

**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО  
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

**ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ПРИ ОДЕСЬКОМУ ІНСТИТУТІ  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»**



Циклова комісія з менеджменту

**Затверджую:**

Директор Фахового коледжу при  
Одеському інституті ПрАТ «ВНЗ  
«МАУП»

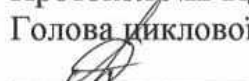


**Ольга ЖОВНЯК**  
2026 р.

**Схвалено**

на засіданні циклової комісії з  
менеджменту

Протокол №2 від «24» лютого 2026р.  
Голова циклової комісії

 **Олена МІНАКОВА**

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Соціально-трудові відносини та зайнятість**

**Спеціальність**

**D3 Менеджмент**

**Освітньо-професійний ступінь**

**фаховий молодший бакалавр**

**Освітньо-професійної програми**

**«Менеджмент»**

**Розробник(-и) си­ла­бу­су навчальної дисципліни:**

Ігнатушен­ко Олек­сан­дра Сер­гіїв­на – ви­кла­дач циклової комісії з менеджменту

---

(підпис)

**Ви­кла­дач:**

Ігнатушен­ко Олек­сан­дра Сер­гіїв­на - ви­кла­дач циклової комісії з менеджменту

---

(підпис)

Си­ла­бус розглянуто на засіданні циклової комісії з менеджменту

Про­то­кол № 2 від «24» лютого 2026 р.

### Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва дисципліни	Соціально-трудові відносини та зайнятість
Шифр(и) та назва(ви) спеціальності(стей)	<u>D3 Менеджмент</u>
Освітньо-професійний ступінь	<u>Фаховий молодший бакалавр</u>
Статус дисципліни	<i>обов'язкова</i>
Кількість кредитів і годин	<i>3 кредити/ 90 год Лекції: 20 годин Семінарські/практичні заняття: 16 годин Самостійна робота: 54 години</i>
Терміни вивчення дисципліни	<i>VI семестр</i>
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	залік
Сторінка дисципліни на сайті	<a href="https://odessa.maup.com.ua/pro-koledj/obovjzkovi-osvitni-komponenti-opp-menedzhment/">https://odessa.maup.com.ua/pro-koledj/obovjzkovi-osvitni-komponenti-opp-menedzhment/</a>

### Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

П.І.Б. викладача	Ігнатушенко Олександра Сергіївна
Кваліфікаційна категорія	спеціаліст
Посада	викладач циклової комісії з менеджменту
Дисципліни, які викладає викладач	Управління персоналом, Економіка праці
Контактна інформація викладача	
Е-mail:	<a href="mailto:prat_maup_odessa@ukr.net">prat_maup_odessa@ukr.net</a>
Контактний телефон	
Телефон циклової комісії (зовнішній, за наявності)	(048) 723-23-21
Портфоліо викладача на сайті циклової комісії/коледжу (за наявності)	<a href="https://odessa.maup.com.ua/ignatushenko-os/">https://odessa.maup.com.ua/ignatushenko-os/</a>

**Анотація курсу.** Курс спрямований на формування у здобувачів освіти цілісного розуміння механізмів функціонування ринку праці, системи соціального партнерства, регулювання трудових відносин та державної політики зайнятості. Особлива увага приділяється аналізу сучасних тенденцій зайнятості, ролі роботодавців, працівників і держави у формуванні збалансованих соціально-трудова відносин, а також набуттю практичних навичок оцінювання ситуації на ринку праці, розробки заходів щодо підвищення зайнятості та ефективного управління трудовими ресурсами в умовах соціально-економічних змін.

**Предметом вивчення** є сукупність теоретичних знань, методологічних підходів та практичних механізмів функціонування соціально-трудова відносин і регулювання зайнятості населення в сучасній економіці. Курс охоплює вивчення сутності та структури соціально-трудова відносин, принципів їх правового та інституційного регулювання, особливостей функціонування ринку праці, а також ролі держави, роботодавців і працівників

у системі соціального партнерства. Особлива увага приділяється питанням формування та розвитку зайнятості населення, державної політики на ринку праці, механізмам регулювання трудових відносин, забезпечення соціального захисту працівників і врегулювання трудових конфліктів у сучасних соціально-економічних умовах.

