лекція, практичні заняття з вирішення професійно орієнтованих задач, дискусія, написання есе, самонавчання через конспекти та посібники, Moodle	Усне опитування, експрес-контроль, тестування, участь у дискусії, підготовка та представлення презентацій, модульний контроль
<b>ПРН 9</b>	Організувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної допомоги.	Лекція, практичні заняття, дискусія, самостійна робота з підготовкою рефератів і презентацій, написання есе, самонавчання через конспекти та посібники, Moodle	Усне опитування, експрес-контроль, тестування, участь у дискусії, підготовка та представлення презентацій, модульний контроль
<b>ПРН 14</b>	Демонструвати ініціативу, самостійність, оригінальність, генерувати нові ідеї для розв'язання завдань професійної діяльності.	Лекція, практичні заняття, дискусія, виступ з міні-лекцією з проблемних питань, написання есе, самонавчання через конспекти та посібники, Moodle	Усне опитування, експрес-контроль, тестування, участь у дискусії, підготовка та представлення презентацій, модульний контроль
<b>ПРН 17</b>	Демонструвати позитивне ставлення до власної професії та відповідати своєю поведінкою етичним принципам і стандартам соціальної роботи.	Лекція, практичні заняття, дискусія, виступ з міні-лекцією, самостійна робота з підготовкою рефератів і презентацій, написання есе, самонавчання через конспекти та посібники, Moodle	Усне опитування, експрес-контроль, тестування, участь у дискусії, підготовка та представлення презентацій, модульний контроль

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### **Змістовий модуль 1.**

**Управління соціально-трудовими відносинами, дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності, управління процесами руху персоналу**

**Тема 1. Управління соціально-трудовими відносинами та дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності.**

- 1.1. Соціально-трудові відносини: сутність, сторони, суб'єкти та предмет.
  - 1.2. Принципи й типи соціально-трудових відносин.
  - 1.3. Управління соціально-трудовими відносинами.
  - 1.4. Дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності.
  - 1.5. Розвиток системи соціально-трудових відносин як передумова економічного зростання.
  - 1.6. Якість трудового життя та гідна праця.
  - 1.7. Удосконалення соціально-трудових відносин.
- 

**Тема 2. Управління процесами руху персоналу.**

- 2.1. Види, фактори та показники руху кадрів.
- 2.2. Основні процеси руху кадрів.
- 2.3. Припинення трудової угоди. Пристосування кадрів до економічних змін.
- 2.4. Оцінка витрат, пов'язаних із заміною працівників.
- 2.5. Вивільнення робочої сили.

**Розділ 3. Управління робочим часом працівників.**

- 3.1. Робочий час як універсальна міра кількості праці.
- 3.2. Законодавче регулювання робочого часу і тривалості відпусток.
- 3.3. Правила внутрішнього трудового розпорядку як засіб регулювання робочого часу.
- 3.4. Режим праці й відпочинку.
- 3.5. Методи аналізу ефективності використання робочого часу.

#### **Змістовий модуль 2.**

**Соціальна взаємодія, співробітництво, партнерство та соціальний діалог у сфері праці, колективний та трудовий договір**

**Тема 4. Соціальна взаємодія, співробітництво, партнерство та запобігання виникнення конфліктів.**

- 4.1. Об'єктивна необхідність виникнення соціальної взаємодії, співробітництва, партнерства та чинники його розвитку.
- 4.2. Сутність і значення соціальної взаємодії, співробітництва та партнерства.
- 4.3. Сторони й суб'єкти соціальної взаємодії, співробітництва та партнерства.
- 4.4. Основні форми і принципи функціонування соціального партнерства.
- 4.5. Запобігання виникнення та шляхи розв'язання конфліктів.

#### **Topic 4. Social interaction, cooperation, partnership and conflict prevention.**

- 4.1. Objective possibility of social interaction, cooperation, partnership and factors of its development.
- 4.2. The essence and meaning of social interaction, cooperation and partnership.
- 4.3. Parties and subjects of social interaction, cooperation and partnership.
- 4.4. Basic forms and principles of functioning of social partnership.
- 4.5. Prevention of occurrence and ways to resolve conflicts.

#### **Тема 5. Соціальний діалог у сфері праці: колективний договір і угоди.**

- 5.1. Соціальний діалог у сфері праці, рівні та сторони соціального діалогу.
- 5.2. Угоди як акти соціального діалогу.
- 5.3. Колективний договір як форма оптимізації інтересів соціальних партнерів.
- 5.4. Зміст і порядок укладення колективного договору.
- 5.5. Колективні переговори.

#### **Topic 5. Social dialogue in the field of work: collective agreement and agreements.**

- 5.1. Social dialogue in the field of work, levels and aspects of social dialogue.
- 5.2. Agreements as acts of social dialogue.
- 5.3. Collective agreement as a form of optimizing the interests of social partners.
- 5.4. Content and procedure for concluding a collective agreement.
- 5.5. Collective negotiations.

