

Робоча програма з дисципліни Економіка праці і соціально-трудова відносини
для студентів ОПП Менеджмент

Розробники: Пачева Н.О. к.е.н., доцент кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом
(вказати авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом

Протокол № 15 від «27» липеня 2022 року

Завідувач кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом


(підпис)

(Подзігун С. М.)
(прізвище та ініціали)

Робочу програму розглянуто та затверджено на засіданні науково-методичної комісії Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти

Протокол № 1 від «29» липеня 2022 року

Голова науково-методичної комісії Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти


(підпис)

(Пачева Н.О.)
(прізвище та ініціали)

Пролонговано
на 2023/2024 н.р. _____ (підпис) _____ (ПІБ) «__» _____ 2023 р., протокол № _____
на 2024/2025 н.р. _____ (підпис) _____ (ПІБ) «__» _____ 2024 р., протокол № _____
на 2025/2026 н.р. _____ (підпис) _____ (ПІБ) «__» _____ 2025 р., протокол № _____
на 2026/2027 н.р. _____ (підпис) _____ (ПІБ) «__» _____ 2026 р., протокол № _____

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика дисципліни за формами навчання	
	денна	заочна
Вид дисципліни (обов'язкова чи вибіркова)	обов'язкова	обов'язкова
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська	українська
Загальний обсяг у кредитах ЄКТС / годинах	4 / 120	4 / 120
Курс	II	II
Семестр	4	4
Кількість змістових модулів із розподілом	2	2
Обсяг кредитів	4	4
Обсяг годин, у тому числі:	120	120
Аудиторні	60	16
Лекційні	30	8
Семінарські / Практичні	30	8
Лабораторні	-	-
Самостійна робота	60	104
Індивідуальні завдання	-	-
Форма семестрового контролю	екзамен	екзамен

2. Мета й завдання навчальної дисципліни

Мета: формування у здобувачів вищої освіти системи теоретичних та прикладних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення розвитку і ефективного використання трудового потенціалу, глибоке вивчення теоретико-методичних та соціально-економічних питань трудових відносин у суспільстві, вирішення непростих проблем підвищення ефективності праці та подолання соціальної напруги на всіх рівнях формування.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є дослідження теоретичних та практичних особливостей ефективного використання трудового потенціалу та формування соціально-трудових відносин в Україні.

Завдання дисципліни: вивчення термінологічної бази з економіки праці і соціально-трудових відносин, формування певного досвіду розв'язання теоретичних та практичних проблем ефективності використання робочої сили, забезпечення створення сприятливих умов праці, збагачення її змісту та розвиток творчого характеру праці, підвищення працездатності людини, її всебічний розвиток та підвищення ефективності суспільного виробництва.

3. Результати навчання за дисципліною

Очікувані результати навчання

Інтегральна компетентність

Здатність розв'язувати складні, спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері управління або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів менеджменту, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов.

Загальні компетентності

ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях

ЗК5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

Фахові компетентності спеціальності

ФК5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту,

ФК7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту.

ФК8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.

ФК9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.

ФК12. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення.

ФК14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

ФК15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

Програмні результати навчання

ПРН5. Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації.

ПРН8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.

ПРН9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.

ПРН14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

ПРН16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

ПРН17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.

Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудова відносина» базується на знаннях з таких обов'язкових дисциплін, як «Менеджмент», «Самоменеджмент» та ін.

Основою інформаційно-методичного забезпечення самостійної роботи студентів є рекомендована з дисципліни навчальна і методична література.

4. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні засади вивчення предмета "Економіка праці і соціально-трудова відносина"

ТЕМА 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Предмет, об'єкт і методи вивчення курсу. Мета дисципліни "Економіка праці і СТВ" і її місце в навчальному процесі. Праця людини, її суспільна і господарська організація. Категорії "характеру", "змісту" і "змістовності праці"

ТЕМА 2: ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

Трудові ресурси як соціально-економічна категорія. Формування трудових ресурсів. Використання трудових ресурсів. Трудовий потенціал суспільства

ТЕМА 3. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

Сутність соціально-трудова відносин. Фактори формування та оцінка соціально-трудова відносин. Суперечності у соціально-трудова відносинах

ТЕМА 4: СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Зміст, принципи і організація соціального партнерства. Об'єднання підприємців на ринку праці. Роль профспілок в соціально-трудова відносинах. Державно-адміністративна регламентація соціального партнерства

ТЕМА 5: РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Поняття ринку праці, його елементи та функції. Структура та моделі ринку праці. Попит і пропозиція на ринку праці. Сегментація і гнучкість ринків праці. Національний ринок праці: співвідношення внутрішнього і зовнішнього

Змістовий модуль 2. Економіка праці і соціально-трудова відносини як напрям наукового дослідження

ТЕМА 6: СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

Соціально-економічна сутність зайнятості. Зайнятість як елемент соціально-економічної політики. Безробіття та соціально-економічні наслідки безробіття

ТЕМА 7: ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Робочий час. Режим праці та відпочинку. Сутність нормування праці та його значення. Об'єкти нормування праці. Норми витрат праці. Методи встановлення норм.

ТЕМА 8: ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Визначення продуктивності праці. Показники і методи виміру продуктивності праці. Програми управління продуктивністю праці.

ТЕМА 9: ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

Основні елементи організації оплати праці. Основні вимоги до організації заробітної плати. Основні типи організації заробітної плати. Заробітна плата і фонд споживання підприємства. Особливості організації і оплати праці на малих підприємствах.

ТЕМА 10: ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

Кадрова політика і управління персоналом. Планування і формування персоналу. Розвиток персоналу та оцінка інвестицій в людський капітал. Трудова кар'єра.

ТЕМА 11. АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ ТА АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

Система трудових показників і взаємозв'язок їхніх елементів. Звітність та аудит у сфері праці.

ТЕМА 12. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку. Сутність, цілі і задачі соціологічних досліджень у сфері праці. Регулювання та вдосконалювання соціально-трудова відносин.

ТЕМА 13. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Історія виникнення Міжнародної організації праці. Мета, задачі та структура Міжнародної організації праці. Регулювання міжнародної міграції праці. Співпраця України з Міжнародною організацією праці.

5. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма (в разі вступу на 1р.10м)					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні засади вивчення предмета "Економіка праці і соціально-трудові відносини"												
Тема 1: Об'єкт, предмет і завдання дисципліни		2	2			5						8
Тема 2: Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства		2	2			5		2	2			8
Тема 3: Соціально-трудові відносини як система		2	2			5						8
Тема 4: Соціальне партнерство		2	2			5		2	2			8
Тема 5: Ринок праці та його регулювання		2	2			5						8
Разом за змістовим модулем 1		10	10			25		4	4			40
Змістовий модуль 2. Економіка праці і соціально-трудові відносини як напрям наукового дослідження												
Тема 6: Соціально-трудові відносини зайнятості		2	2			4						8
Тема 7: Організація і нормування праці		2	2			4						8
Тема 8: Продуктивність і ефективність праці		2	2			5		2	2			8
Тема 9: Політика доходів і оплата праці		2	2			4						8
Тема 10: Планування праці		2	2			4						8
Тема 11: Аналіз, звітність та аудит у сфері праці		4	4			5						8
Тема 12: Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання соціально-трудових відносин		4	4			5		2	2			8
Тема 13: Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин		2	2			4						8
Разом за змістовим модулем 2		20	20			35		4	4			64
Усього годин	120	30	30			60		8	8			104

6. Теми семінарських / практичних занять

Метою семінарських і практичних занять є поточна перевірка рівня засвоєння студентами навчального матеріалу по окремих темах дисципліни, які виносяться на ці заняття. На семінарські/практичні заняття виносяться не всі, а найважливіші та найскладніші питання дисципліни.

Решту питань студенти опрацьовують самостійно. При підготовці до семінарських і практичних занять потрібно передусім прочитати конспект лекцій з відповідних тем, вивчати понятійний апарат і осягнути логіку навчального матеріалу.