**Метою вивчення дисципліни** є формування у здобувачів системи знань про природу, принципи та закономірності соціально-трудова відносин, механізми регулювання зайнятості та етичні засади взаємодії суб'єктів трудових відносин. Курс спрямований на розвиток умінь і навичок аналізу та вирішення соціально-трудова конфліктів, застосування норм трудового законодавства, організації ефективного співробітництва між працівниками та роботодавцями, а також формування компетентності у сфері управління зайнятістю для забезпечення соціальної стабільності та конкурентоспроможності організацій.

**Завдання:** полягають у забезпеченні глибокого розуміння теоретичних засад та практичних інструментів регулювання взаємодії між суб'єктами ринку праці на рівні окремих підприємств і держави загалом, формуванні у здобувачів освіти здатності ефективно приймати управлінські рішення в умовах динамічної зміни соціально-економічного середовища та трансформації трудових відносин. Навчальний процес передбачає розвиток навичок дослідження кон'юнктури ринку праці, прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу, розрахунку показників продуктивності та оплати праці, а також оцінки результативності різних моделей соціального партнерства і колективно-договірного регулювання. Завдання курсу охоплюють ознайомлення з методами аналізу основних показників зайнятості, дослідження причин та наслідків безробіття, міграційних процесів і трудових конфліктів, що дозволяє здобувачам критично оцінювати вплив державної соціальної політики та правових норм на бізнес-середовище. Набуття практичних навичок роботи зі статистичними даними про людські ресурси, графічними моделями рівноваги на ринку праці та інструментами аудиту трудової сфери забезпечує фахівцю можливість обґрунтовувати стратегії розвитку персоналу організації та розуміти вектори трансформації системи соціально-трудова відносин у глобальному цифровому просторі.

**Постреквізити навчальної дисципліни.** Знання та уміння, набуті студентами в процесі вивчення навчальної дисципліни «Соціально-трудова відносини та зайнятість», забезпечують успішне засвоєння інших дисциплін, орієнтованих на формування професійних компетентностей, зокрема: «Управління персоналом», «Економіка праці» та інших.

#### **Засвоєння змісту навчальної дисципліни:**

**ЗК1.** Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

**ЗК3.** Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

**ЗК4.** Здатність спілкуватися іноземною мовою.

**ЗК8.** Здатність виявляти ініціативу та підприємливість.

**СК2.** Здатність діяти соціально відповідально і свідомо.

**СК4.** Здатність управляти підрозділом і налагоджувати необхідні комунікації в процесі управління.

**СК8.** Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію під час розв'язання професійних завдань.

#### **Результати навчання:**

**РН4.** Застосовувати правові норми, норми з охорони праці, безпеки життєдіяльності у професійній діяльності.

**РН9.** Пропонувати ефективні методи мотивування персоналу підприємства (підрозділу) для підвищення продуктивності праці.

**РН11.** Здійснювати пошук, збирання, оброблення й аналізування інформації у професійній діяльності.

**РН15.** Проявляти ініціативу та підприємливість для розвитку підприємства (підрозділу).

**РН16.** Застосовувати знання з психології для розв'язання професійних завдань.

### **Зміст дисципліни**

Курс складається з двох змістових модулів:

1. Теоретико-методологічні основи соціально-трудових відносин.
2. Прикладні аспекти управління зайнятістю та трудовими відносинами.

### **Змістовний модуль 1. Теоретико-методологічні основи соціально-трудових відносин**

Тема 1. Сутність і роль соціально-трудових відносин у сучасному суспільстві.

Тема 2. Законодавчі та нормативні основи регулювання трудових відносин.

Тема 3. Соціальні партнери та їх взаємодія: роль профспілок, роботодавців і держави.

Тема 4. Психологічні та соціальні аспекти трудових відносин.

Тема 5. Етика та стандарти поведінки у трудовому колективі.

Тема 6. Конфлікти на робочому місці та методи їх попередження та вирішення.

Тема 7. Соціальна справедливість, дискримінація та рівність можливостей на робочому місці.

Тема 8. Роль зайнятості у соціально-економічному розвитку суспільства.

### **Змістовний модуль 2. Прикладні аспекти управління зайнятістю та трудовими відносинами**

Тема 1. Організація трудових колективів та управління персоналом.

Тема 2. Практичні аспекти укладання трудових договорів та контрактів.

Тема 3. Методи стимулювання зайнятості та соціального захисту працівників.

Тема 4. Управління кадровим потенціалом та мотиваційні системи.