#### **Тема 6. Трудовий договір як форма регулювання соціально-трудоких відносин.**

- 6.1. Поняття трудового договору і його відмінності від суміжних цивільно-правових договорів.
- 6.2. Зміст трудового договору.
- 6.3. Форми і строки трудового договору.
- 6.4. Сумісництво, суміщення професій (посад) і заміщення тимчасово відсутнього працівника
- 6.5. Правове регулювання трудових відносин сезонних і тимчасових працівників.
- 6.6. Контракт як особливий вид трудового договору.

### **Змістовий модуль 3.**

#### **Регулювання трудової діяльності персоналу та створення сприятливих умов праці**

---

##### **Тема 7. Регулювання трудової діяльності персоналу.**

- 7.1. Завдання регулювання трудової діяльності працівників організації.
- 7.2. Створення умов для ефективної діяльності персоналу.
- 7.3. Підтримання установленого ритму виробництва.
- 7.4. Методи управління персоналом.
- 7.5. Регламентування посадових обов'язків.
- 7.6. Регламентування діяльності структурних підрозділів.
- 7.7. Регламентування діяльності посадових осіб.
- 7.8. Правила поведінки і дисциплінарні процедури.

##### **Тема 8. Створення сприятливих умов праці.**

- 8.1. Поняття, фактори і елементи умов праці.
- 8.2. Державне регулювання умов праці.
- 8.3. Класифікація та оцінювання умов праці на виробництві.
- 8.4. Засоби компенсації впливу на працівників несприятливих умов праці.
- 8.5. Основні напрями та соціально-економічна ефективність.

### **Змістовий модуль 4.**

#### **Оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінності працівника соціальної сфери, заробітна плата та мотивація**

##### **Тема 9. Оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінності працівника соціальної сфери.**

---

- 9.1. Об'єктивна необхідність оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу.
- 9.2. Процес оцінювання професійної діяльності персоналу: сутність, цілі, задачі, елементи.
- 9.3. Система оцінки професійної діяльності персоналу та її види.
- 9.4. Методи оцінки професійної діяльності персоналу.
- 9.5. Цінності працівника соціальної сфери.
- 9.6. Атестація кадрів.

##### **Тема 10. Заробітна плата як основний дохід від трудової діяльності.**

- 10.1. Заробітна плата: сутність, функції.
- 10.2. Організація заробітної плати в умовах ринкової системи господарювання.
- 10.3. Нормування праці та його роль у визначенні заробітної плати.

- 10.4. Системи оплати праці.
- 10.5. Тарифна система оплати праці.

### **Тема 11. Мотивація трудової діяльності.**

- 11.1. Мотивація персоналу: сутність, значення.
- 11.2. Матеріальна мотивація трудової діяльності.
- 11.3. Організація преміювання персоналу: загальні вимоги.
- 11.4. Нематеріальна мотивація трудової діяльності.

### **Topic 11. Working activity motivation.**

- 11.1. Personnel motivation: essence, meaning.
  - 11.2. Material motivation of labor activity.
  - 11.3. Organization of personnel awards: general requirements.
  - 11.4. Intangible motivation of labor activity.
- 

## **Змістовий модуль 5.**

### **Аналіз, аудит та контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудової сфери**

### **Тема 12. Аналіз та аудит соціально-трудової сфери**

- 12.1. Аналіз ефективності використання праці.
  - 12.2. Аналіз чисельності й кваліфікаційного складу працівників.
  - 12.3. Аналіз використання робочого часу та умов праці.
  - 12.4. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці.
  - 12.5. Аналіз і оцінка ділової активності персоналу підприємства.
  - 12.6. Аудит соціально-трудової сфери на підприємствах України.
- 

### **Тема 13. Контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудової сфери**

- 13.1. Контролінг: основні поняття, цілі й завдання.
- 13.2. Організація інформаційного забезпечення контролінгу.
- 13.3. Моніторинг стану соціально-трудової сфери.
- 13.4. Моніторинг оплати праці, доходів і рівня життя.
- 13.5. Моніторинг умов та охорони праці і соціально-психологічного клімату у трудових колективах.

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						дистанційна форма					
	усьо- го	у тому числі					усьо- го	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	асин хр	інд	с.р
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>
<b>Змістовий модуль 1.</b>												
<b>Управління соціально-трудовими відносинами, дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності, управління процесами руху персоналу</b>												
Тема 1. Управління соціально-трудовими відносинами та дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності	10	2	2			6	10	1		2		7
Тема 2. Управління процесами руху персоналу.	10	2	2			6	10		1	2		7
Тема 3. Управління робочим часом працівників.	10	2	2			6	10			2		8
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>6</b>			<b>18</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>		<b>22</b>
<b>Змістовий модуль 2.</b>												
<b>Соціальна взаємодія, співробітництво, партнерство та соціальний діалог у сфері праці, колективний та трудовий договір</b>												
Тема 4. Соціальна взаємодія, співробітництво, партнерство та запобігання виникнення конфліктів.* Topic 4. Social interaction, cooperation, partnership and conflict prevention.	10	2*	2*			6	10	1		2		7
Тема 5. Соціальний діалог у сфері праці: колективний договір і угоди.* Topic 5. Social dialogue in the field of work: collective agreement and agreements.	10	2*	2*			6	10		1	2		7
Тема 6. Трудовий договір як форма регулювання соціально-трудоких відносин.	10	2	2			6	10			2		8
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>6</b>			<b>18</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>		<b>22</b>

