

**ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ**



СУЧАСНА ТЕОРІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до вивчення навчальної дисципліни та організації
самостійної роботи

для здобувачів ступеня доктора філософії

за спеціальністю С1 Економіка та міжнародні економічні відносини
(спеціалізація: С1.01 Економіка)



Кропивницький - 2025

Сучасна теорія соціально-трудових відносин: метод. реком. до вивчення навч. дисц. та організ. самот. роб. для здобувачів ступеня доктора філософії за спец. С1 Економіка та міжнародні економічні відносини (спеціалізація: С1.01 Економіка) для денної та заочн. форми навч. / [уклад. М. В. Семикіна]; Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький : ЦНТУ, 2025. – 55 с.

Укладач:

д.е.н., проф. **Семикіна М.В.**

Рецензенти:

Бугаєва М.В., к.е.н., доцент кафедри економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи Центральноукраїнського національного технічного університету;

Нісфоян С.С., к.е.н., доцент кафедри економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи Центральноукраїнського національного технічного університету.

Схвалено на засіданні кафедри економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи ЦНТУ. Протокол № 1 від «27» серпня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	6
2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ, МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ДО ЇЇ ВИВЧЕННЯ.....	10
3. ТЕМАТИКА СЕМІНАРСЬКИХ (ПРАКТИЧНИХ) ЗАНЯТЬ З ДИСКУСІЯМИ І КЕЙСАМИ	14
4. ІНДИВІДУАЛЬНІ АНАЛІТИЧНО-ПОШУКОВІ ЗАВДАННЯ, МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ДО ВИКОНАННЯ.....	15
5. ПРАКТИЧНІ КЕЙСИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	18
6. ТЕМАТИКА ТВОРЧИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	23
7. ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ ЗНАНЬ	24
МОДУЛЬ 1	25
МОДУЛЬ 2	31
МОДУЛЬ 3	37
ПІДСУМКОВЕ ТЕСТОВЕ ЗАВДАННЯ	43
8. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ	49
9. КРИТЕРІЇ ТА ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ	51
10. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	53

ВСТУП

Проблема соціально-трудового розвитку у ХХІ столітті набуває безпрецедентної гостроти та багатовимірності. Глобальні трансформації, спричинені Четвертою промисловою революцією, цифровізацією економіки, демографічними зрушеннями та геополітичними потрясіннями, докорінно змінюють архітектуру світу праці. Сучасний етап розвитку характеризується появою нових можливостей для людського капіталу, але водночас породжує низку системних викликів, загроз та обмежень: від прекаризації зайнятості та посилення соціальної нерівності до необхідності адаптації ринків праці в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення.

В умовах такої турбулентності особливого значення набуває глибоке розуміння природи, закономірностей та механізмів регулювання соціально-трудових відносин саме для здобувачів ступеня доктора філософії. Адже саме їм належить формувати нові наукові парадигми, розробляти стратегії соціальної безпеки та пропонувати інноваційні моделі гармонізації інтересів держави, бізнесу та працівників.

Навчальна дисципліна «Сучасна теорія соціально-трудових відносин» відіграє ключову роль у підготовці наукових кадрів вищої кваліфікації. Вивчення дисципліни закладає фундамент для формування стратегічного мислення, системного бачення трансформацій у сфері праці та розуміння складних механізмів взаємодії між економічним зростанням та соціальною справедливістю. Знання, набуті в процесі вивчення курсу, озброюють майбутніх науковців методологічним інструментарієм для критичного оцінювання сучасних моделей зайнятості, аналізу диспропорцій ринку праці та розробки науково обґрунтованих рішень.

Процес вивчення дисципліни базується на поєднанні трьох взаємопов'язаних складових, кожна з яких відіграє унікальну роль у формуванні компетентностей доктора філософії.

Опрацювання лекційного матеріалу формує теоретико-методологічний каркас знань. На цьому етапі аспірант не просто засвоює інформацію, а вчиться ідентифікувати ключові категорії, наукові концепції, еволюцію поглядів на природу соціально-трудових відносин та сучасні парадигми їх розвитку. Лекції задають вектор для розуміння глобальних трендів та системних взаємозв'язків, необхідних для побудови власної наукової гіпотези.

Підготовка до практичних занять виступає полігоном для апробації теоретичних знань. Це простір для фахової полеміки, де через дискусії, аналіз кейсів та моделювання ситуацій здобувач вчиться аргументувати власну позицію, верифікувати наукові твердження та застосовувати інструменти соціального діалогу. Практичні заняття розвивають критичне мислення та комунікативні навички, що є невід'ємною частиною академічної культури дослідника.

Самостійна робота є центральним елементом підготовки на третьому рівні вищої освіти. Вона трансформує здобувача з пасивного слухача на активного дослідника. Саме під час самостійної роботи формується авторський стиль

наукового пошуку, здатність бачити неочевидні закономірності та генерувати нові рішення. Така робота аспіранта спрямована на формування практичних навичок роботи з фаховою літературою, нормативно-правовою базою та статистичними даними з метою критичного осмислення здобутих знань.

Самостійна робота аспіранта передбачає:

- вивчення лекційного матеріалу, монографічних джерел та наукових публікацій;
- підготовку до практичних занять, участь у наукових дискусіях та дебатах;
- виконання індивідуальних аналітично-пошукових завдань, підготовку наукових есе та кейс-стаді;
- розробку презентаційних матеріалів для представлення результатів власних досліджень;
- систематизацію навчального матеріалу для підготовки до підсумкового контролю;
- самостійне поглиблене вивчення окремих аспектів регулювання соціально-трудова відносин.

Ці методичні рекомендації розроблено для надання здобувачам третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти необхідної підтримки у самостійному опрацюванні навчального матеріалу та якісній підготовці до практичних занять. Вони допоможуть у поглибленні теоретико-методологічних знань, розвитку навичок прикладної аналітичної діяльності та успішному застосуванні отриманих компетентностей у дисертаційних дослідженнях.

Методичні рекомендації мають слугувати помічником (навігатором) у вивченні курсу, допомагаючи здобувачу ефективно структурувати час, відведений на самостійну роботу, якісно підготуватися до аналізу практичних кейсів, ситуаційних вправ та фахових дискусій, успішно пройти етапи поточного та підсумкового оцінювання знань.

Структура методичних рекомендацій забезпечує логічну послідовність опанування матеріалу:

- розділ 1 та 2 містять загальний опис дисципліни, її мету, завдання та методичні поради;
- розділ 3 окреслює тематику семінарських занять з акцентом на дискусії та кейс-методи;
- розділи 4, 5 та 6 присвячені індивідуальній роботі (аналітично-пошукові завдання, практичні кейси, творчі завдання);
- розділ 7 пропонує систему тестових завдань для самоконтролю за модульним принципом;
- розділ 8 містить перелік питань до підсумкового контролю;
- розділ 9 визначає критерії оцінювання;
- розділ 10 містить список рекомендованої літератури.

Сподіваємося, що запропоновані методичні рекомендації сприятимуть ефективному навчанню, успішному виконанню наукових досліджень та становленню здобувачів як висококваліфікованих економістів-науковців, здатних вирішувати складні завдання у сфері соціально-трудова відносин.

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Навчальна дисципліна «Сучасна теорія соціально-трудових відносин» є обов'язковою компонентою циклу фахової підготовки здобувачів ступеня доктора філософії (PhD). Вона спрямована на формування у майбутніх науковців-економістів сучасного світогляду, глибокого розуміння архітектури соціально-трудової сфери та аналітичних компетентностей, необхідних для розробки стратегій сталого й соціально відповідального розвитку суспільства. Загальний обсяг дисципліни становить 4 кредити ЄКТС, що дорівнює 120 академічним годинам. Викладання курсу передбачено у 2-му семестрі для здобувачів першого року навчання (табл. 1, табл. 2).

Структура навчального навантаження розподілена наступним чином:

- *лекційні заняття* – 26 годин, що присвячені розгляду теоретико-методологічних основ та сучасних концепцій регулювання трудових відносин;
- *практичні заняття* – 13 годин, спрямовані на закріплення знань через дискусії, аналіз кейсів та вирішення прикладних завдань;
- *самостійна робота* – 81 година, яка займає ліву частку часу (понад 67% від загального обсягу) і передбачає виконання індивідуальних дослідницьких завдань, опрацювання наукової літератури та підготовку до занять.

Таблиця 1

Опис навчальної дисципліни «Сучасна теорія соціально-трудових відносин»

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів ЄКТС – 4	Галузь знань: С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини	Цикл фахової підготовки	
Загальна кількість годин – 120	Спеціальність: С1 Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізаціями) Спеціалізація: С1.01 Економіка	Рік підготовки:	
		1-й	1-й
		Семестр:	
		2-й	2-й
Тижневих годин навчання: аудиторних – 3 самостійної роботи студента – 7	Освітній рівень: третій (освітньо-науковий) рівень Освітня кваліфікація: доктор філософії з економіки та міжнародних економічних відносин за спеціалізацією економіка	Лекції	
		26 год.	4
		Практичні	
		13 год.	2
		Самостійна робота	
		81 год.	114
Вид контролю			
		Іспит	Іспит

Мова навчання: українська.

**Програма навчальної дисципліни
«Сучасна теорія соціально-трудових відносин»**

№	Назва теми	Години (л/п/с)	Завдання
1	2	3	4
<i>Змістовий модуль 1. Соціально-трудові відносини і процеси їх модернізації</i>			
1	Лекція 1. Тема 1. Соціально-трудові відносини як система План 1. Сутність соціально-трудових відносин, їх предмет, об'єкт, сторони та суб'єкти. 2. Система соціально-трудових відносин, її структура та рівні функціонування. 3. Типи соціально-трудових відносин та фактори формування їх середовища.	2/2/6	Підготовка до дискусії: «Сучасний ринок праці: міфи та реальність». Аналіз кейсу: «Повстання алгоритмів».
2	Лекція 2. Тема 2. Конфліктність соціально-трудових відносин: витоки та шляхи подолання План 1. Природа, функції та причини виникнення конфліктів у соціально-трудовій сфері. 2. Типологія трудових конфліктів та динаміка їх розгортання. 3. Інституційні механізми та альтернативні методи (медіація) вирішення трудових спорів.	2/2/6	Підготовка до дискусії: «Трудові конфлікти: як домовлятися, а не воювати». Рольова гра за кейсом: «Італійський страйк на заводі». Підготовка презентацій.
3	Лекція 3. Тема 3. Досвід модернізації соціально-трудових відносин на шляху до постіндустріального суспільства План 1. Трансформація змісту та характеру праці в умовах постіндустріального переходу. 2. Новітні форми зайнятості та феномен прекаризації праці. 3. Вплив технологічних зрушень (Industry 4.0, 5.0) на архітектуру соціально-трудових відносин.	2/2/6	Підготовка до дискусії: «Гідна праця: що це означає на практиці». Аналіз кейсу: «Дві пропозиції» (вибір між «білою» та «тіньовою» зарплатою). Написання есе. Підготовка до модульного контролю. Тестування.
<i>Змістовий модуль 2. Теоретичні основи регулювання розвитку соціально-трудових відносин у напрямі гармонізації</i>			
4	Лекція 4. Тема 4. Гармонізація соціально-трудових відносин як пріоритетний вектор їх розвитку (еволюція наукової думки) План 1. Генезис наукових поглядів на проблему гармонізації у сфері праці. 2. Концепція Гідної праці як методологічна основа гармонізації. 3. Співвідношення понять «соціальне партнерство», «соціальний діалог» та «гармонізація».	2/2/6	Підготовка до дискусії: «Профспілки та роботодавці: партнери чи вороги?». Вирішення кейсу: «Новий інвестор і стара профспілка». Аналіз законодавчих актів.