Тема 5. Трудові конфлікти та медіація у трудових відносинах.

Тема 6. Контроль та аудит дотримання трудового законодавства.

Тема 7. Підвищення конкурентоспроможності працівників та професійна мобільність.

Тема 8. Соціально-трудові аспекти цифровізації та гнучких форм зайнятості.

### **Тематика практичних занять**

1. Аналіз сучасних моделей соціально-трудових відносин у підприємствах.
2. Практичне застосування трудового законодавства при укладанні договорів.
3. Соціальні партнери та їх роль у вирішенні трудових питань.
4. Психологічні аспекти мотивації та задоволеності працівників.
5. Виявлення та подолання конфліктів у трудовому колективі.
6. Етичні та правові стандарти взаємодії працівників і роботодавців.
7. Аналіз ринку праці та стратегій підвищення зайнятості.
8. Розробка та впровадження програм соціального захисту та стимулювання персоналу.
9. Симуляція переговорів щодо колективного договору або трудового конфлікту.
10. Впровадження гнучких форм зайнятості та дистанційної роботи.
11. Моніторинг дотримання трудового законодавства на практиці.
12. Методи підвищення професійної мобільності та конкурентоспроможності працівників.
13. Аналіз кейсів соціально-трудових криз та оцінка дій роботодавців і держави.

**Технічне обладнання/програмне забезпечення** – мультимедійний проектор та комп'ютер для проведення аудиторних та семінарських/практичних занять, доступ здобувачів до Інтернету.

### **Форми та методи контролю.**

Форми контролю навчальних досягнень здобувачів вищої освіти:

- поточний контроль,
- виконання самостійної роботи (індивідуального завдання),

- підсумковий (семестровий) контроль.

Поточний контроль на аудиторних заняттях проводять систематично з метою з'ясування рівня розуміння, засвоєння та оволодіння навчальним матеріалом здобувачами, здійснення коригування навчальних технологій, які застосовують у процесі викладання дисципліни.

Основними формами проведення такого виду контролю є: усне або письмове опитування на практичних, семінарських та лекційних заняттях; оцінювання результатів розв'язання задач та практичних ситуацій (кейсів); комп'ютерне тестування тощо.

**Модульний контроль відбувається в кінці вивчення блоків змістових модулів і здійснюється у вигляді виконання письмової контрольної роботи.**

Контроль за виконанням самостійної та/або індивідуальної роботи дозволяє виявити вміння здобувачів орієнтуватися в інформаційних потоках, працювати з науковими джерелами, добирати та узагальнювати матеріали, необхідні для вирішення визначеного кола завдань.

Основними формами контролю самостійної роботи є: оцінювання оглядів наукових публікацій за визначеною тематикою; підготовка рефератів, есе; виконання науково-дослідних, практичних завдань, курсових робіт (проектів) тощо.

Семестровий контроль - це підсумкове оцінювання навчальних досягнень здобувача передвищої освіти за семестр, яке проводять у формі заліку або іспиту (відповідно до навчального плану).

**Оцінювання результатів навчання** здійснюється відповідно до «Положення про систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (<https://surl.li/ijygzp>).

#### Система оцінювання навчальних досягнень

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЕСТ8	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	Зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C	задовільно	
68-74	D		
60-67	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням

#### Критерії оцінювання самостійної роботи:

- змістовність – 3 бали

- відповідність темі та вимогам оформлення – 2 бали.

Максимальна кількість балів за самостійну роботу – 5 балів.

Самостійна робота перевіряється під час практичного заняття або на консультації.

#### Критерії оцінювання модульного контролю.

№	Критерії оцінки знань студента, виявлених під час проведення модульного контролю	Кількість балів
1.	Студент в процесі письмової відповіді дає правильні відповіді на всі поставлені запитання, виявляє високий рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу. Викладає свою	25

	відповідь системно та логічно, упевнено і правильно аргументує власну позицію, робить висновки, тощо.	
2.	Студент має належний рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу, на поставлені запитання відповіді дає, переважно, правильні, однак допускає певні неточності у визначеннях правових категорій, не завжди належно (коректно) аргументує відповідь або правильно відповідає лише на половину поставлених запитань, тощо.	15
3.	Студент має задовільний рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу, на поставлені запитання відповідає, але не на всі, допускає певні неточності у визначеннях базових категорій, не завжди належно (коректно) аргументує або правильно дає відповіді на 1/3 (одну третину) поставлених запитань тощо.	10
4.	Студент дає неправильні відповіді на всі поставлені запитання, виявляє неналежний рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу, неспроможний послідовно і правильно аргументувати свою відповідь або взагалі не в змозі відповісти на поставлені запитання тощо.	0