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>
<b>Змістовий модуль 3.</b>												
<b>Регулювання трудової діяльності персоналу та створення сприятливих умов праці</b>												
Тема 7. Регулювання трудової діяльності персоналу.	10	2	2			6	10			4		6
Тема 8. Створення сприятливих умов праці.	10	2	2			6	10		1	2		7
<b>Разом за змістовим модулем 3</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>4</b>			<b>12</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>6</b>		<b>13</b>
<b>Змістовий модуль 4.</b>												
<b>Оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінності працівника соціальної сфери, заробітна плата та мотивація</b>												
Тема 9. Оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінності працівника соціальної сфери.	10	2	2			6	10	1		2		7
Тема 10. Заробітна плата як основний дохід від трудової діяльності.	10	2	2			6	10		1	2		7
Тема 11. Мотивація трудової діяльності.* Тopic 11. Working activity motivation.	9	2*	2*			5	9			2		7
<b>Разом за змістовим модулем 4</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>6</b>			<b>17</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>		<b>21</b>
<b>Змістовий модуль 5.</b>												
<b>Аналіз, аудит та контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудої сфери</b>												
Тема 12. Аналіз та аудит соціально-трудої сфери	14	4	4			6	14			2		12
Тема 13. Контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудої сфери	12	4	2			6	12	1		2		9
<b>Разом за змістовим модулем 5</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>6</b>			<b>12</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>4</b>		<b>21</b>
<b>Усього годин</b>	<b>135</b>	<b>30</b>	<b>28</b>			<b>77</b>	<b>135</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>28</b>		<b>99</b>

\*Заняття проводяться на англійській мові, залучено стейкхолдерів для спільного проведення аудиторних занять



## 5. Теми практичних занять

№ п/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	дистанційна форма
1	2	3	4
<b>Змістовий модуль 1.</b>			
<b>Управління соціально-трудовими відносинами, дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності, управління процесами руху персоналу</b>			
1.	Тема 1. Управління соціально-трудовими відносинами та дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності.	2	
2.	Тема 2. Управління процесами руху персоналу.	2	1
3.	Тема 3. Управління робочим часом працівників.	2	
<b>Змістовий модуль 2.</b>			
<b>Соціальна взаємодія, співробітництво, партнерство та соціальний діалог у сфері праці, колективний та трудовий договір</b>			
4.	Тема 4. Соціальна взаємодія, співробітництво, партнерство та запобігання виникнення конфліктів.* Topic 4. Social interaction, cooperation, partnership and conflict prevention.	2*	
5.	Тема 5. Соціальний діалог у сфері праці: колективний договір і угоди.* Topic 5. Social dialogue in the field of work: collective agreement and agreements.	2*	1
6.	Тема 6. Трудовий договір як форма регулювання соціально-трудових відносин.	2	
<b>Змістовий модуль 3.</b>			
<b>Регулювання трудової діяльності персоналу та створення сприятливих умов праці</b>			
7.	Тема 7. Регулювання трудової діяльності персоналу.	2	
8.	Тема 8. Створення сприятливих умов праці.	2	1
<b>Змістовий модуль 4.</b>			
<b>Оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінності працівника соціальної сфери, заробітна плата та мотивація</b>			
9.	Тема 9. Оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінності працівника соціальної сфери.	2	
10.	Тема 10. Заробітна плата як основний дохід від трудової діяльності.	2	1
11.	Тема 11. Мотивація трудової діяльності.* Topic 11. Working activity motivation.	2*	
<b>Змістовий модуль 5.</b>			
<b>Аналіз, аудит та контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудової сфери</b>			
12.	Тема 12. Аналіз та аудит соціально-трудової сфери	4	
13.	Тема 13. Контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудової сфери	2	
<b>Разом</b>		<b>28</b>	<b>4</b>

\*Заняття проводяться на англійській мові, залучено стейкхолдерів для спільного проведення аудиторних занять