1	2	3	4
5	<p>Лекція 5. Тема 5. Чинники та передумови регулювання розвитку соціально-трудових відносин у напрямі гармонізації План</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система макро- та мікроекономічних чинників впливу на соціально-трудоу сферу. 2. Демографічні та соціокультурні передумови регулювання трудових відносин. 3. Інституційно-правове забезпечення процесів гармонізації на різних рівнях управління. 	2/-/6	<p>Самостійне вивчення чинників впливу. Підготовка аналітичної довідки. Опрацювання рекомендованих джерел.</p>
6	<p>Лекція 6. Тема 6. Принципи та механізми гармонізації соціально-трудових відносин в умовах глобалізації світового розвитку План</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принципи гармонізації: справедливість, паритетність, соціальна відповідальність. 2. Міжнародні стандарти та регуляторні механізми (МОП, ЄС) в умовах глобалізації. 3. Корпоративна соціальна відповідальність як механізм гармонізації інтересів сторін. 	2/-/6	<p>Підготовка презентацій про досвід ЄС. Аналіз кейсів КСВ міжнародних компаній. Підготовка до модульного контролю. Тестування.</p>
<i>Змістовий модуль 3. Вдосконалення соціально-трудових відносин у контексті завдань модернізації економіки та суспільства</i>			
7	<p>Лекція 7. Тема 7. Концептуальні підходи до забезпечення гармонізації розвитку соціально-трудових відносин в Україні План</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сучасний стан та ключові диспропорції соціально-трудових відносин в Україні. 2. Вплив воєнного стану та повоєнного відновлення на трансформацію сфери праці. 3. Стратегічні пріоритети державної політики щодо гармонізації соціально-трудових відносин. 	2/2/7	<p>Підготовка до дискусії: «Освіта і бізнес: як подолати розрив». Розробка моделі співпраці (кейс «Диплом, який не працює») Аналіз державних програм.</p>
8	<p>Лекція 8. Тема 8. Методичні основи оцінювання рівня гармонізації соціально-трудових відносин План</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система індикаторів діагностики стану соціально-трудових відносин. 2. Методичні підходи до вимірювання дефіциту гідної праці та якості трудового життя. 3. Інтегральне оцінювання рівня гармонізації: моделювання та інтерпретація результатів. 	2/-/6	<p>Визначення індикаторів гідної праці (практичне завдання). Робота з даними Держстату. Підготовка звіту.</p>
9	<p>Лекція 9. Тема 9. Удосконалення моніторингу соціально-трудових відносин на різних економічних рівнях в умовах цифровізації економіки План</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Моніторинг соціально-трудових відносин: мета, завдання та рівні реалізації. 2. Цифрові інструменти та Big Data в аналізі ринку праці та трудових відносин. 3. Інформаційно-аналітичне забезпечення прийняття рішень у соціально-трудоу сфері. 	2/2/6	<p>Підготовка до дискусії: «Міграція: поїхати не можна залишитися». Вирішення кейсу: «Цінний кадр» (утримання персоналу). Ознайомлення з цифровими платформами ринку праці.</p>

1	2	3	4
10	<p>Лекція 10. Тема 10. Роль соціальних партнерів у збереженні людського капіталу та зниженні міграційних ризиків в контексті національної безпеки</p> <p>План</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Людський капітал як стратегічний ресурс: загрози втрат, механізми збереження в контексті національної безпеки. 2. Спільні дії держави, бізнесу та профспілок щодо регулювання міграційних процесів. 3. Створення сприятливого середовища для повернення трудових мігрантів: роль соціального діалогу. 	2/-/6	Написання проєкту пропозицій щодо повернення мігрантів. Аналіз міграційних настроїв. Самостійна робота.
11	<p>Лекція 11. Тема 11. Роль соціальних партнерів у забезпеченні професійного розвитку персоналу підприємств</p> <p>План</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Професійний розвиток як спільна цінність та зона відповідальності соціальних партнерів. 2. Внутрішньофірмове навчання та системи управління кар'єрою: роль роботодавця та профспілок. 3. Національна рамка кваліфікацій та дуальна освіта як інструменти партнерства. 	2/-/6	Розробка плану професійного розвитку на підприємстві (індивідуальне завдання). Вивчення кейсів дуальної освіти. Підготовка доповіді.
12	<p>Лекція 12. Тема 12. Роль соціальних партнерів у розвитку освіти та науки в Україні, підвищенні конкурентоспроможності економіки</p> <p>План</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Інтеграція освіти, науки та бізнесу: форми взаємодії та «трикутник знань». 2. Комерціалізація наукових розробок та трансфер технологій за участю роботодавців. 3. Модернізація змісту освіти: замовлення від ринку праці, потреби підвищення конкурентоспроможності економіки. 	2/-/6	Пошук прикладів співпраці бізнесу та університетів. Аналіз ефективності трансферу технологій. Підготовка презентації. Підготовка до модульного контролю. Тестування.
13	<p>Лекція 13. Тема 13. Трансформація соціально-трудова відносин в Україні в умовах воєнного стану: виклики, адаптація та стратегії відновлення</p> <p>План</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структурні деформації ринку праці та демографічні виклики воєнного часу. 2. Адаптація механізмів регулювання соціально-трудова відносин: лібералізація законодавства та нові форми зайнятості. 3. Стратегії повоєнного відновлення: реінтеграція ветеранів, інклюзивність та психосоціальна підтримка. 4. Трансформація СТВ і сценарії підвищення конкурентоспроможності економічних систем різного ієрархічного рівня з урахуванням глобальних викликів та сучасних ризиків. 	2/1/8	Підготовка до дискусії: «Ринок праці після війни: виклики та надії». Розробка плану адаптації ветерана (кейс «Повернення з війни»). Підготовка до іспиту. Підсумкове тестування.
14	Всього	26/13/81	

Примітка: умовне скорочення «(л/н/с)» означає обсяг годин, відведених планом на лекції, практичні заняття, самостійну роботу; для здобувачів заочної форми навчання загальне л/н/с становить 4/2/114.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ, МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ДО ЇЇ ВИВЧЕННЯ

Метою вивчення дисципліни «Сучасна теорія соціально-трудових відносин» є опанування знаннями щодо побудови соціально-трудових відносин на різних економічних рівнях, їх розвитку у напрямі збалансованості, гармонізації, соціальної відповідальності, миру та злагоди.

Завдання дисципліни «Сучасна теорія соціально-трудових відносин» спрямовані на формування у здобувачів знань, умінь та навичок щодо:

– розуміння важливості збалансованого розвитку соціально-трудових відносин у відповідності до цілей економічного та соціального розвитку України, обраного вектору її руху до ЄС, побудови інноваційної економіки;

– опанування методами моніторингу стану соціально-трудових відносин, застосування адекватного інформаційного, методичного, мотиваційного супроводження у вивченні проблем у сфері праці та зайнятості, пошуку консенсусу зацікавлених сторін в процесі укладання трудових угод (договорів);

– уміння визначати та аналізувати причини конфліктності соціально-трудових відносин на різних економічних рівнях;

– отримання практичних навичок щодо вибору прийнятних методів подолання конфліктності соціально-трудових відносин, їх регулювання у напрямі впровадження соціального партнерства з урахуванням досвіду ЄС.

Зміст лекцій та семінарських (практичних) занять з дисципліни «Сучасна теорія соціально-трудових відносин» зосереджений на формуванні інтегральних, загальних (ЗК) і спеціальних компетентностей (СК), а також на досягненні програмних результатів навчання (ПРН), визначених освітньо-науковою програмою «Економіка» щодо підготовки здобувачів ступеня доктора філософії, а саме:

Інтегральна компетентність:

Здатність продукувати нові ідеї, розв'язувати комплексні проблеми у сфері економіки, а також проводити власне наукове дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або професійної практики.

Загальні компетентності (ЗК):

ЗК01. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК02. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК03. Здатність працювати в міжнародному контексті.

ЗК04. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК05. Здатність розв'язувати комплексні проблеми економіки на основі системного наукового світогляду та загального культурного кругозору із дотриманням принципів професійної етики та академічної доброчесності.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності:

СК01. Здатність виконувати оригінальні дослідження, досягати наукових результатів, які створюють нові знання в економіці та дотичних до неї міждисциплінарних напрямках і можуть бути опубліковані у провідних наукових виданнях з економіки та суміжних галузей.

СК02. Здатність усно і письмово презентувати та обговорювати результати наукових досліджень та/або інноваційних розробок українською та англійською мовами.

СК03. Здатність використовувати сучасні методології, методи та інструменти емпіричних і теоретичних досліджень у сфері економіки, методи комп'ютерного моделювання, сучасні цифрові технології, бази даних та інші електронні ресурси, спеціалізоване програмне забезпечення у науковій та науково-педагогічній діяльності.

СК05. Здатність виявляти, поглиблено аналізувати та вирішувати проблеми дослідницького характеру у сфері економіки з врахуванням економічних ризиків та можливих соціально-економічних наслідків, оцінювати та забезпечувати якість виконуваних досліджень, у тому числі з питань європейської та євроатлантичної інтеграції.

СК08. Здатність створювати концептуальні наукові підходи до забезпечення економічної безпеки та підвищення конкурентоспроможності національної економіки, регіональних систем і бізнес-структур в умовах глобальної нестабільності.

СК09. Здатність генерувати моделі сталого та інноваційного розвитку економічних систем, обґрунтовуючи пріоритети їх структурної модернізації, повоєнного відновлення та смарт-спеціалізації на макро-, мезо- та мікрорівнях в умовах цифровізації.

СК10. Здатність продукувати новітні рішення у сфері управління людським капіталом та гармонізації соціально-трудових відносин, що спрямовані на активізацію інноваційних процесів у сфері зайнятості та підвищення продуктивності праці в умовах становлення нової економіки.

Результати навчання:

РН01. Мати передові концептуальні та методологічні знання з економіки, управління соціально-економічними системами і на межі предметних галузей, а також дослідницькі навички, достатні для проведення фундаментальних і прикладних досліджень на рівні світових досягнень з відповідного напрямку.

РН02. Глибоко розуміти базові (фундаментальні) принципи та методи економічних наук, а також методологію наукових досліджень, створювати нові знання у сфері економіки з метою досягнення економічного та соціального розвитку в умовах глобалізації.

РН03. Розробляти та досліджувати фундаментальні та прикладні моделі соціально-економічних процесів і систем, ефективно використовувати їх для отримання нових знань та/або створення інноваційних продуктів у економіці та дотичних міждисциплінарних напрямках.

РН05. Пропонувати нові рішення, розробляти та наукові проекти, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику і розв'язувати значущі і фундаментальні та прикладні проблеми економічної науки з врахуванням соціальних, економічних, екологічних та правових аспектів; забезпечувати комерціалізацію результатів наукових досліджень та дотримання прав інтелектуальної власності.

РН06. Вільно презентувати та обговорювати з фахівцями і нефаківцями результати досліджень, теоретичні та практичні проблеми економіки державною та іноземною мовами, кваліфіковано відобразити результати досліджень у наукових публікаціях у провідних наукових виданнях.

РН08. Планувати і виконувати емпіричні та/або теоретичні дослідження у сфері економіки та з дотичних міждисциплінарних напрямів, критично аналізувати результати власних досліджень і результати інших дослідників у контексті усього комплексу сучасних знань щодо досліджуваної проблеми.