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма	Заочна форма
1	Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	2	2
2	Тема 2: Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	2	
3	Тема 3. Соціально-трудові відносини як система	2	2
4	Тема 4: Соціальне партнерство	2	
5	Тема 5: Ринок праці та його регулювання	2	
6	Тема 6: Соціально-трудові відносини зайнятості	2	2
7	Тема 7: Організація і нормування праці	2	
8	Тема 8: Продуктивність і ефективність праці	2	
9	Тема 9: Політика доходів і оплата праці	2	
10	Тема 10: Планування праці	2	
11	Тема 11: Аналіз, звітність та аудит у сфері праці	4	2
12	Тема 12: Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання соціально-трудоких відносин	4	
13	Тема 13: Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоких відносин	2	
Разом		30	8

7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма	Заочна форма
1	Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	5	8
2	Тема 2: Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	5	8
3	Тема 3. Соціально-трудові відносини як система	5	8
4	Тема 4: Соціальне партнерство	5	8
5	Тема 5: Ринок праці та його регулювання	5	8
6	Тема 6: Соціально-трудові відносини зайнятості	4	8
7	Тема 7: Організація і нормування праці	4	8

8	Тема 8: Продуктивність і ефективність праці	5	8
9	Тема 9: Політика доходів і оплата праці	4	8
10	Тема 10: Планування праці	4	8
11	Тема 11: Аналіз, звітність та аудит у сфері праці	5	8
12	Тема 12: Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання соціально-трудових відносин	5	8
13	Тема 13: Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	4	8
Разом		60	104

8. Індивідуальні завдання

1. Соціальне партнерство та його розвиток в Україні.
2. Історія формування концепції соціального партнерства.
3. Профспілковий рух в Україні.
4. Ефективність оплати праці робітників.
5. Роль і місце трудових показників у плануванні в умовах ринку.
6. Механізм функціонування соціального партнерства в Україні.
7. Наймані працівники та їхні об'єднання як суб'єкти соціального партнерства.
8. Роботодавці та їхні об'єднання як суб'єкти соціального партнерства.
9. Міжнародний досвід соціального партнерства.
10. План з праці: його зміст і порядок укладання.
11. Планування чисельності й структури кадрів як важливе завдання внутрішньозаводського планування.
12. Доцільність планування фонду оплати праці в умовах плинності кадрів.
13. Планування зростання продуктивності праці під час фінансово-економічної кризи.
14. Порівняльні аспекти планування трудових показників в умовах адміністративно-командної та ринкової економіки.
15. Проблеми планування чисельності робітників на підприємствах, що мають характер сезонної зайнятості.
16. Необхідність планування трудових показників в умовах ринкової економіки.
17. Особливості вітчизняної системи показників з праці.
18. Характеристика узагальнювальних та часткових трудових показників.
19. Методика планування праці.
20. Планування продуктивності праці.
21. Планування чисельності працівників.
22. Планування заробітної плати.
23. Еволюційне поняття і сучасне розуміння сутності соціально-трудових відносин.
24. Місце СТВ у системі відносин ринкової економіки.
25. Соціальна справедливість та становлення допоміжних соціально-трудових відносин.
26. Дослідження портативної бази соціального партнерства в Україні.

27. Дослідження сучасних тенденцій на ринку праці.
28. Дослідження тенденцій розвитку показників, що характеризують криву Лоренцо та коефіцієнта Джині на прикладі ринку праці Херсонщини.
29. Проблеми регулювання ринку праці.
30. Сучасні тенденції у сфері діяльності.
31. Нормативи та норми праці, їх структура та класифікація.
32. Кадри підприємства, їх склад і структура.
33. Тенденції формування фонду робочого часу підприємства.
34. Організація праці у суспільстві та на підприємстві.
35. Класифікація умов і характеру праці за ступенем важкості, напруженості, небезпечності і шкідливості.
36. Робота здатність, працездатність робітників та продуктивність їх праці.
37. Резерви і фактори підвищення продуктивності праці.
38. Організація заробітної плати на підприємстві, дослідження елементів тарифної системи.
39. Державне та договірне регулювання заробітної плати.
40. Планування та аналіз продуктивності праці, чисельності персоналу.