**6. Теми асинхронних занять для дистанційної форми навчання**

№ п/п	Назва теми	Кількість годин
<b>Змістовий модуль 1. Управління соціально-трудовими відносинами, дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності, управління процесами руху персоналу</b>		
1.	Тема 1. Управління соціально-трудовими відносинами та дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності.	2
2.	Тема 2. Управління процесами руху персоналу.	2
3.	Тема 3. Управління робочим часом працівників.	2
<b>Змістовий модуль 2. Соціальна взаємодія, співробітництво, партнерство та соціальний діалог у сфері праці, колективний та трудовий договір</b>		
4.	Тема 4. Соціальна взаємодія, співробітництво, партнерство та запобігання виникненню конфліктів.	2
5.	Тема 5. Соціальний діалог у сфері праці: колективний договір і угоди.	2
6.	Тема 6. Трудовий договір як форма регулювання соціально-трудова відносин.	2
<b>Змістовий модуль 3. Регулювання трудової діяльності персоналу та створення сприятливих умов праці</b>		
7.	Тема 7. Регулювання трудової діяльності персоналу.	4
8.	Тема 8. Створення сприятливих умов праці.	2
<b>Змістовий модуль 4. Оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінності працівника соціальної сфери, заробітна плата та мотивація</b>		
9.	Тема 9. Оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінності працівника соціальної сфери.	2
10.	Тема 10. Заробітна плата як основний дохід від трудової діяльності.	2
11.	Тема 11. Мотивація трудової діяльності.	2
<b>Змістовий модуль 5. Аналіз, аудит та контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудова сфери</b>		
12.	Тема 12. Аналіз та аудит соціально-трудова сфери	2
13.	Тема 13. Контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудова сфери	2
<b>Разом</b>		<b>28</b>

## 7. Самостійна робота

№ п/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	дистанційна форма
<b>Змістовий модуль 1. Управління соціально-трудовими відносинами, дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності, управління процесами руху персоналу</b>			
1.	Тема 1. Управління соціально-трудовими відносинами та дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності.	6	7
2.	Тема 2. Управління процесами руху персоналу.	6	7
3.	Тема 3. Управління робочим часом працівників.	6	8
<b>Змістовий модуль 2. Соціальна взаємодія, співробітництво, партнерство та соціальний діалог у сфері праці, колективний та трудовий договір</b>			
4.	Тема 4. Соціальна взаємодія, співробітництво, партнерство та запобігання виникнення конфліктів.	6	7
5.	Тема 5. Соціальний діалог у сфері праці: колективний договір і угоди.	6	7
6.	Тема 6. Трудовий договір як форма регулювання соціально-трудова відносин.	6	8
<b>Змістовий модуль 3. Регулювання трудової діяльності персоналу та створення сприятливих умов праці</b>			
7.	Тема 7. Регулювання трудової діяльності персоналу.	6	6
8.	Тема 8. Створення сприятливих умов праці.	6	7
<b>Змістовий модуль 4. Оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінності працівника соціальної сфери, заробітна плата та мотивація</b>			
9.	Тема 9. Оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінності працівника соціальної сфери.	6	7
10.	Тема 10. Заробітна плата як основний дохід від трудової діяльності.	6	7
11.	Тема 11. Мотивація трудової діяльності.	5	7
<b>Змістовий модуль 5. Аналіз, аудит та контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудова сфери</b>			
12.	Тема 12. Аналіз та аудит соціально-трудова сфери	6	12
13.	Тема 13. Контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудова сфери	6	9
<b>Разом</b>		<b>77</b>	<b>99</b>

## **8. Індивідуальні завдання**

Індивідуальні завдання виконуються здобувачами освіти за власним вибором. Вони не є обов'язковими і належать до вибіркового завдань.

Індивідуальні завдання охоплюють:

- а) підготовку і презентацію реферату або есе (один протягом семестру),
- б) виступ з міні-лекцією з проблемних питань (один протягом семестру),
- в) написання тез доповідей на конференцію (одні протягом семестру),
- г) складання комплексного кросворду (один протягом семестру),
- д) складання тематичного кросворду (один протягом семестру),
- ж) складання тематичних тестів (один варіант протягом семестру).

Самостійна робота для здобувачів передбачає виконання індивідуальних завдань. Метою виконання самостійної роботи є набуття комплексу теоретичних і практичних знань здобувачів освіти щодо управління соціально-трудовими відносинами, дотримання цінностей працівника соціальної сфери у професійній діяльності, управління процесами руху персоналу; соціальної взаємодії, співробітництва, партнерства та соціального діалогу у сфері праці, колективного та трудового договору; регулювання трудової діяльності персоналу та створення сприятливих умов праці; оцінювання процесу і результату професійної діяльності персоналу, цінностей працівника соціальної сфери, заробітної плати та мотивації; аналізу, аудиту та контролінгу як організаційно-інформаційної основи моніторингу соціально-трудової сфери.

Під час вивчення навчальної дисципліни «Управління соціально-трудовими відносинами» здобувачі виконують одне індивідуальне завдання. Самостійну роботу здобувачі виконують протягом вивчення дисципліни «Управління соціально-трудовими відносинами» з проведенням консультацій з викладачем дисципліни відповідно до графіка навчального процесу.

## **9. Методи навчання**

Теоретичні та практичні положення дисципліни вивчаються здобувачами освіти в процесі роботи над лекційним курсом, участі у семінарських заняттях, при виконанні самостійної роботи та індивідуальних завдань, тощо.