РН10. Обґрунтовувати новітні механізми зміцнення економічної безпеки та моделювати сценарії підвищення конкурентоспроможності економічних систем різного ієрархічного рівня з урахуванням глобальних викликів та ризиків.

РН11. Проєктувати механізми сталого та інноваційного розвитку економіки, визначати напрями структурної трансформації та повоєнного відновлення територій в умовах цифровізації.

РН12. Формувати новітні підходи до управління людським капіталом та розробляти інструментарій гармонізації соціально-трудова відносин, що слугують каталізатором інноваційних трансформацій у сфері нової економіки та зайнятості.

Методичні поради

до вивчення дисципліни «Сучасна теорія соціально-трудова відносин»

Ефективне засвоєння курсу вимагає системного підходу та активної пізнавальної діяльності. Для максимально результативної організації навчального процесу доцільно дотримуватися наступних рекомендацій.

Робота з лекційним матеріалом передбачає не лише фіксацію ключових понять та дефініцій, а й виокремлення структурних зв'язків між явищами, авторів концепцій та джерел статистичних даних. Після лекції важливо приділяти час перегляду конспекту для виділення основних тез та позначення незрозумілих моментів для подальшого самостійного опрацювання. Особливу увагу слід звертати на міждисциплінарні зв'язки курсу з макроекономікою, соціологією праці та державним управлінням.

Самостійна робота аспірантів включає:

– опрацювання теоретичного матеріалу (аналіз рекомендованої літератури, законодавства та міжнародних стандартів з питань модернізації СТВ, гідної праці, соціального діалогу та гармонізації інтересів сторін);

– виконання *індивідуальних аналітично-пошукових завдань*: проведення мікро-досліджень (порівняльний аналіз оплати праці, прогнозування професій майбутнього, верифікація даних ринку праці, дослідження мотивації), розробка авторських моделей («Портрет ідеального роботодавця», «Кодекс управління»);

– розв'язання комплексних ситуаційних вправ (*кейсів*): діагностика проблемних ситуацій у сфері праці, розробка сценаріїв вирішення трудових конфліктів, проблем прекарізації зайнятості, гендерної нерівності, впровадження дуальної освіти, адаптації ветеранів війни на виробництві та стратегій утримання персоналу;

– виконання *творчих завдань за вибором*: підготовка есе, наукових публікацій, тез доповідей на конференції, аналітичних записок та презентацій за тематикою дисертаційного дослідження в контексті проблематики дисципліни;

– підготовку до контрольних заходів: систематизація знань для участі в дискусіях на семінарських заняттях, проходження модульного контролю та підсумковому тестуванні (іспит).

Результатом самостійної роботи є формування навичок критичного аналізу сучасних викликів ринку праці, здатності до прогнозування розвитку СТВ та обґрунтування управлінських рішень на основі принципів людиноцентричності та соціальної відповідальності.

Організацію самостійної роботи варто планувати поетапно: спочатку засвоювати базові концепції за підручниками, потім переходити до монографій та наукових статей для поглиблення знань, завершуючи етап виконанням аналітично-пошукових завдань. Доцільно вести власну електронну картотеку прочитаних джерел із бібліографічним описом та ключовими ідеями – це значно прискорить підготовку до іспиту та стане надійною базою для дисертаційного дослідження.

При виконанні практичних та індивідуальних завдань необхідно регулярно звертатися до офіційних статистичних джерел (сайти Держстату України, МОП, Євростату, Державної служби зайнятості). Важливо навчитися критично інтерпретувати цифри, звертаючи увагу на методологію збору даних, часові ряди та регіональну диференціацію, а також порівнювати українські показники з європейськими для виявлення трендів та розривів.

Пріоритет у використанні наукової літератури слід надавати публікаціям останніх 3-5 років у фахових виданнях категорії А та Б, монографіям провідних вітчизняних (зокрема А. М. Колота, О. А. Грішньої, Е. М. Лібанової та ін.) та зарубіжних науковців, а також аналітичним звітам міжнародних організацій. Опрацьовуючи монографію, бажано фіксувати основну ідею розділу, використану методологію та авторські висновки.

Під час підготовки до іспиту радимо повторювати матеріал блоками – відповідно до трьох змістових модулів дисципліни. Готуючи відповідь на екзаменаційне питання, формуєте її структуру логічно: розпочинайте з теоретичного визначення, а потім переходьте до практичного застосування. Не обмежуйтеся лише теорією – обов'язково ілюструйте її реальними прикладами з українського ринку праці або міжнародного досвіду. Для кращого розуміння складних процесів намагайтеся візуалізувати їх у вигляді схем або порівняльних таблиць.

Нарешті, варто намагатися інтегрувати зміст курсу з тематикою власного дисертаційного дослідження. Виконуючи індивідуальні завдання, доцільно обирати теми, суміжні з напрямом наукового пошуку – це дозволить одночасно готувати матеріали для публікацій та поглиблювати фахові знання з дисципліни. Дотримання цих рекомендацій забезпечить формування міцного теоретико-методологічного фундаменту для подальшої наукової кар'єри.

3. ТЕМАТИКА СЕМІНАРСЬКИХ (ПРАКТИЧНИХ) ЗАНЯТЬ З ДИСКУСІЯМИ І КЕЙСАМИ

Семінарські (практичні) заняття – це важлива частина процесу вивчення «Сучасної теорії СТВ», де ви перевіряєте теорію на реальних прикладах. Саме під час таких занять ви навчитеся аналізувати проблеми соціально-трудоких відносин, вести дискусії та аргументовано захищати свою позицію. Тому якісна підготовка до кожного заняття є обов’язковою. Вона не лише допоможе глибше зрозуміти механізми СТВ, а й сформує професійну впевненість, необхідну для успішної кар’єри.

Підготовка до семінарських занять із дискусіями та кейсами вимагає від здобувачів активної участі, а не пасивного вивчення теорії. Тут головне завдання – сформувати власну професійну думку та вміти її захистити перед аудиторією. Наприклад, для дискусій про ринок праці чи міграцію варто підготувати конкретні факти й цифри, щоб ваші аргументи звучали переконливо.

Робота з кейсами потребує глибшого аналізу ситуації, тому в завданнях щодо «тіньових» зарплат чи адаптації ветеранів потрібно чітко бачити конфлікт інтересів та прораховувати можливі ризики. Ваші пропозиції мають бути реалістичними, а не просто теоретично правильними.

Особливу увагу приділіть рольовим іграм, де важливо зрозуміти психологію роботодавців і профспілок, специфіку їх економічних інтересів. Саме так ви навчитеся знаходити компроміси та приймати зважені управлінські рішення, необхідні у майбутній кар’єрі.

Список тем семінарських (практичних) занять, форма проведення, рекомендовані завдання наведені у таблиці 3.

Таблиця 3

Теми семінарських (практичних) занять (з дискусіями і кейсами)

№	Назва теми практичного заняття	Форма проведення (дискусії, кейс-аналіз, рольові ігри, проєктування)	Години денна/ заочна форма навчання	Рекомендовані завдання
1	2	3	4	5
1	Сучасний ринок праці: міфи та реальність	Дискусія + Кейс-аналіз	2/–	Дискусія про зміни праці в ХХІ ст.; аналіз кейсу «Повстання алгоритмів» про заміну працівників ботами
2	Трудові конфлікти: як домовлятися, а не воювати	Дискусія + рольова гра	2/–	Обговорення причин конфліктів; рольова гра за кейсом «Італійський страйк на заводі»; розробка механізмів медіації
3	Гідна праця: що це означає на практиці	Кейс-аналіз + розв’язання задач	2/–	Аналіз кейсу «Дві пропозиції» про легалізацію зарплати; розрахунок ризиків прихованої зайнятості

Продовження таблиці 3

1	2	3	4	5
4	Профспілки та роботодавці: партнери чи вороги?	Дискусія + розробка програми	2/-	Обговорення ролі профспілок; кейс «Новий інвестор і стара профспілка»; розробка плану трансформації
5	Освіта і бізнес: як подолати розрив	Кейс-аналіз + проєктування	2/-	Аналіз кейсу «Диплом, який не працює»; спроєктування моделі дуальної освіти
6	Міграція: поїхати не можна залишитися	Кейс-аналіз + розробка стимулів	2/-	Дискусія про причини міграції; кейс «Цінний кадр»; розробка пакету стимулів утримання
7	Ринок праці після війни: виклики та надії	Кейс-аналіз + розробка програми	1/2	Дискусія про адаптацію ветеранів; кейс «Повернення з війни»; розробка програми адаптації
Разом годин			13/2	

4. ІНДИВІДУАЛЬНІ АНАЛІТИЧНО-ПОШУКОВІ ЗАВДАННЯ, МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ДО ВИКОНАННЯ

Індивідуальні аналітично-пошукові завдання є важливою формою самостійної роботи, яка дозволяє аспіранту вийти за межі стандартного навчального матеріалу та зануритися у реальні проблеми соціально-трудової сфери. Виконання таких завдань сприяє формуванню авторського погляду на процеси регулювання праці та розвиває здатність самостійно знаходити, перевіряти й інтерпретувати інформацію в умовах її надлишку та суперечливості (табл. 4).

Таблиця 4

Тематика індивідуальних аналітично-пошукових завдань

№	Назва завдання	Суть завдання	Основні вимоги до виконання та звітність
1	2	3	4
1	«Портрет ідеального роботодавця»	Ранжування критеріїв привабливості роботодавця (5 факторів)	Обґрунтування ієрархії критеріїв; аналіз впливу на стабільність кадрів. Обсяг: 1-1,5 стор.
2	«Факт чи перебільшення?»	Верифікація медійних заголовків офіційною статистикою	Пошук підтвердження/спростування у даних Держстату; висновок про реальність проблеми. Обсяг: 1,5-2 стор.
3	«Три професії майбутнього»	Прогнозування нових професій, що стануть масовими через 5 років	Аналіз драйверів змін; опис компетенцій; прогноз наслідків для СТВ. Обсяг: 2-2,5 стор.
4	«Аналіз вакансії»	Порівняння вимог та пропозицій на сайтах Work.ua / Robota.ua	Аналіз балансу «вимоги–винагорода»; виявлення прихованих ризиків; скрін вакансії. Обсяг: 1,5-2 стор.

1	2	3	4
5	«Ціна праці: тут і там»	Порівняльний аналіз оплати праці в Україні та країні ЄС	Розрахунок розриву (в разях/ПКС); аналіз причин (ВВП, податки); пропозиції змін. Обсяг: 2-3 стор.
6	«Міні-опитування»	Дослідження нематеріальної мотивації (опитування 3-5 осіб)	Виявлення ключових стимулів окрім зарплати; узагальнення результатів. Обсяг: 1-1,5 стор.
7	«Одна ідея для покращення»	Розробка мікро-рішення для покращення умов праці	Опис організаційної зміни; обґрунтування впливу на продуктивність. Обсяг: 1-1,5 стор.
8	«Магія цифр»	Аналіз вражаючого статистичного показника ринку праці	Авторський коментар щодо цифри; оцінка позитивного/негативного впливу на економіку. Обсяг: 1-1,5 стор.
9	«Кіно-кейс»	Аналіз типів керівництва на прикладі фільму/серіалу	Визначення стилю (авторитарний, демократичний тощо); прогноз наслідків для команди. Обсяг: 2-2,5 стор.
10	«5 правил керівника»	Формування власного управлінського кодексу (5 принципів)	Обґрунтування кожного правила; вплив на гуманізацію праці. Обсяг: 1,5-2 стор.