**Максимальна кількість балів - 25 балів.**

#### **Критерії оцінювання індивідуальних завдань (рефератів, контрольних домашніх завдань тощо)**

<b>№ з/п</b>	<b>Критерії оцінювання роботи</b>	<b>Максимальна оцінка (у балах)</b>
1	Формулювання мети і завдань роботи	3
2	Складання плану, чіткість і послідовність викладу матеріалу	5
3	Обґрунтоване розкриття проблеми, аналіз різних інформаційних джерел (наукових видань, навчальної літератури, періодичних видань, матеріалів мережі Інтернет), критична та незалежна оцінка різноманітних точок зору, позицій, аргументів	12
4	Зв'язок з реальною практикою, аналіз діяльності окремих організацій, конкретних проблемних ситуацій	4
5	Доказовість висновків, обґрунтованість власної позиції, пропозиції щодо розв'язання поставлених завдань, творчий підхід до виконання ІНДЗ	4
6	Якість оформлення роботи	2

Орієнтовна структура індивідуального завдання: вступ, основна частина, висновки, додатки (якщо вони є), список використаних джерел.

**Максимальна кількість балів – 30 балів.**

#### **Теми для індивідуального завдання:**

##### **Змістовний модуль 1. Теоретико-методологічні аспекти соціально-трудових відносин**

1. Еволюція соціально-трудових відносин: історичний розвиток та сучасні моделі.
2. Аналіз ролі профспілок та роботодавців у формуванні корпоративної культури та соціальної стабільності.

3. Порівняльна характеристика трудових контрактів та колективних угод: юридичні та практичні аспекти.
4. Дослідження типових конфліктів у трудових колективах та шляхи їх подолання.
5. Етичні та правові стандарти поведінки у трудових відносинах: сучасні виклики.
6. Роль ефективної комунікації між працівником і керівником у процесі прийняття рішень.
7. Психологічні особливості міжособистісної взаємодії в багатонаціональних колективах.
8. Аналіз практичних кейсів щодо дотримання трудових прав працівників у компаніях.
9. Вплив корпоративної культури на зайнятість та професійну мобільність працівників.
10. Соціальні «шуми» та їх вплив на ефективність трудових відносин у колективі.
11. Просторове та організаційне середовище на робочому місці як фактор ефективності зайнятості.
12. Крос-культурні аспекти трудових відносин: порівняльний аналіз на міжнародному рівні.
13. Методи аргументації та переконання у вирішенні трудових суперечок.
14. Взаємозв'язок між типом темпераменту працівника та його адаптацією до робочих умов.
15. Значення емпатії та соціальної підтримки у процесі управління персоналом.

## **Змістовний модуль 2. Прикладні аспекти управління зайнятістю та трудовими відносинами**

1. Розробка плану управління персоналом та трудовими ресурсами підприємства.
2. Стратегії поведінки роботодавця та працівників у конфліктних ситуаціях: аналіз практичних кейсів.
3. Підготовка до переговорів щодо колективних договорів та укладення трудових контрактів.
4. Аудит дотримання трудового законодавства та корпоративного етикету.
5. Організація та оцінка ефективності мотиваційних програм для персоналу.
6. Розробка та впровадження програм соціального захисту працівників.
7. Методи запобігання психологічним маніпуляціям і конфліктам у трудових колективах.
8. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: роль керівника та HR-фахівця.
9. Складання кадрової документації: трудові договори, накази, резюме, звіти про зайнятість.
10. Правила та комунікативні особливості організації ефективних нарад і зборів колективу.
11. Стратегії розвитку професійного іміджу працівника та керівника на ринку праці.
12. Розробка коротких самопрезентацій («Elevator Pitch») для працівників та керівників.
13. Візуалізація та аналіз статистики зайнятості та продуктивності працівників.
14. Аналіз реальних кейсів соціально-трудова конфліктів та оцінка ефективності дій керівництва та профспілок.