При викладанні навчальної дисципліни для активізації навчального процесу передбачено застосування сучасних навчальних технологій, таких, як: лекції-бесіди, робота в мікрогрупах, кейс-метод, аудіовізуальний метод, метод «дерева рішень», презентації, тощо.

Лекції-бесіди – при читанні лекції здобувачам освіти даються питання для самостійного розміркування, що дає змогу зосередити увагу на найбільш

важливих проблемах теми, яка вивчається, визначити зміст і темп викладу навчального матеріалу з урахуванням рівня підготовленості та освіти аудиторії. Окрім питань здобувачів, вона допускає викладення ними своєї точки зору з того чи іншого питання.

Робота в мікрогрупах використовується з метою є розв'язання дилем, що потребують колективного обговорення.

Кейс-метод (метод аналізу конкретних ситуацій) передбачає розгляд виробничих, управлінських та інших ситуацій, складних конфліктних випадків, проблемних ситуацій, інцидентів у процесі вивчення навчального матеріалу.

Застосування аудіовізуального методу передбачає використання можливостей Інтернет, теле-, відео-, фото-, аудіо- та інших матеріалів у навчальному процесі.

Метод «дерева рішень» використовується з метою зважити на переваги і недоліки різних варіантів дій, рішень тощо, аналізуючи та оцінюючи альтернативні варіанти розв'язання проблеми та прогножуючи наслідки кожного з них.

Дистанційні технології навчання є однією з форм індивідуалізації освітнього процесу, що ґрунтується на принципах відкритого навчання з широким використанням комп'ютерних навчальних програм різного призначення та створює інформаційне освітнє середовище для передачі веб-ресурсів навчальних дисциплін і взаємодії між учасниками.

Дистанційне навчання в Уманському НУС здійснюється відповідно до положення «Про організацію поточного, семестрового контролю та проведення атестації здобувачів освіти із застосуванням дистанційних технологій в Уманському національному університеті садівництва». Для забезпечення освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання в УНУС і використовується система управління навчанням Moodle. Матеріали курсу «Управління соціально-трудовими відносинами» розміщені на платформі Moodle <https://moodle.udau.edu.ua/course/view.php?id=1914>. В разі потреби проводяться відеоконференції в форматі лекцій або семінарів. Зв'язок здобувачів вищої освіти з викладачем забезпечують різноманітні сучасні платформи, такі як: Zoom, Google Meet, Moodle, тощо.

## ***10. Методи контролю***

Для забезпечення перевірки засвоєних здобувачами знань, сформованих умінь і навичок передбачено застосування таких методів контролю:

- усного контролю – при проведенні опитувань здобувачів під час практичних занять, здачі індивідуальних завдань;
- письмового контролю або тестового контролю – при написанні

модульного контролю;

– практичного контролю – при перевірці та встановленні правильності виконання здобувачами індивідуальних завдань;

– самоконтролю – при регулюванні здобувачами своєї навчальної діяльності за допомогою ведення здобувачами індивідуального обліку накопичених балів за рейтинговою оцінкою виконаної ними роботи та порівняння з нормативними значеннями.

В основу рейтингового оцінювання знань здобувача закладена 100-бальна шкала (максимально можлива сума балів, яку може набрати здобувач за всіма видами контролю знань з дисципліни з урахуванням поточної успішності, самостійної роботи, наукової роботи тощо).

При виконанні завдань оцінюванню в балах підлягають теоретичні знання та практичні вміння, яких набули здобувачі після опанування матеріалу. Модульний контроль проводиться письмовій формі. Модульний контроль передбачає перевірку стану засвоєння визначеної системи елементів знань та вмінь здобувачів освіти. Максимальна оцінка за модульний контроль – 8 балів.

У разі невиконання певних завдань поточного контролю з об'єктивних причин, здобувачі мають право з дозволу викладача скласти їх до останнього практичного заняття. Час і порядок складання визначає викладач. У разі, коли здобувач не з'явився на проведення підсумкового контролю (екзамен) без поважних причин, він отримує нуль балів. Перездача підсумкового контролю допускається у строки, які встановлюються викладачем. Знання здобувача вважаються незадовільними, за умови, що сума балів його поточної успішності та за підсумковий контроль складають менше 60% від максимально можливої суми за цей модуль.