Мета виконання індивідуальних аналітично-пошукових завдань : поглиблення навичок прикладної аналітики ринку праці, верифікації даних та критичного осмислення сучасних тенденцій у сфері соціально-трудова відносин (СТВ).

Формат виконання: письмовий аналітичний звіт або есе-презентація (за вибором аспіранта).

Методичні поради до виконання індивідуальних завдань

1) «Портрет ідеального роботодавця»

Спробуйте вийти за межі фактору «висока зарплата». Подумайте, що насправді формує довіру між працівником і компанією: атмосфера, соціальні гарантії чи можливість розвитку. Розставляючи пріоритети, поясніть, як обрані вами цінності впливають на якість соціально-трудова відносин – чи сприяють вони довготривалій співпраці та лояльності персоналу?

2) «Факт чи перебільшення?»

Ваше завдання – перевірити гучний заголовок мовою цифр. Порівняйте новину з офіційною статистикою (Держстату). Мета – показати, як викривлення інформації впливає на соціальну напругу в суспільстві та формує хибні очікування у працівників і роботодавців.

3) «Три професії майбутнього»

Базуйте прогноз на реальних потребах повоєнної України (відбудова, реабілітація, євроінтеграція). Описуючи нові професії, обов'язково зазначте, як

зміняться трудові відносини для цих фахівців: чи це буде штатна робота, чи фріланс, які нові вимоги до кваліфікації та умов праці з'являться?

4) «Аналіз вакансії»

Порівняйте вимоги роботодавця з його пропозицією. Подивіться на цей баланс критично: чи є він справедливим? Ваше завдання – виявити можливі диспропорції у трудових відносинах, коли, наприклад, за надмірне навантаження пропонується мінімальна компенсація, що є ризиком для працівника.

5) «Ціна праці: тут і там»

Порівнюючи зарплати, не зупиняйтеся лише на цифрах. Спробуйте пояснити різницю через механізми регулювання СТВ: роль профспілок, колективних договорів та соціальних стандартів у ЄС. Це покаже ваше розуміння економічних та інституційних причин нерівності в оплаті праці.

6) «Міні-опитування»

Дізнайтеся у знайомих, що мотивує їх працювати, крім грошей. Шукайте спільне: хороший колектив, повага керівництва чи гнучкість? Це допоможе зрозуміти роль нематеріальних стимулів у побудові гармонійних соціально-трудових відносин.

7) «Одна ідея для покращення»

Запропонуйте просту зміну для вашого закладу (графік, умови відпочинку тощо). Головне – обґрунтуйте, як ця дрібниця покращить психологічний клімат і знизить рівень конфліктності в колективі.

8) «Магія цифр»

Знайдіть статистичний показник ринку праці, який вас вразив. Коментуючи його, встановіть зв'язок із системою СТВ: про що свідчить ця цифра – про кризу, розвиток чи структурні зміни у відносинах між державою, бізнесом і працівниками?

9) «Кіно-кейс»

Аналізуючи фільм, опишіть стиль керівництва героя (тиран, партнер, бюрократ). Зробіть висновок, як цей стиль впливає на атмосферу в колективі та ефективність трудових відносин. Пофантазуйте, як зміна поведінки керівника могла б гармонізувати стосунки з підлеглими.

10) «5 правил ефективного керівника»

Сформулюйте свої принципи управління. Поясніть, чому саме ці правила (наприклад, прозорість, справедливість) допоможуть вам побудувати партнерські соціально-трудові відносини, засновані на взаємній повазі та довірі, а не на примусі.

5. ПРАКТИЧНІ КЕЙСИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

ЗАВДАННЯ 1

Тема: Конфліктність соціально-трудова відносин

Кейс 1. Прихований конфлікт у відділі продажів: від саботажу до діалогу

• **Проблемна ситуація:** менеджери з продажу почали масово ігнорувати заповнення системи управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM), хоча плани продажів виконують. Керівництво погрожує штрафами, що посилює напругу.

• **Завдання:** виявити причини прихованого конфлікту та запропонувати сценарій його вирішення без репресивних заходів.

• **Покрокове розв'язання кейсу:**

1) Провести анонімне опитування або інтерв'ю з неформальним лідером (виявити, що система «гальмує» роботу).

2) Проаналізувати технічні недоліки програмного забезпечення.

3) Організувати круглий стіл «менеджери – відділ інформаційних технологій».

4) Запровадити тестовий період спрощеного звітування.

• **Рекомендації:** Не починати з покарань; можливо, проблема в інструментах, а не в людях.

• **Висновок:** Технологічні нововведення без консультацій з персоналом часто стають джерелом конфліктів.

• **Методичні поради і підказки для аспірантів:** кейс вчить розрізняти «бунт» і «сигнал про проблему»; шукайте раціональне зерно у скаргах працівників; значення – відновлення керованості процесами.

ЗАВДАННЯ 2

Тема: Новітні форми зайнятості та прекарізація

Кейс 2. Переведення штату на фізичних осіб-підприємців (ФОП): економія чи бомба сповільненої дії?

• **Проблемна ситуація:** керівництво компанії хоче перевести всіх бухгалтерів та юристів на цивільно-правові договори з ФОП для оптимізації податків. Працівники бояться втратити лікарняні та відпустки.

• **Завдання:** розробити модель переходу, яка мінімізує юридичні ризики для компанії та соціальні ризики для людей.

• **Покрокове розв'язання кейсу:**

1) Прорахувати реальну економію на податках.

2) Оцінити ризики штрафів від Держпраці за приховані трудові відносини.

3) Розробити «компенсаційний пакет» (підвищення виплат, яке покриває відсутність соціального пакету).

4) Скласти договір про надання послуг, що не дублює трудовий контракт.

• **Рекомендації:** зберегти ключових працівників у штаті; для ФОПів чітко прописати результати (ключові показники ефективності), а не графік роботи.

• **Висновок:** Економіка платформ та фрілансу вимагає нової культури домовленостей, де безпека обмінюється на дохід.

- **Методичні поради і підказки для аспірантів:** кейс тренує навички управління ризиками; порівняйте короткострокову вигоду з довгостроковими ризиками суду; значення – легальна оптимізація.

ЗАВДАННЯ 3

Тема: Гармонізація та Гідна праця

Кейс 3. «Жіноча» та «чоловіча» зарплата: аудит справедливості

- **Проблемна ситуація:** в логістичній компанії виявлено, що жінки на посадах диспетчерів отримують на 20% менше, ніж чоловіки на аналогічних посадах, хоча навантаження однакове.

- **Завдання:** провести аудит системи оплати праці та розробити план усунення гендерного розриву.

- **Покрокове розв'язання кейсу:**

- 1) Зібрати дані по зарплатах у розрізі статі та посад.

- 2) Перевірити посадові інструкції (чи є об'єктивна різниця в обов'язках?).

- 3) Розробити прозору грейдову систему оплати (оплата за рівень посади, а не конкретній людині).

- 4) Спланувати бюджет на вирівнювання зарплат протягом року.

- **Рекомендації:** комунікувати зміни як перехід до європейських стандартів; не знижувати зарплату чоловікам, а підтягувати жінок.

- **Висновок:** Прозорість нарахувань – найкращий інструмент гармонізації та мотивації.

- **Методичні поради і підказки для аспірантів:** кейс вчить працювати з чутливою темою дискримінації; оперуйте цифрами та Кодексом законів про працю; значення – підвищення лояльності персоналу та уникнення репутаційних скандалів.

ЗАВДАННЯ 4

Тема: Соціальна відповідальність бізнесу

Кейс 4. Соціальна відповідальність у маленькому місті: від фарбування парканів до стратегічного партнерства

- **Проблемна ситуація:** містоутворююче підприємство витрачає соціальний бюджет на хаотичну благодійність (свята, ремонти), але мешканці все одно налаштовані вороже через екологію.

- **Завдання:** переформатувати стратегію соціальної відповідальності так, щоб вона вирішувала реальні проблеми громади і покращувала імідж заводу.

- **Покрокове розв'язання кейсу:**

- 1) Провести опитування мешканців про найгостріші проблеми.

- 2) Визначити пріоритет (наприклад, якість питної води або професійна освіта молоді).

- 3) Запустити довгостроковий проєкт замість разових акцій.

- 4) Залучити громаду до контролю за проєктом.

- **Рекомендації:** Менше реклами, більше діалогу; звітувати про екологічні заходи зрозумілою мовою.

- **Висновок:** Ефективна соціальна відповідальність – це інвестиція у соціальну ліцензію на роботу, а не відкуп.

- **Методичні поради і підказки для аспірантів:** кейс демонструє перехід від «благодійності» до «партнерства»; фокусуйтеся на інтересах зацікавлених сторін; значення – стабільність бізнесу в регіоні.

ЗАВДАННЯ 5

Тема: Моніторинг та цифровізація СТВ

Кейс 5. Плинність кадрів: діагностика через великі дані (Big Data)

- **Проблемна ситуація:** висока плинність кадрів серед новачків (звільняються у перші 3 місяці). Інтерв'ю при звільненні дають формальні відповіді.

- **Завдання:** Використати цифрові сліди працівників для виявлення реальних причин звільнень.

- **Покрокове розв'язання кейсу:**

- 1) Проаналізувати дані системи контролю доступу (перепрацювання, запізнення).

- 2) Перевірити активність на навчальному порталі (чи проходять адаптаційні курси?).

- 3) Співставити графік звільнень з графіком виплат бонусів.

- 4) Виявити кореляцію: звільняються ті, у кого був конкретний наставник?

- **Рекомендації:** автоматизувати збір зворотного зв'язку через короткі опитування (пульс-опитування) на 1-му, 2-му та 3-му місяці роботи.

- **Висновок:** Цифрова аналітика дозволяє побачити проблеми в процесах адаптації, які люди бояться озвучити.

- **Методичні поради і підказки для аспірантів:** кейс вчить «читати» цифри; шукайте неочевидні зв'язки; значення має збереження фонду оплати праці та витрат на найм.

ЗАВДАННЯ 6

Тема: Міграція та збереження людського капіталу

Кейс 6. «Якір» для молоді: як утримати випускників у регіоні

- **Проблемна ситуація:** регіональний завод втрачає молодих інженерів, які після 1-2 років роботи їдуть до Києва або за кордон.

- **Завдання:** Розробити програму утримання талантів, яка не базується лише на підвищенні зарплати.

- **Покрокове розв'язання кейсу:**

- 1) Провести інтерв'ю з тими, хто звільнився: чого їм бракувало (розваг, житла, кар'єри)?

- 2) Розробити житлову програму (компенсація оренди або пільговий кредит на житло).

- 3) Створити «Молодіжну раду» на заводі для дозвілля та професійних знайомств.

- 4) Запровадити прозору карту кар'єри «від майстра до начальника цеху за 5 років».

- **Рекомендації:** Працювати з інфраструктурою міста спільно з мерією; продавати не просто роботу, а стиль життя.

- **Висновок:** Молодь утримує не лише зарплата, а й середовище та перспектива.

- **Методичні поради і підказки для аспірантів:** кейс вимагає комплексного підходу; думайте про потреби молодого покоління; значення – стратегічна безпека підприємства.

ЗАВДАННЯ 7

Тема: Освіта і бізнес

Кейс 7. Дуальна освіта: від формальності до реальної підготовки

• **Проблемна ситуація:** студенти, які проходять практику на підприємстві, виконують роль «принеси-подай» і не отримують реальних навичок. Університет незадоволений звітами, підприємство – рівнем студентів.

• **Завдання:** Перезавантажити програму практики у формат повноцінної дуальної освіти.