9. Методи навчання

При викладанні дисципліни передбачено застосування активних методів навчання – ділових ігор, тренінгів, семінарів в активній формі, розгляд кейсів. Основні відмінності активних та інтерактивних методів навчання від традиційних визначаються не тільки методикою і технікою викладання, але і високою ефективністю учбового процесу, який виявляється в: високій мотивації студентів; закріпленні теоретичних знань на практиці; підвищенні самосвідомості студентів; виробленню здатності ухвалювати самостійні рішення; виробленню здібності до колективних рішень; виробленню здібності до соціальної інтеграції; придбанні навичок вирішення конфліктів; розвитку здібності до компромісів.

Методики активізації процесу навчання у викладанні дисципліни

Проблемні лекції – спрямовані на розвиток логічного мислення студентів і характеризуються тим, що коло питань теми обмежується двома-трьома ключовими моментами, використовується досвід закордонних навчальних закладів з роздачею студентам під час лекцій друкованого матеріалу та виділенням головних висновків з питань, що розглядаються.

При читанні лекцій студентам даються питання для самостійного розмірковування, проте лектор сам відповідає на них, не чекаючи відповідей студентів. Система питань в ході лекції відіграє активізуючу роль, примушує студентів сконцентруватися і почати активно мислити в пошуках правильної відповіді. Викладення лекційного матеріалу за темами.

Банки візуального супроводження – сприяють активізації творчого сприйняття змісту дисципліни за допомогою наочності. Використовуються при викладанні лекційного матеріалу.

Робота в малих групах – використовується з метою активізації роботи студентів при проведенні семінарських і практичних занять. Це так звані групи психологічного комфорту, де кожен учасник відіграє свою особливу роль і певними своїми якостями доповнює інших. Використання цієї технології дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

Семінари-дискусії – передбачають обмін думками і поглядами учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди і переконання, виробляють вміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів.

Кейс-метод (метод аналізу конкретних ситуацій) – дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів і передбачає розгляд виробничих, управлінських та інших ситуацій, складних конфліктних випадків, проблемних ситуацій, інцидентів у процесі вивчення навчального матеріалу.

Мозкові атаки – це метод розв'язання невідкладних завдань за дуже обмежений час. Сутність його полягає в тому, щоб висловити як найбільшу кількість ідей за невеликий проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію.

Ознайомлювальні або початкові ігри – частіше за все застосовуються на початку занять для створення робочої атмосфери, «настройки» учасників на групову роботу.

Презентації – виступи перед аудиторією – використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань, інструктажу.

Дидактичні ігри – метод імітації (наслідування, відображення) прийняття управлінських рішень в різноманітних ситуаціях шляхом гри (програвання, розігрування) за правилами, що вже вироблені або виробляються самими учасниками, який реалізується через самостійне вирішення студентами поставленої проблеми за умови недостатності необхідних знань, коли вони змушені самостійно опанувати новий зміст або шукати нові зв'язки в уже засвоєному матеріалі.

Рольові ігри (інсценізації) – форма активізації студентів, за якої вони задіяні в процесі інсценізації певної виробничої ситуації у ролі безпосередніх учасників подій.

Модерація – це метод, який допомагає групам розглядати теми, проблеми, задачі зосереджуючись на змісті цілеспрямовано і ефективно при самостійній участі кожного у вільній колегіальній атмосфері. Модерація як спосіб проведення обговорення, швидко призводить до конкретних результатів, дає можливість всім присутнім брати участь в процесі вироблення рішень, відчуваючи при цьому свою повну відповідальність за результат.

10. Методи контролю

Оцінювання знань, умінь та навичок студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» передбачають лекційні, семінарські заняття, а також самостійну роботу.