### ***11. Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти***

В основу рейтингового оцінювання знань здобувача закладена спеціальна 100-бальна шкала оцінювання (максимально можлива сума балів, яку може набрати здобувач за всіма видами контролю знань з дисципліни з урахуванням поточної успішності, самостійної роботи, наукової роботи тощо). Кількість балів, які можна набрати у ході вивчення курсу дисципліни розподіляються наступним чином:

### Денна форма навчання

Змістовий модуль	Змістовий модуль 1			Змістовий модуль 2			Змістовий модуль 3		Змістовий модуль 4			Змістовий модуль 5		Екзамен	Загальна сума балів
	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 5	Т 6	Т 7	Т 8	Т 9	Т 10	Т 11	Т 12	Т 13		
Кількість балів за тему	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	100
в т.ч. за видами робіт: - активність на практичних заняттях	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
- виконання самостійної роботи	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
Модульний контроль	8														
Наукова робота	10														

### Дистанційна форма навчання

Змістовий модуль	Змістовий модуль 1			Змістовий модуль 2			Змістовий модуль 3		Змістовий модуль 4			Змістовий модуль 5		Екзамен	Загальна сума балів
	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 5	Т 6	Т 7	Т 8	Т 9	Т 10	Т 11	Т 12	Т 13		
Кількість балів за тему	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	100
в т.ч. за видами робіт: - активність на практичних та асинхронних заняттях	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
- виконання самостійної роботи	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
Модульний контроль	8														
Наукова робота	10														

## Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики
90 – 100	<b>A</b>	відмінно
82-89	<b>B</b>	добре
74-81	<b>C</b>	
64-73	<b>D</b>	задовільно
60-63	<b>E</b>	
35-59	<b>FX</b>	незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	<b>F</b>	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

**Оцінка «відмінно» (90 – 100 балів).** Здобувач має систематичні та глибокі знання навчального матеріалу, вміє без помилок виконувати практичні завдання, які передбачені програмою курсу, засвоїв основну й ознайомився з додатковою літературою, викладає матеріал у логічній послідовності, робить узагальнення й висновки, наводить практичні приклади у контексті тематичного теоретичного матеріалу.

**Оцінка «добре» (74 – 89 балів).** Здобувач повністю засвоїв навчальний матеріал, знає основну літературу, вміє виконувати практичні завдання, викладає матеріал у логічній послідовності, робить певні узагальнення й висновки, але не наводить практичних прикладів у контексті тематичного теоретичного матеріалу або допускає незначні помилки у формулюванні термінів, категорій, невеликі помилки у розрахунках при вирішенні практичних завдань.

**Оцінка «задовільно» (60 – 73 бали).** Здобувач засвоїв матеріал не у повному обсязі, дає неповну відповідь на поставлені теоретичні питання, допускається грубих помилок при вирішенні практичного завдання.

**Оцінка «незадовільно» (менше 60 балів).** Здобувач не засвоїв навчальний матеріал, дає неправильні відповіді на поставлені теоретичні питання, не володіє основними методами наукових досліджень при виконанні практичних завдань. Здобувач не допускається до складання іспиту, якщо кількість балів одержаних за результати успішності під час поточного та модульного контролю (відповідно змістовому модулю) впродовж семестру в сумі не досягла 35 балів.



## 12. Методичне забезпечення

1. Чернега І.І. Методичні вказівки для виконання практичних завдань та самостійної роботи з дисципліни «Управління соціально-трудовими відносинами» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» освітньої програми «Економіка соціального забезпечення» денної та дистанційної форм навчання. Умань, 2024 р. 55 с.
2. Чернега І.І. Електронний навчальний курс для дистанційного вивчення навчальної дисципліни «Управління соціально-трудовими відносинами» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» освітньої програми «Економіка соціального забезпечення» денної та дистанційної форм навчання. URL: <https://moodle.udau.edu.ua/course/view.php?id=1914>.

## 13. Рекомендована література

### Базова

1. Андреев А. В. Концептуальні основи правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України : монографія. Київ: Центр учб. літ., 2019. 408 с.
2. Бабенко Е. В. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (у тому числі при банкрутстві) : монографія. Харків : Панов. 2019. 400 с.
3. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) : монографія. Київ : Вид-во «ПВГОІ «Видавництво «Людмила». 2019. 420 с.
4. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудових правовідносин : монографія. Львів : Вид-во «Растр-7», 2020. 234 с.
5. Вакарюк Л. В. Правові режими в трудовому праві України : монографія. Чернівці : Технодрук, 2018. 415 с.
6. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Харків : Право. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.
7. Вишновецька С. В., Іншин М. І., Костюк В. Л., Сахарук І. С. та ін. Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України : монографія / за ред. М. І. Іншина, І. С. Сахарук. Київ : ФОП Маслаков. 2018. 544 с.
8. Єгорова-Луценко Т. П. Загальнотеоретична характеристика правових основ забезпечення, реалізації та захисту трудових прав працівників сільського господарства в Україні : монографія. Київ : ПВГОІ «Видавництво Людмила». 2020. 384 с.
9. Занфірова Т. А. Проблеми правового забезпечення свободи праці в Україні : монографія. Харків : Золота миля, 2018. 496 с.