• **Покрокове розв'язання кейсу:**

- 1) Виділити реальні робочі місця для студентів (дублери).
- 2) Призначити наставників з доплатою за результат (успішність студента).
- 3) Узгодити графік: 3 дні робота, 2 дні навчання.
- 4) Запровадити оплату праці студентів (на рівні 0.5 ставки).

• **Рекомендації:** відбирати студентів на конкурсній основі; кращим гарантувати пропозицію роботи після випуску.

• **Висновок:** якісна підготовка кадрів вимагає інвестицій часу наставників, але дешевша за пошук готових фахівців.

• **Методичні поради і підказки для аспірантів:** кейс про взаємну відповідальність; проєктуйте процес так, щоб вигідно було всім сторонам; значення – створення кадрового резерву.

ЗАВДАННЯ 8

Тема: Адаптація ветеранів

Кейс 8. Конфлікт цінностей: ветеран та «цивільний» колектив

• **Проблемна ситуація:** ветеран війни, який повернувся на посаду керівника відділу, вимагає жорсткої дисципліни та субординації. Креативний колектив (дизайнери), звиклий до демократії, сприймає це як тиранію і погрожує звільненням.

• **Завдання:** Адаптувати стиль управління ветерана до культури компанії, не знецінюючи його досвід.

• **Покрокове розв'язання кейсу:**

1) Провести індивідуальну бесіду з ветераном: пояснити специфіку мотивації творчих людей.

2) Організувати тренінг для команди про особливості комунікації з людьми з бойовим досвідом.

3) Знайти компроміс: дисципліна в строках виконання, але свобода в процесі.

4) Залучити зовнішнього консультанта або медіатора.

• **Рекомендації:** не «ламати» ветерана, а використати його сильні сторони (структурованість) там, де це доречно; можливо, перевести на інший проєкт.

• **Висновок:** Реінтеграція – це двосторонній рух: змінюється і ветеран, і колектив.

• **Методичні поради і підказки для аспірантів:** кейс на стику психології та менеджменту; уникайте стереотипів; значення – збереження цінного лідера та команди.

ЗАВДАННЯ 9

Тема: Трансформація праці в умовах війни

Кейс 9. Переміщення бізнесу (релокація): кого брати з собою?

• **Проблемна ситуація:** в умовах воєнних загроз підприємство переїжджає з Харкова на Кіровоградщину. Бюджет обмежений. Треба вирішити, кого з персоналу перевозити (оплачувати житло), а кого наймати на місці.

• **Завдання:** Розробити критерії відбору персоналу для переміщення.

• **Покрокове розв'язання кейсу:**

1) Визначити «носіїв унікальних знань» (технологи, наладчики), яких неможливо знайти на новому місці – тоді їх треба везти обов'язково.

2) Оцінити ринок праці Кіровоградщини: чи є бухгалтери, вантажники, водії, зварювальники? (їх дешевше найняти на місці).

3) Прорахувати вартість «пакету переміщення» у порівнянні з вартістю навчання новачків.

4) Скласти списки з пропозиціями

• **Рекомендації:** запропонувати «гібридний» варіант: ключові фахівці і робітники їдуть сім'ями, середня ланка – вахтовим методом на запуск підприємства.

• **Висновок:** Кризовий менеджмент вимагає жорстких, але прорахованих рішень.

• **Методичні поради і підказки для аспірантів:** кейс про пріоритети; розділяйте емоції та економіку; значення – швидкий запуск бізнесу, створення нових робочих місць в іншому регіоні в інтересах виживання бізнесу і людей.

ЗАВДАННЯ 10

Тема: Стратегічне планування СТВ

Кейс 10. Соціальний паспорт підприємства 2030

• **Проблемна ситуація:** стратегія компанії передбачає повну автоматизацію через 5 років. Поточний персонал (середній вік 48 років) не готовий до цього.

• **Завдання:** розробити довгострокову кадрову стратегію переходу.

• **Покрокове розв'язання кейсу:**

1) Скласти прогноз вивільнення персоналу (пенсіонери, некваліфіковані).

2) Розробити програму перенавчання (перекваліфікації) для тих, хто здатний опанувати нову техніку.

3) Спланувати бюджет на вихідні допомоги («золоті парашути») для тих, хто не впишеться.

4) Почати співпрацю з закладами вищої освіти для підготовки нових кадрів вже зараз.

• **Рекомендації:** почати комунікацію змін заздалегідь, щоб уникнути паніки та саботажу.

• **Висновок:** стратегічне планування дозволяє провести болючі реформи еволюційним шляхом.

• **Методичні поради і підказки для аспірантів:** Кейс вчить мислити горизонтами 3-5 років; враховуйте демографію; значення – соціальна стабільність при технологічному стрибку.

6. ТЕМАТИКА ТВОРЧИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Виконання творчих завдань є важливою складовою науково-дослідної роботи аспіранта, що дозволяє поглибити фахові компетентності та розвинути навички самостійного наукового пошуку.

Основна мета виконання творчих завдань полягає в апробації теоретичних знань на практиці, прояві вміння аналізувати складні соціально-економічні явища та пропонувати обґрунтовані шляхи вирішення актуальних проблем у сфері соціально-трудових відносин.

Виконання творчих завдань надає можливість вийти за межі репродуктивного навчання. Працюючи самостійно над есе чи тезами, ви розвиваєте критичне мислення: вчитеся не сліпо довіряти інформації, а перевіряти факти, шукати першоджерела та бачити приховані зв'язки між подіями на ринку праці. Крім того, виконуючи певне завдання є чудова можливість навчитися аргументовано захищати свою позицію, що є критично важливим для майбутнього доктора філософії.

Вимоги до виконання. Здобувачам необхідно обрати цікаву для себе тему з наведеного переліку (таблиця 5). Результатом роботи має стати підготовка тез доповіді (обсягом 2-5 сторінок) та мультимедійної презентації для публічного захисту й участі у науковій дискусії.

Таблиця 5

Тематика творчих завдань для самостійної роботи здобувачів (написання наукових есе, тез доповідей, підготовка презентацій):

№	Індивідуальне творче завдання
1	Вплив цифровізації та штучного інтелекту на трансформацію структури зайнятості.
2	Інституційна криза традиційних профспілок та пошук нових форм соціального представництва.
3	Соціально-психологічні аспекти професійної реінтеграції учасників бойових дій.
4	Гендерна асиметрія ринку праці: механізми виникнення та шляхи подолання.
5	Прекаризація зайнятості в умовах розвитку гіг-економіки.
6	Перспективи впровадження концепції безумовного базового доходу в Україні.
7	Дисбаланс ринку освітніх послуг та ринку праці: проблема девальвації дипломів.
8	Зовнішня трудова міграція як фактор загрози демографічній безпеці держави.
9	Корпоративна соціальна відповідальність як інструмент сталого розвитку бізнесу.
10	Концепція благополуччя працівників в системі управління людським капіталом.

Розглянемо алгоритм виконання творчого завдання:

ЕТАП 1: Дизайн дослідження та планування

1. *Фокусування теми.* Не намагайтеся охопити все. Звужьте тему до конкретного аспекту, регіону чи галузі (наприклад, не просто «міграція», а «вплив міграції на IT-сектор»). Це забезпечить глибину аналізу.

2. *Аудит джерел.* Проведіть попередній моніторинг наукових баз (Scopus, WoS, фахові видання України). Виявіть «білі плями» та дискусійні питання, на яких варто зробити акцент.

3. *Визначення цілей.* Сформулюйте чітку мету: що саме ви хочете довести чи спростувати? Розбийте шлях до мети на 2-3 конкретні завдання.

4. *Структурування.* Складіть план-проспект роботи: вступ (актуальність), основна частина (аргументи та факти), висновки (авторська позиція).

ЕТАП 2: Аналітика та візуалізація

5. *Написання тексту.* Використовуйте науковий стиль: лаконічність, логічність, доказовість. Кожну тезу підкріплюйте посиланням на джерело або статистичні дані. Уникайте плагіату та загальних фраз.

6. *Створення презентації.* Візуалізуйте складні дані. Використовуйте інфографіку, діаграми трендів, порівняльні таблиці. Слайди мають доповнювати вашу доповідь, а не дублювати її текст.

ЕТАП 3: Презентація та захист

7. *Підготовка доповіді.* Розробіть тези усного виступу. Виділіть 3-4 ключові ідеї, які має запам'ятати аудиторія. Відрепетируйте виступ (рекомендований час – до 5-7 хв).

8. *Академічна доброчесність.* Перевірте роботу на коректність цитувань та оформлення бібліографії згідно з ДСТУ 8302:2015.

9. *Управління часом.* Рівномірно розподіліть навантаження, щоб мати час на вичитку тексту та дизайн слайдів до встановленого терміну здачі роботи.

7. ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

Тести передбачають проведення модульного (проміжного) та підсумкового контролю знань.

Методичні поради стосовно підготовки до тестування. Досвід аспірантів засвідчує, що успішне проходження тестового контролю залежить не стільки від обсягу механічно вивченого матеріалу, скільки від розуміння логіки предмета та вміння швидко орієнтуватися в термінології. Почніть підготовку з систематизації: перегляньте програму курсу, виділіть ключові теми та поняття, які найчастіше зустрічаються у лекціях і семінарах. Створіть собі робочий глосарій, де кожен термін супроводжується стислим визначенням, прикладом застосування та можливою плутаниною з іншими поняттями. Такий підхід допоможе уникнути типових помилок, коли схожі за звучанням категорії підміняються одна одною.

Наступний крок – відновлення причинно-наслідкових зв'язків: розберіться, які механізми регулювання соціально-трудових відносин застосовуються в різних ситуаціях, хто є суб'єктами цих процесів і які їхні інтереси. Корисно скласти схеми або ментальні карти, де видно зв'язки між поняттями, інструментами та результатами.

Якщо тест передбачає кейсові завдання, потренуйтеся на аналізі ситуацій: спочатку чітко сформулюйте проблему, потім визначте застосовану норму чи принцип, далі запропонуйте варіанти рішення та оцініть їхні наслідки. Під час тренування не просто вгадуйте правильні відповіді, а аналізуйте, чому інші варіанти є помилковими – це формує критичне мислення.

За день-два до тестування корисно робити коротке повторення навчального матеріалу блоками по 15-20 хвилин: терміни, ключові тези, типові задачі. Безпосередньо на тесті діють прості правила: спочатку швидко перегляньте всі питання, починайте з тих, у яких впевнені, складні позначайте й повертайтеся до них пізніше. Уважно читайте формулювання, особливо слова «найбільш», «усі», «лише», «вірно/невірно» – саме там часто ховаються підступні деталі. Якщо сумніваєтесь у відповіді, застосуйте метод виключення: відкиньте явно неправильні варіанти та перевірте, чи обраний варіант узгоджується з базовими визначеннями теми. Після завершення, якщо залишився час, перегляньте відповіді ще раз – типові помилки виникають через неухважність або поспіх. Пам'ятайте: тест перевіряє не пам'ять, а розуміння дисципліни та здатність застосовувати знання в нестандартних ситуаціях.

Інструкція до заповнення тестів:

- тестове завдання складається з 40 питань, по кожному питанню пропонується 4 відповіді;
- кожне питання має лише одну правильну відповідь;
- уважно читайте формулювання питань, звертаючи увагу на деталі;
- необхідно по кожному питанню обрати тільки одну відповідь.