Перевірка та оцінювання знань студентів може проводитись кількома методами:

1. Оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять.
2. Виконання завдань для самостійної роботи.
3. Проведення проміжних тестів.
4. Проведення поточно-модульного контролю.
5. Проведення екзамену.

Оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять та виконання індивідуальних завдань проводиться по 100 бальній шкалі за такими критеріями:

1) розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;

2) ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни;

3) знайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;

4) уміння поєднувати теорію з практикою при розгляді виробничих ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків при виконанні індивідуальних завдань, та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;

5) логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

11. Критерії оцінювання результатів навчання

Сума балів за 100-бальною шкалою, накопичених здобувачем вищої освіти за результатами навчання	Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти		Значення оцінки результатів навчання за формами підсумкового контролю	
	Рівень досягнення здобувачем вищої освіти запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни	Рівень сформованості компетентностей, визначених освітньою програмою для навчальної дисципліни	Екзамен	Залік
90-100	Здобувач вищої освіти демонструє високий рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни, що засвідчують його безумовну готовність до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом	Здобувач вищої освіти виявляє високий рівень сформованості всіх загальних і фахових компетентностей, передбачених освітньою програмою спеціальності	Відмінно	Зараховано

75-89	Здобувач вищої освіти виявляє достатній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовність до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом	Здобувач вищої освіти демонструє достатній рівень сформованості загальних і фахових компетентностей, передбачених освітньою програмою спеціальності. Несформовані компетентності відсутні	Добре	
60-74	Найвні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати вивчення навчальної дисципліни	Здобувач вищої освіти демонструє мінімально достатній рівень сформованості загальних і фахових компетентностей, передбачених освітньою програмою спеціальності. Несформовані компетентності відсутні	Задовільно	
35-59	Ряд запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни відсутня. Рівень наявних результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом	Лише частина визначених освітньою програмою спеціальності для навчальної дисципліни загальних і фахових компетентностей сформовані в здобувача вищої освіти на мінімально-достатньому або недостатньому рівні, рівень сформованості решти компетентностей є недостатнім або компетентність взагалі відсутня	Незадовільно (з можливістю повторного складання семестрового контролю)	Незараховано
0-34	Результати навчання відсутні	Компетентності не сформовані	Незадовільно (з обов'язковим повторним вивченням навчальної дисципліни)	

12. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточні оцінки															ІНДЗ	Підсумкова	Сума
Змістовий модуль 1					Змістовий модуль 2										10	10	100
30					50												
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T11	T12	T12	T13			
6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			

T1, T2 ... T13 – теми змістових модулів.

13. Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
69-74	D		
60-68	E	задовільно	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

14. Рекомендована література

Базова:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник. Київ : Знання, 2006. 559 с.
2. Укл. Стрембіцька Л.Л. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник. Умань : Софія, 2008. 187 с.
3. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник. Львів : Новий світ 2000, 2008. 246 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини / За ред. Є.П. Качана. Київ : Знання, 2008. 407 с.
5. Богоявленська Ю.В. Економіка та менеджмент праці : навч. посібник. Київ : Кондор, 2009. 328 с.
6. Гаврилюк Л.А., Бурик А.Ф., Роєнко А.В., Дяченко М.І. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник. Умань: Софія, 2007. 348 с.

Додаткова

1. Азаренкова Г. М., Борисенко І. І., Головка О. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Львів : Новий Світ 2000, 2020. 343 с.
2. Акулов М. Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2019. 328 с.
3. Ведерніков М.Д., Гарват О.А., Хитра О.В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник. Новий світ-2000, 2021. 869 с.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Підручник Київ : Знання, 2009. 390 с.
5. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. Київ : Знання, 2010. 310 с.
6. Акіліна О.В., Ільч Л.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Київ : Алерта, 2010. 734 с.
7. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.
8. Іляш О.І., Гринкевич СС. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Київ : Ліра-К. 2010. 476 с.
9. Колот А.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
10. Ткаченко О. А. Система мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки. Умань : Візаві, 2014. 205 с.