10. Кайда Н. Я. Концептуальні засади адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС : монографія. Київ : Центр учб. літ., 2020. 404 с.
11. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 392 с.
12. Крулько Є.Л. Моделі соціально-трудова відносин між працівниками і роботодавцями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua>.
13. Пижова М. О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату праці : монографія: Київ : Вид-во «Наукова столиця», 2021. 376 с.
14. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
15. Ярошенко О. М., Жигалкін І. П., Луценко О. Є. Рішення Конституційного Суду України, Правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів : наук.-практ. видання. Харків : Юрайт, 2020. 264 с.
16. Ярошенко О. М., Іншин М. І., Луценко О. Є. Захист трудових прав працівників, обраних на виборні посади: актуальні проблеми правозастосування : монографія. Харків : Юрайт, 2022. 188 с.
17. Ярошенко О. М., Луценко О. Є. Правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів : навч. посібн. 2-ге вид. Харків : Право, 2020. 194 с.
18. Ярошенко О. М., Мельничук Н. О., Величко Л. Ю. Захист трудових прав працівників на час виконання державних або громадських обов'язків: актуальні проблеми правозастосування : монографія. Харків : Юрайт, 2022. 220 с.

#### **Допоміжна**

19. Cherneha I., Malyovanyi M., Prokopchuk O., Lysa N, Malyovana M. Evaluation of financing the health care system in Ukraine. Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference // Education Excellence and Innovation Management through. Vision 2020. Granada, Spain. 2019. P. 957–968.
20. Inna CHERNEHA, Nataliia BLENDА, Mykola KOROTIEIEV, Olena ZHARUN and Volodymyr ULANCHUK World Crisis and Inflation Processes of Recent Years: Causes and Consequences. Proceedings of the 41rd International Business Information Management Association Conference // Education Excellence and Innovation Management through. Granada, Spain. 2023. P. 1354–1361.
21. Yuliia NESTERCHUK, Mykola KOROTIEIEV, Inna CHERNEHA, Serhii SOKOLIUK, Olena ZHARUN and Nataliia BLENDА. Formation of Productive Employment of Labor Potential by Diversifying the Rural Economy. Education Excellence and Innovation Management: A 2025 Vision to Sustain Economic Development during Global Challenges: proceedings of the 35rd International Business Information Management Association Conference (IBIMA). 1-2 April 2020. Seville, Spain, 2020. P. 14252-14258.

22. Зубрицька Я.О. Методичні підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Національна бібліотека ім. В.І. Вернадського [Електронний 148 ресурс] – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvnlts/21\\_17/194\\_Zub.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/21_17/194_Zub.pdf)
23. Рибальченко Л.В., Буцанова К.Г. Основні тенденції шахрайства на підприємстві / The 1st international scientific and practical conference “Science, society, education: topical issues and development prospects” (December 16-17, 2019) SPC “Sci-conf.com.ua”, Kharkiv, Ukraine. 2019. P. 648-651.
24. Чернега І.І. Заходи щодо реалізації механізму управління соціально-економічною системою підприємства // Екон. вісн. Запоріз. держ. інженер. акад. 2018. № 1(13). С. 60-64.
25. Чернега І.І. Стратегічні аспекти формування соціально-економічного механізму підприємницької діяльності в аграрному секторі економіки // Вісн. ХНАУ. Серія «Економічні науки». 2019. № 4. Т. 2. С. 73-80.
26. Чернега І.І., Бленда Н.О., Непочатенко О.А., Коротєєв М.А., Мальована М.М., Пономарьова М.С. Основи формування соціального підприємництва як сучасної форми господарювання // «Наука і техніка сьогодні» (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Техніка», Серія «Фізико-математичні науки»): журнал. 2022. № 1(1). 2022. С. 168 - 179.
27. Чернега І.І., Костюк В.С., Ревуцька А.О., Пархоменко Л.А. Соціальний розвиток територіальних громад: особливості воєнного та післявоєнного періодів // «Наука і техніка сьогодні» (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»): журнал. 2023. № 10(24) 2023. С. 156-168.
28. Чернега І.І., Нестерчук Ю.О., Бленда Н.О., Жарун О.В., Костюк В.С. Вплив лідерства на процес управління соціально-трудовими відносинами в інституціональному середовищі розвитку підприємництва в контексті економічної безпеки бізнесу // «Актуальні питання у сучасній науці (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Державне управління», Серія «Техніка», Серія «Історія та археологія»): журнал. 2023. № 8(14), С. 150-162.
29. Чернега І.І., Соколюк С.Ю., Жарун О.В., Коротєєв М. А., Тупчий О.С. Формування інноваційного проекту шляхом прийняття ефективних управлінських рішень // Вісн. УНУС. Серія «Економіка». 2021. № 98. Ч 2. С. 203-211.
30. Чернега І.І., Фротер О.С., Бондаренко Н.В., Бурляй О.Л., Бленда Н.О. Соціальне підприємництво та лідерство в процесі управління соціально-трудовими відносинами // «Наука і техніка сьогодні» (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Техніка», Серія «Фізико-математичні науки»): журнал. 2023. № 1(15). С. 72 - 84.
31. Чернега І.І. Заходи щодо реалізації механізму управління соціально-економічною системою підприємства // Екон. вісн. Запоріз. держ. інженер. акад. 2018. № 1(13). С. 60–64.
32. Чернега І.І. Інноваційний розвиток аграрного сектора в контексті соціально-економічного механізму підприємницької діяльності // Сучасні наукові погляди на економічний розвиток країни: матеріали II наук.-практ. конф.