МОДУЛЬ 1: ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ПРОЦЕСИ ЇХ МОДЕРНІЗАЦІЇ

1. Соціально-трудова відносина (СТВ) – це:

- а) сукупність правових норм, що регулюють охорону праці;
- б) об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямована на регулювання якості трудового життя;
- в) відносина між покупцем і продавцем на ринку товарів;
- г) технічна взаємодія працівника з обладнанням.

2. Яка сторона НЕ є обов'язковим суб'єктом соціально-трудова відносин у ринковій економіці?

- а) Наймані працівники;
- б) Роботодавці;
- в) Політичні партії;
- г) Держава.

3. Об'єктом соціально-трудова відносин є:

- а) засоби виробництва та сировина;
- б) процес праці, умови праці та їх результати, які впливають на якість життя;
- в) виключно розмір заробітної плати;
- г) технологічні карти виробництва.

4. Патерналізм як тип соціально-трудова відносин характеризується:

- а) жорсткою конфронтацією сторін;
- б) значною роллю держави або роботодавця, які беруть на себе турботу про працівника в обмін на лояльність;
- в) повною рівноправністю сторін у прийнятті рішень;
- г) відсутністю будь-якого регулювання.

5. Принцип трипартизму передбачає:

- а) участь у переговорах трьох різних профспілок;
- б) підписання договору на три роки;
- в) рівноправну співпрацю урядів, роботодавців і працівників у вирішенні трудових питань;
- г) поділ прибутку на три рівні частини.

6. Який тип соціально-трудова відносин базується на засадах конкуренції?

- а) Патерналізм;
- б) Солідарність;
- в) Конкуренція (суперництво);
- г) Партнерство.

7. Конфлікт у соціально-трудова сфері – це:

- а) виключно деструктивне явище, яке треба негайно придушувати;
- б) спосіб виявлення та вирішення суперечностей між інтересами сторін трудових відносин;
- в) порушення технологічної дисципліни;
- г) особиста неприязнь між колегами.

8. Яка функція конфлікту є конструктивною?

- а) Сигнальна (діагностична) – виявлення проблем у системі управління;
- б) Руйнівна – нанесення матеріальних збитків;
- в) Емоційна – погіршення психологічного клімату;
- г) Репресивна – звільнення активістів.

9. «Італійський страйк» – це:

- а) повна зупинка роботи і вихід на вулицю;
- б) форма протесту, що полягає у надмірно суворому дотриманні посадових інструкцій, що сповільнює роботу;
- в) захоплення кабінету директора;
- г) відмова від вживання їжі.

10. Латентний (прихований) конфлікт найчастіше проявляється через:

- а) офіційне оголошення вимог;
- б) звернення до суду;
- в) абсентеїзм (прогули), плинність кадрів, зниження продуктивності;
- г) проведення мітингів.

11. Медіація – це:

- а) вирішення спору в судовому порядку;
- б) силове придушення конфлікту;
- в) переговори за участю нейтрального посередника для досягнення компромісу;
- г) одностороннє рішення роботодавця.

12. Локаут – це:

- а) закриття підприємства роботодавцем та масове звільнення працівників у відповідь на страйк;
- б) блокування прохідної працівниками;
- в) вид премії за відсутність прогулів;
- г) різновид колективного договору.

13. Яка стадія розвитку конфлікту є першою?

- а) Інцидент;
- б) Ескалація;
- в) Передконфліктна (латентна) стадія;
- г) Завершення конфлікту.

14. Постіндустріальне суспільство характеризується переходом від:

- а) виробництва товарів до виробництва послуг та знань;
- б) ручної праці до машинної;
- в) сільського господарства до промисловості;
- г) приватної власності до державної.

15. Що таке «прекарізація» праці?

- а) Процес підвищення кваліфікації персоналу;
- б) Зростання престижності робітничих професій;
- в) Процес втрати стабільної зайнятості, соціальної захищеності та перехід до нестандартних форм праці;
- г) Впровадження нових комп'ютерних технологій.

16. Хто такі представники «прекаріату» за визначенням Г. Стендінга?

- а) Топ-менеджери великих корпорацій;
- б) Соціальний клас працівників, які не мають гарантій зайнятості, стабільного доходу та професійної ідентичності;
- в) Державні службовці з високим рангом;
- г) Власники великого бізнесу.

17. Гіг-економіка (Gig-economy) базується на:

- а) довгострокових трудових договорах;
- б) короткострокових контрактах та виконанні окремих завдань через цифрові платформи;
- в) плановій економічній системі;
- г) роботі виключно в офісі з 9:00 до 18:00.

18. Яка основна ознака Індустрії 4.0?

- а) Використання парових машин;
- б) Електрифікація виробництва;
- в) Кіберфізичні системи, інтернет речей (ІоТ) та цифровізація всіх процесів;
- г) Повернення до ручної праці.

19. Індустрія 5.0 робить акцент на:

- а) повній заміні людини штучним інтелектом;
- б) людиноцентричності, сталому розвитку та співпраці людини і робота (коботів);
- в) максимізації прибутку за будь-яку ціну;
- г) відмові від використання відновлюваної енергії.

20. Що таке «soft skills» (м'які навички)?

- а) Вміння працювати на токарному верстаті;
- б) Знання мов програмування;
- в) Надвищи, пов'язані з комунікацією, емоційним інтелектом, роботою в команді та адаптивністю;
- г) Фізична витривалість.

21. Аутстафінг – це:

- а) переведення частини виробництва в іншу країну;
- б) виведення персоналу за штат компанії-замовника і оформлення його в штат компанії-провайдера;
- в) робота вдома;
- г) навчання персоналу без відриву від виробництва.

22. Фріланс – це форма зайнятості, за якої працівник:

- а) працює за безстроковим трудовим договором на одному підприємстві;
- б) самостійно шукає замовників і виконує роботу без укладання довгострокового трудового договору;
- в) є державним службовцем;
- г) працює волонтером без оплати.

23. Що означає поширений термін «Lifelong learning»?

- а) Навчання лише у школі та університеті;
- б) Навчання тільки перед виходом на пенсію;
- в) Навчання впродовж усього життя для підтримки конкурентоспроможності;
- г) Навчання виключно іноземним мовам.

24. Який фактор найбільше впливає на трансформацію СТВ у сучасному світі?

- а) Зміна клімату;
- б) Цифровізація та технологічні зміни;
- в) Зменшення кількості населення;
- г) Зростання видобутку нафти.

25. Соціальний діалог – це:

- а) розмова між двома колегами в курилці;
- б) процес переговорів та обміну інформацією між представниками уряду, роботодавців і працівників з питань спільного інтересу;
- в) монолог керівника на зборах;
- г) виступ президента по телебаченню.

26. Яка організація на глобальному рівні встановлює стандарти у сфері праці?

- а) ООН (Організація Об'єднаних Націй);
- б) МОП (Міжнародна організація праці);
- в) СОТ (Світова організація торгівлі);
- г) ВООЗ (Всесвітня організація охорони здоров'я).

27. Що є основним документом соціального партнерства на національному рівні в Україні?

- а) Генеральна угода;
- б) Галузева угода;
- в) Колективний договір;
- г) Трудовий кодекс.

28. Колективний договір укладається на рівні:

- а) держави;
- б) галузі;
- в) підприємства, установи, організації;
- г) області.

29. Який стиль управління сприяє гармонізації СТВ?

- а) Авторитарний;
- б) Демократичний (партисипативний);
- в) Ліберальний (попустительський);
- г) Хаотичний.

30. Що таке «мобінг» на робочому місці?

- а) Вид корпоративного відпочинку;
- б) Мобільність робочої сили;
- в) Форма психологічного тиску, цькування співробітника колективом або керівництвом;
- г) Робота за допомогою мобільного телефону.

31. Яка головна мета модернізації соціально-трудових відносин в Україні?

- а) Повернення до радянської моделі управління;
- б) Наближення до європейських стандартів та забезпечення гідної праці;
- в) Максимальне спрощення процедури звільнення;
- г) Скасування всіх соціальних пільг.

32. «Технологічне безробіття» виникає внаслідок:

- а) економічної кризи;
- б) сезонних коливань попиту;
- в) витіснення живої праці машинами, роботами та алгоритмами;
- г) добровільного звільнення працівників.

33. Який ресурс стає ключовим в економіці знань?

- а) Земля;
- б) Капітал (гроші);
- в) Людський капітал (інтелект, креативність);
- г) Природні копалини.

34. Соціальна відповідальність бізнесу перед працівниками (внутрішня КСВ) включає:

- а) своєчасну сплату податків;
- б) інвестиції в безпеку праці, навчання та здоров'я персоналу понад мінімальні вимоги закону;
- в) благодійну допомогу дитячим будинкам;
- г) дотримання екологічних норм викидів.

35. Що таке «дискримінація» у сфері праці?

- а) Обмеження прав або надання переваг за ознаками, не пов'язаними з діловими якостями (стать, вік, раса);
- б) Диференціація зарплати залежно від кваліфікації;
- в) Звільнення працівника за прогул;
- г) Преміювання кращих працівників.

36. Яка форма зайнятості стала масовою під час пандемії COVID-19 та війни?

- а) Вахтовий метод;
- б) Дистанційна (віддалена) робота;
- в) Сезонна робота;
- г) Громадські роботи.

37. Національна служба посередництва і примирення (НСПП) – це орган, який:

- а) виплачує допомогу по безробіттю;
- б) сприяє вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів);
- в) перевіряє дотримання техніки безпеки;
- г) реєструє безробітних.

38. Поняття «Flexicurity» (гнучка безпека) означає:

- а) повну відсутність правил на ринку праці;
- б) поєднання гнучкості ринку праці для роботодавців та надійних соціальних гарантій для працівників;
- в) жорстку фіксацію робочого місця за працівником довічно;
- г) відмову держави від втручання в економіку.

39. Який документ МОП є обов'язковим для виконання державою після його ратифікації?

- а) Рекомендація;
- б) Конвенція;
- в) Декларація;
- г) Резолюція.

40. Цифровізація економіки призводить до появи нових ризиків у СТВ, таких як:

- а) зменшення навантаження на зір;
- б) стирання межі між робочим і особистим часом, стрес від постійного контролю;
- в) покращення фізичної форми працівників;
- г) повне зникнення конфліктів.

МОДУЛЬ 2: ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У НАПРЯМІ ГАРМОНІЗАЦІЇ

1. Гармонізація соціально-трудоових відносин – це:

- а) стан повної відсутності будь-яких суперечностей;
- б) безперервний процес узгодження інтересів суб'єктів трудових відносин для досягнення соціальної злагоди;
- в) жорстке підпорядкування інтересів працівників волі роботодавця;
- г) уніфікація заробітної плати для всіх категорій працівників.

2. Концепція Гідної праці була розроблена:

- а) Міжнародною організацією праці (МОП);
- б) Світовим банком;
- в) Організацією Об'єднаних Націй (ООН) у 1948 році;
- г) Європейським Союзом.

3. Яка з перелічених цілей НЕ входить до чотирьох стратегічних цілей Гідної праці?

- а) Сприяння зайнятості;
- б) Соціальний захист;
- в) Максимізація прибутку транснаціональних корпорацій;
- г) Соціальний діалог.

4. Фундаментальним принципом гармонізації СТВ є принцип:

- а) монополізму;
- б) соціальної справедливості;
- в) дискримінації;
- г) конфронтації.

5. Що передбачає принцип паритетності сторін соціального діалогу?

- а) Одна сторона має право вето;
- б) Держава завжди має вирішальний голос;
- в) Рівноправність сторін у переговорах та прийнятті рішень;
- г) Підпорядкованість профспілок роботодавцям.