### **Політика курсу.**

Для успішного засвоєння курсу «Соціально-трудова відносини та зайнятість» здобувач освіти має:

- регулярно відвідувати лекційні та практичні заняття;
- систематично, системно й активно працювати на лекційних і практичних заняттях;
- відпрацьовувати пропущені заняття або незадовільні оцінки, отримані на заняттях;

- виконувати у повному обсязі завдання, які вимагає підготувати викладач, належна їх якість;

- виконувати контрольні та інші самостійні роботи;

- дотримуватися норм академічної поведінки та етики.

Курс «Соціально-трудові відносини та зайнятість» передбачає засвоєння та дотримання принципів етики та академічної доброчесності, зокрема орієнтації на запобігання плагіату у будь-яких його проявах: всі роботи, доповіді, есе, реферати та презентації мають бути оригінальними та авторськими, не переобтяженими цитатами, що мають супроводжуватися посиланнями на першоджерела. Порушеннями академічної доброчесності вважаються: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

Оцінювання здобувача освіти орієнтовано на отримання балів за активність на семінарських заняттях, виконання завдань для самостійної роботи, а також виконання завдань, які здатні розвинути практичні уміння та навички, за які можуть бути, за рішенням викладача, нараховані додаткові (бонусні) бали (участь у круглих столах, наукових конференціях, олімпіадах та наукових конкурсах серед здобувачів).

### **Рекомендовані джерела інформації.**

#### **Основна:**

1. Бобровник І. В., Середенко Л. П. Соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Київ: ВЦ «Академія», 2021. 320 с.

2. Кузьменко В. М. Праця та зайнятість: теорія і практика. Харків: ХНУ, 2020. 288 с.

3. Гриценко С. О. Управління трудовими ресурсами та корпоративна культура: підручник. Київ: Каравела, 2022. 256 с.

4. Дяченко Т. П. Трудове право і соціальні гарантії працівників: навчальний посібник. Львів: Новий Світ-2000, 2021. 312 с.

5. Основи управління персоналом та зайнятістю: навч. посібник / за ред. проф. Петренка С. В. Київ: ВЦ «Академія», 2020. 400 с.

6. Соціальні аспекти трудових відносин: колективна взаємодія та медіація / О. М. Іванова, Л. В. Кравець. Львів, 2021. 288 с.

#### **Додаткова:**

1. Коваленко О. С. Профспілки та соціальний діалог: сучасні виклики. Вісник Нац. ун-ту. №12, 2022. С. 45-56.

2. Мартиненко Н. В., Павлова О. В. Психологічні особливості трудових конфліктів у багатонаціональних колективах. Економіка та суспільство, №55, 2023. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2789>

3. Литвиненко С. І., Моргунова Н. С. Мотивація та зайнятість персоналу: ефективність та психологічні аспекти. Вісник ХНУ, №32, 2022. С. 78-85.

4. Степанов В. Ю. Технології управління зайнятістю та кадровим потенціалом у цифрову епоху. Цифрова платформа: інформаційні технології в соціокультурній сфері. №6(1), 2022. С. 15-27.

5. Терещенко С. В. Соціальний діалог та медіація у трудових відносинах: практика українських підприємств. Вчені записки Університету «КРОК». №2 (66), 2023. С. 130-140.

#### **Інформаційні ресурси:**

1. Міжнародна організація праці (ILO). Публікації та дослідження. URL: <https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>

2. Офіційний портал Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua>
3. Coursera. Human Resources and Labor Relations Courses. URL: <https://www.coursera.org/browse/business/human-resources>
4. EdX. Labor Law and Employment Courses. URL: <https://www.edx.org/learn/labor-law>
5. Електронна бібліотека НБУВ. Наукові праці з соціально-трудоких відносин та зайнятості. URL: <http://www.nbu.gov.ua>
6. HR-Community Ukraine. Ресурси з управління персоналом та трудових відносин. URL: <https://hr-portal.com.ua>
7. MindTools. Employee Management and Motivation Insights. URL: [https://www.mindtools.com/pages/main/newMN\\_HR.htm](https://www.mindtools.com/pages/main/newMN_HR.htm)
8. Yakaboo. Публікації та книги з управління персоналом і соціальної політики. URL: <https://www.yakaboo.ua/ua/knigi/ekonomika-upravlinnya.html>
9. TED: Ideas Worth Spreading (Section: Work & Management). URL: <https://www.ted.com/topics/work>