- (м. Хмельницький, 21–22 лютого 2020 р.). Херсон: Молодий вчений, 2020. С. 23-26.
33. Чернега І. І., Битюк Л. В. Ринок праці в Україні: стан та перспективи розвитку. Актуальні питання сучасної економіки: матеріали XI Всеукр. наук. конф. (м. Умань, 20 грудня 2019 р.). Умань: Видавець «Сочінський М. М.», 2019. С. 121-123.
  34. Чернега І. І., Бленда Н. О. Доходи та платоспроможний попит населення. Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин: матеріали XII Міжнар. наук. конф. молодих учених (м. Умань, 25–26 травня 2018 р.). Умань: Видавець «Сочінський М. М.», 2018. С. 15-16.
  35. Чернега І. І., Бурляй О. Л., Бленда Н. О., Пономарьова М. С., Прозорова Н. В. Обізнаність суб'єктів соціально-трудова відносин в інституціональному бізнес-середовищі // Вісн. ХНАУ. Серія «Економічні науки». 2021. № 2 (1). С. 148-161.
  36. Чернега І. І., Чернюк Н. В. Мотивація як дієвий чинник підвищення продуктивності праці на підприємстві. Актуальні питання сучасної економіки: матеріали XI Всеукр. наук. конф. (м. Умань, 20 грудня 2019 р.). Умань: Видавець «Сочінський М. М.», 2019. С. 124-125.

#### **Основні нормативно-правові акти та інформаційні ресурси**

37. Господарський кодекс України: Офіційний текст. – К.: Кондор, 2004. – 208 с.
38. Закон України "Про колективні договори і угоди". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
39. Закон України "Про оплату праці". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
40. Закон України "Про організації роботодавців". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.
41. Закон України "Про охорону праці". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
42. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.
43. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>.
44. Закон України "Про аудиторську діяльність" від 22.04.93 р. зі змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 23.
45. Закон України "Про зайнятість населення". – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/803-12>.
46. Закон України "Про соціальний діалог в Україні". – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
47. Сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: URL: <http://ukrstat.gov.ua/>.

#### **14. Перезарахування та визнання результатів навчання**

Перезарахування та визнання результатів навчання з дисципліни «Управління соціально-трудовими відносинами» або окремого її елемента відбувається відповідно до Положення про порядок визнання в Уманському національному університеті садівництва результатів навчання, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті (<https://www.udau.edu.ua/ua/file/4n0x>).

Здобувачі вищої освіти мають право на визнання результатів навчання в неформальній та інформальній освіті (курси навчання в центрах освіти, курси інтенсивного навчання, семінари, конференції, олімпіади, конкурси наукових робіт, літні чи зимові школи, бізнес-школи, тренінги тощо) в обсязі, що загалом не перевищує 25 % освітньої програми.

#### **15. Політика академічної доброчесності**

У процесі навчання з дисципліни «Управління соціально-трудовими відносинами», здобувачі повинні дотримуватися встановлених правил академічної доброчесності, визначених Кодексом доброчесності Уманського національного університету садівництва (<https://www.udau.edu.ua/ua/file/4dH7>). При підготовці рефератів, виконанні індивідуальних науково-дослідних завдань, а також під час проведення контрольних заходів очікується, що всі роботи подані здобувачами будуть їхніми оригінальними дослідженнями та міркуваннями.

Будь-які види порушення академічної доброчесності, зокрема плагіат, неправомірне використання чужих ідей, фальсифікація даних чи співучасть у таких діях, є абсолютно неприпустимими і не толеруються. Виявлення ознак академічної недоброчесності у письмовій роботі здобувача є підставою для її незарахування викладачем, незалежно від обсягу порушення.

З метою запобігання порушенням і підвищення якості академічних робіт, здобувачам настійно рекомендується користуватися належними академічними ресурсами та інструментами для перевірки робіт на плагіат, а також звертатися за консультаціями з питань правильного цитування і академічного письма.

#### **16. Зміни у робочій програмі на 2024/2025 навчальний рік**

1. В розділі мета та завдання навчальної дисципліни внесені зміни відповідно до Положення про методичне забезпечення освітнього процесу в Уманському національному університеті садівництва, затвердженого Вченою радою УНУС протокол № 1 від 08.10.2020, зі змінами та доповненнями від 11.07.2024, протокол №8, та введеного в дію наказом ректора від 11.07.2024 №01-16/18/од. (<https://www.udau.edu.ua/ua/file/iERg>).

2. Внесено зміни у робочу програму у зв'язку із започаткуванням дистанційної форми навчання.

3. Оновлено матеріал змістових модулів та тем з навчальної дисципліни.

4. Оновлено перелік рекомендованої літератури.