6. Який документ є основним джерелом «м'якого права» (soft law) у сфері корпоративної соціальної відповідальності?

- а) Кримінальний кодекс України;
- б) Глобальний договір ООН;
- в) Статут підприємства;
- г) Податковий кодекс.

7. ESG-критерії оцінки бізнесу включають такі складові:

- а) Економіка, статистика, географія;
- б) Екологія, соціальна сфера, управління;
- в) Енергетика, сила, гроші;
- г) Етика, стиль, гарантії.

8. Макроекономічним чинником, що негативно впливає на гармонізацію СТВ, є:

- а) високий рівень інфляції;
- б) стабільне економічне зростання;
- в) низький рівень безробіття;
- г) розвинена інфраструктура.

9. Який інститут НЕ належить до системи соціального партнерства в Україні?

- а) Національна тристороння соціально-економічна рада;
- б) Професійні спілки;
- в) Релігійні громади;
- г) Організації роботодавців.

10. Угода про асоціацію між Україною та ЄС передбачає зобов'язання України:

- а) негайно вступити до ЄС;
- б) наблизити національне трудове законодавство до стандартів та директив ЄС;
- в) скасувати трудові книжки;
- г) запровадити євро як валюту виплати зарплати.

11. Яка конвенція МОП є однією з восьми фундаментальних?

- а) Про відпустки морякам;
- б) Про свободу асоціації та захист права на організацію (№87);
- в) Про охорону праці в офісах;
- г) Про нічну працю жінок.

12. Поняття «соціальний демпінг» означає:

- а) штучне заниження соціальних стандартів та вартості робочої сили для отримання конкурентних переваг на світовому ринку;
- б) безкоштовне надання соціальних послуг;
- в) різке підвищення заробітних плат;
- г) викидання сміття у недозволених місцях.

13. «Glass ceiling» (скляна стеля) – це термін, що описує:

- а) прозорі стіни в сучасних офісах;
- б) невидимі бар'єри, що заважають певним групам (наприклад, жінкам) просуватися кар'єрними сходами;
- в) архітектурний елемент заводського цеху;
- г) крихкість трудових відносин.

14. Який показник використовується для вимірювання нерівності доходів у суспільстві?

- а) Індекс Біг-Мака;
- б) Коефіцієнт Джині;
- в) ВВП на душу населення;
- г) Рівень інфляції.

15. Що є метою соціального аудиту на підприємстві?

- а) Перевірка бухгалтерської звітності;
- б) Оцінка відповідності діяльності компанії соціальним стандартам та етичним нормам;
- в) Виявлення крадіжок майна;
- г) Перевірка пожежної безпеки.

16. Яка форма соціальної відповідальності бізнесу є найбільш розвинутою (стратегічною)?

- а) Разова благодійна допомога;
- б) Своєчасна виплата зарплати (базовий рівень);
- в) Інтеграція соціальних цілей у бізнес-стратегію (створення спільних цінностей);
- г) Спонсорство міського свята.

17. «Work-life balance» (баланс роботи та життя) передбачає:

- а) роботу 24/7 без вихідних;
- б) можливість працівника гармонійно поєднувати трудову діяльність з особистим життям та сімейними обов'язками;
- в) заборону на особисте життя;
- г) проживання в офісі.

18. Який орган в Україні здійснює державний нагляд за дотриманням законодавства про працю?

- а) Пенсійний фонд України;
- б) Державна служба України з питань праці (Держпраці);
- в) Міністерство фінансів;
- г) Служба безпеки України.

19. Трипартизм на національному рівні реалізується через діяльність:

- а) Національної тристоронньої соціально-економічної ради;
- б) Верховної Ради України;
- в) Кабінету Міністрів України;
- г) Федерації профспілок України.

20. Глобальний договір ООН закликає бізнес дотримуватися принципів у сферах:

- а) торгівлі, фінансів, кредитування;
- б) прав людини, трудових відносин, охорони довкілля та боротьби з корупцією;
- в) маркетингу, реклами, PR;
- г) логістики та транспорту.

21. Що таке «гендерна квота» у трудових відносинах?

- а) Тимчасовий захід, що зобов'язує мати певний відсоток осіб однієї статі (зазвичай жінок) у керівних органах;
- б) Заборона на працю жінок;
- в) Зменшення зарплати жінкам;
- г) Окремі робочі місця для чоловіків і жінок.

22. «Зелені робочі місця» (Green jobs) – це:

- а) робота з фарбування трави;
- б) робочі місця, які сприяють збереженню довкілля (енергоефективність, відновлювана енергетика, переробка відходів);
- в) робота для новачків («зелених»);
- г) робота у лісі.

23. Яка основна функція колективного договору на підприємстві у контексті гармонізації?

- а) Дублювання норм законодавства;
- б) Встановлення додаткових соціальних гарантій та пільг понад державний мінімум;
- в) Обмеження прав працівників;
- г) Фіксація обов'язків лише для працівників.

24. Соціальний діалог може відбуватися у формі:

- а) наказу;
- б) страйку;
- в) консультацій, переговорів, обміну інформацією;
- г) судового позову.

25. Що таке «Living wage» (реальний прожитковий мінімум)?

- а) Мінімальна зарплата, встановлена законом;
- б) Рівень доходу, достатній для забезпечення гідного життя (їжа, житло, медицина, освіта, заощадження), часто вищий за офіційний мінімум;
- в) Допомога по безробіттю;
- г) Стипендія студента.

26. Який фактор НЕ сприяє гармонізації СТВ на мікрорівні?

- а) Прозора система комунікації;
- б) Справедлива оплата праці;
- в) Авторитарний стиль керівництва та ігнорування думки колективу;
- г) Можливості для кар'єрного росту.

27. Європейська соціальна хартія гарантує:

- а) право на безкоштовний автомобіль;
- б) соціальні та економічні права громадян (право на працю, справедливу винагороду, об'єднання);
- в) політичні права (право обирати);
- г) культурні права.

28. Поняття «інклюзивність» на ринку праці означає:

- а) закритість ринку для іноземців;
- б) створення рівних можливостей для всіх категорій працівників, включаючи вразливі групи (особи з інвалідністю, ветерани, молодь);
- в) примусове працевлаштування;
- г) вибірковість при наймі.

29. Яка модель соціального партнерства вважається найбільш розвинутою та орієнтованою на консенсус?

- а) Американська;
- б) Скандинавська (Шведська);
- в) Азійська;
- г) Латиноамериканська.

30. Що є головною перешкодою для гармонізації СТВ в Україні?

- а) Надмірно високі зарплати;
- б) Значний тіньовий сектор економіки та слабкість інститутів громадянського суспільства;
- в) Занадто сильні профспілки;
- г) Відсутність трудового законодавства.

31. Стандарт SA8000 (Social Accountability 8000) регламентує:

- а) якість продукції;
- б) екологічний менеджмент;
- в) вимоги до соціальної відповідальності (заборона дитячої праці, безпека, робочий час);
- г) інформаційну безпеку.

32. Принцип «рівна оплата за працю рівної цінності» спрямований на подолання:

- а) інфляції;
- б) дискримінації в оплаті праці (зокрема гендерної);
- в) безробіття;
- г) корупції.

33. Який вид відповідальності передбачено за порушення умов колективного договору?

- а) Кримінальна (позбавлення волі);
- б) Дисциплінарна та адміністративна (штрафи);
- в) Моральна;
- г) Ніякої відповідальності не передбачено.

34. Соціальний пакет працівника – це:

- а) набір продуктів харчування;
- б) додаткові блага та послуги, які надає роботодавець понад зарплату (медстраховка, харчування, спортзал);
- в) пакет документів для прийому на роботу;
- г) подарунок на Новий рік.

35. Яка роль держави у процесі гармонізації СТВ?

- а) Спостерігач, який не втручається;
- б) Гарант дотримання законодавства та арбітр у спорах;
- в) Єдиний роботодавець;
- г) Контролер думок працівників.

36. «Агенда 2030» ООН визначає Цілі сталого розвитку. Яка ціль безпосередньо стосується сфери праці?

- а) Ціль 14 (Збереження морських екосистем);
- б) Ціль 8 (Гідна праця та економічне зростання);
- в) Ціль 2 (Подолання голоду);
- г) Ціль 6 (Чиста вода).

37. Що таке «монетизація пільг»?

- а) Заміна натуральних пільг (проїзд, путівки) грошовою компенсацією;
- б) Скасування пільг;
- в) Введення нових пільг;
- г) Оподаткування пільг.

38. Який метод НЕ належить до методів гармонізації інтересів?

- а) Консультації;
- б) Переговори;
- в) Шантаж і погрози;
- г) Укладання угод.

39. Інституціоналізація конфлікту означає:

- а) його загострення;
- б) введення конфлікту в чіткі правові рамки та процедури вирішення;
- в) ігнорування конфлікту;
- г) заборону конфліктів.

40. До суб'єктів соціального діалогу на галузевому рівні належать:

- а) КМУ та всеукраїнські профспілки;
- б) Галузеві об'єднання роботодавців та галузеві профспілки;
- в) Директор заводу та профком;
- г) Мер міста та місцеві бізнесмени.

МОДУЛЬ 3: ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ.

ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ТА СУСПІЛЬСТВА

1. Феномен «бідності серед працюючих» в Україні означає, що:

- а) людина не має роботи і живе на допомогу;
- б) людина працює повний робочий день, але її дохід не дозволяє забезпечити гідний рівень життя;
- в) людина працює волонтером;
- г) людина працює нелегально і не платить податки.

2. Яка ключова диспропорція характеризує сучасний ринок праці України в умовах війни?

- а) Надлишок робочої сили у всіх галузях;
- б) Одночасне існування високого безробіття та гострого дефіциту кадрів у певних професіях (кваліфікаційний дисбаланс);
- в) Повна відсутність вакансій;
- г) Відсутність попиту на ІТ-фахівців.

3. Поняття «Brain Drain» (відтік мізків) означає:

- а) зниження інтелектуального рівня населення через погану освіту;
- б) масову еміграцію висококваліфікованих фахівців за кордон на постійне місце проживання;
- в) внутрішню міграцію із села в місто;
- г) перехід працівників з розумової праці на фізичну.

4. Що таке «депрофесіоналізація» (Brain Waste) трудових мігрантів?

- а) Втрата диплома про освіту;
- б) Отримання нової професії за кордоном;
- в) Ситуація, коли кваліфіковані фахівці працюють за кордоном на роботах, що вимагають значно нижчої кваліфікації;
- г) Повернення мігрантів додому.

5. Яка стратегія є найбільш ефективною для повернення трудових мігрантів в Україну?

- а) Заборона виїзду за кордон;
- б) Створення сприятливого економічного середовища, безпеки та можливостей для самореалізації (гранти на бізнес, іпотека);
- в) Тільки патріотичні заклики;
- г) Збільшення податків для тих, хто працював за кордоном.

6. Дуальна освіта передбачає:

- а) навчання у двох університетах одночасно;
- б) поєднання теоретичного навчання у закладі освіти з практичною роботою та отриманням зарплати на підприємстві;
- в) дистанційне навчання;
- г) самоосвіту вдома.

7. Національна рамка кваліфікацій (НРК) слугує для:

- а) встановлення розміру стипендій;
- б) співставлення професійних кваліфікацій з рівнями освіти та визнання результатів навчання (зокрема неформального);
- в) обліку кількості студентів;
- г) видачі дозволів на роботу іноземцям.

8. Яка роль роботодавців у модернізації змісту освіти?

- а) Вони не повинні втручатися в освітній процес;
- б) Вони лише платять податки на освіту;
- в) Вони формують професійні стандарти та виступають замовниками необхідних компетентностей;
- г) Вони пишуть підручники для шкіл.

9. «Трикутник знань» включає взаємодію таких елементів:

- а) Школа – Коледж – Університет;
- б) Освіта – Дослідження (наука) – Інновації (бізнес);
- в) Зарплата – Премія – Соціальний пакет;
- г) Студент – Викладач – Ректор.

10. Що таке «трансфер технологій»?

- а) Купівля імпортного обладнання;
- б) Процес передачі наукових розробок і технологій від розробника (університету) до реального сектору економіки для комерціалізації;
- в) Перевезення комп'ютерів з одного офісу в інший;
- г) Навчання студентів користуватися інтернетом.

11. Яка особливість регулювання трудових відносин була запроваджена в Україні під час воєнного стану?

- а) Заборона звільнення працівників;
- б) Можливість призупинення дії трудового договору (без виплати зарплати, але зі збереженням місця);
- в) Скорочення робочого тижня до 20 годин;
- г) Скасування права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

12. Релокація бізнесу – це:

- а) закриття підприємства;
- б) фізичне переміщення виробничих потужностей та персоналу у безпечніші регіони країни;
- в) зміна профілю діяльності підприємства;
- г) продаж бізнесу державі.

13. Що є головною метою моніторингу соціально-трудова відносин?

- а) Збір даних для архіву;
- б) Раннє виявлення кризових тенденцій для прийняття випереджаючих управлінських рішень;
- в) Покарання порушників трудової дисципліни;
- г) Збільшення кількості звітів.

14. Який індикатор належить до якісних показників діагностики СТВ?

- а) Рівень безробіття;
- б) Розмір заборгованості із зарплати;
- в) Рівень задоволеності працею та соціально-психологічний клімат у колективі;
- г) Кількість працівників.

15. Використання Big Data (великих даних) в управлінні персоналом дозволяє:

- а) повністю замінити HR-менеджерів роботами;
- б) прогнозувати поведінку працівників (наприклад, ризик звільнення) на основі аналізу їх цифрових слідів;
- в) порушувати законодавство про захист персональних даних;
- г) зменшити зарплату всім працівникам.

16. Який ризик несе цифровізація для працівника?

- а) Зменшення фізичного навантаження;
- б) Розмивання меж між робочим і особистим часом, постійний цифровий контроль;
- в) Підвищення зарплати;
- г) Покращення умов праці.

17. Поняття «Reskilling» (перекваліфікація) означає:

- а) звільнення працівника;
- б) набуття працівником нових навичок для переходу на іншу посаду або професію;
- в) підвищення кваліфікації в межах старої професії (Upskilling);
- г) вихід на пенсію.

18. Який підхід до реінтеграції ветеранів є найбільш правильним для бізнесу?

- а) Ізоляція ветеранів в окремі відділи;
- б) Надання їм роботи, що не вимагає спілкування з людьми;
- в) Комплексна адаптація робочого місця, психологічна підтримка колективу та використання лідерського потенціалу ветеранів;
- г) Ігнорування їхнього бойового досвіду.

19. Інклюзивність робочого простору передбачає:

- а) наявність перепусток;
- б) створення безбар'єрного середовища (фізичного та ментального) для людей з інвалідністю та інших груп;
- в) роботу тільки для молоді;
- г) окремі входи для керівництва.

20. Інтегральний індекс гармонізації СТВ дозволяє:

- а) точно розрахувати зарплату кожного працівника;
- б) звести різномірні показники (зарплату, безпеку, задоволеність) до однієї оцінки для порівняння;
- в) замінити соціологічні опитування;
- г) автоматично звільняти неефективних працівників.

21. Що таке «дефіцит гідної праці»?

- а) Відсутність достатніх можливостей для працевлаштування, ненадійний соціальний захист, заперечення прав працівників;
- б) Дефіцит працівників на ринку праці;
- в) Відсутність бажання працювати;
- г) Низька продуктивність праці.

22. Яка головна демографічна загроза для ринку праці України у післявоєнний період?

- а) Перенаселення міст;
- б) Старіння нації та неповернення значної частини зовнішніх мігрантів (жінок з дітьми);
- в) Висока народжуваність;
- г) Надлишок молодих фахівців.

23. Корпоративний університет створюється для:

- а) видачі дипломів державного зразка;
- б) навчання та розвитку власного персоналу відповідно до стратегічних цілей компанії;
- в) навчання дітей співробітників;
- г) отримання прибутку від платних курсів для населення.

24. Яка зміна відбулася в гендерній структурі зайнятості під час війни?

- а) Жінки перестали працювати;
- б) Жінки почали масово опановувати «чоловічі» професії (логістика, промисловість) через мобілізацію чоловіків;
- в) Чоловіки зайняли всі робочі місця у сфері освіти;
- г) Змін не відбулося.

25. Ментальне здоров'я працівників стає пріоритетом через:

- а) моду на психологію;
- б) поширення ПТСР, стресу та вигорання внаслідок війни, що впливає на продуктивність;
- в) вимоги страхових компаній;
- г) бажання керівників контролювати думки персоналу.

26. Який документ дозволяє працівнику підтвердити свою кваліфікацію, здобуту неформальним шляхом (самоосвіта)?

- а) Трудова книжка;
- б) Сертифікат про присвоєння кваліфікації від Кваліфікаційного центру;
- в) Рекомендаційний лист;
- г) Довідка з місця проживання.

27. Що означає термін «Lifelong learning»?

- а) Навчання довжиною в 11 років (школа);
- б) Безперервне навчання впродовж усього життя для адаптації до змін;
- в) Навчання людей похилого віку;
- г) Вивчення історії.

28. Соціальний паспорт підприємства – це:

- а) список співробітників з фотографіями;
- б) документ, що містить систему показників, які характеризують стан соціальної сфери та трудових відносин на підприємстві;
- в) перепустка на завод;
- г) звіт для податкової.

29. Яка форма організації праці дозволяє мінімізувати ризики під час повітряних тривог для офісних працівників?

- а) Дистанційна робота та гнучкий графік;
- б) Робота у нічну зміну;
- в) Збільшення тривалості обідньої перерви;
- г) Робота виключно у вихідні дні.

30. Повоєнне відновлення України має базуватися на принципі:

- а) «Відновити все, як було»;
- б) «Build Back Better» (відбудувати краще, ніж було) – з використанням нових технологій та соціальних стандартів;
- в) «Економія на всьому»;
- г) «Відмова від промисловості».

31. Яка роль профспілок у процесі професійного навчання персоналу?

- а) Вони повинні проводити лекції;
- б) Вони контролюють рівний доступ до навчання та врахування нових навичок при підвищенні зарплати;
- в) Вони не мають до цього відношення;
- г) Вони повинні платити за навчання працівників.

32. Наукові парки при університетах створюються з метою:

- а) відпочинку студентів;
- б) інтеграції науки і бізнесу, комерціалізації інновацій та створення стартапів;
- в) проведення спортивних змагань;
- г) розміщення гуртожитків.

33. Який метод збору інформації є найбільш надійним для виявлення тіньової зайнятості?

- а) Співставлення даних різних державних реєстрів (Пенсійного фонду, Податкової служби);
- б) Телефонне опитування населення;
- в) Звітність підприємств;
- г) Спостереження на вулиці.

34. Поняття «людський капітал» включає:

- а) лише освіту працівника;
- б) лише здоров'я працівника;
- в) сукупність знань, умінь, навичок, здоров'я та мотивації, що використовуються для створення благ;
- г) кількість грошей на рахунку працівника.

35. Яка головна проблема професійної освіти в Україні?

- а) Занадто короткий термін навчання;
- б) Відрив навчальних програм від реальних потреб ринку праці та застаріла матеріальна база;
- в) Велика кількість студентів;
- г) Відсутність викладачів.

36. Адаптація законодавства до директив ЄС вимагає від України:

- а) імплементації норм про захист прав працівників при банкрутстві роботодавця та рівну оплату;
- б) скасування всіх соціальних виплат;
- в) переходу на 12-годинний робочий день;
- г) заборони профспілок.

37. Що таке «спін-офф» (Spin-off) компанія?

- а) Компанія, що збанкрутувала;
- б) Підприємство, створене на базі університету або НДІ для комерціалізації конкретної наукової розробки;
- в) Філія іноземної компанії;
- г) Благодійний фонд.

38. Який чинник є вирішальним для конкурентоспроможності країни в постіндустріальну епоху?

- а) Дешева робоча сила;
- б) Наявність нафти і газу;
- в) Якість людського капіталу та здатність до інновацій;
- г) Велика територія.

39. Система «бадді» (buddy system) при адаптації ветеранів означає:

- а) закріплення за ветераном ментора-побратима з числа колег для неформальної підтримки;
- б) суворий контроль з боку охорони;
- в) надання окремого кабінету;
- г) роботу тільки в парі.

40. Соціальна напруга в колективі – це:

- а) висока інтенсивність праці;
- б) емоційно-психологічний стан невдоволення, що передує відкритому конфлікту;
- в) електрична напруга в мережі;
- г) змагання між відділами.

ПІДСУМКОВЕ ТЕСТОВЕ ЗАВДАННЯ

для самоконтролю знань

1. Соціально-трудові відносини за своєю сутністю є:

- а) виключно юридичним поняттям, що регулює найм працівників;
- б) технічною взаємодією людини з машинами;
- в) об'єктивно існуючою взаємозалежністю і взаємодією суб'єктів у процесі праці, спрямованою на регулювання якості трудового життя;
- г) системою розподілу матеріальних благ у суспільстві.

2. Яка характеристика відрізняє партнерський тип соціально-трудових відносин від патерналізму?

- а) Жорстка ієрархія та опіка сильного над слабким;
- б) Рівноправність сторін, договірний характер відносин та спільна відповідальність;
- в) Відсутність будь-яких правил взаємодії;
- г) Постійне протистояння та конфлікти.

3. Концепція Гідної праці базується на чотирьох складових. Яку з них названо НЕПРАВИЛЬНО?

- а) Сприяння продуктивній зайнятості;
- б) Забезпечення соціального захисту;
- в) Розвиток соціального діалогу;
- г) Максимізація прибутків корпорацій.

4. Прекаризація зайнятості – це:

- а) процес підвищення престижу робітничих професій;
- б) втрата стабільної зайнятості, перехід до нестандартних форм та звуження соціальних гарантій працівника;
- в) покращення умов праці на шкідливих виробництвах;
- г) запровадження преміальної системи оплати.

5. Яка функція трудового конфлікту дозволяє виявити приховані проблеми в організації?

- а) Деструктивна;
- б) Сигнальна (діагностична);
- в) Мобілізаційна;
- г) Комунікативна.

6. «Скляна стеля» у трудових відносинах означає:

- а) невидимі бар'єри, що обмежують кар'єрне зростання певних груп (наприклад, жінок) незалежно від їхньої кваліфікації;
- б) прозору систему нарахування бонусів;
- в) високі вимоги до керівників вищої ланки;
- г) відсутність обмежень для кар'єрного росту.

7. Який орган в Україні є головним майданчиком для соціального діалогу на національному рівні?

- а) Верховна Рада України;
- б) Національна тристороння соціально-економічна рада;
- в) Рада національної безпеки і оборони;
- г) Торгово-промислова палата.

8. Що таке «соціальний демпінг» в умовах глобалізації?

- а) Безкоштовна роздача товарів;
- б) Зниження цін на продукти харчування;
- в) Свідоме заниження соціальних стандартів і вартості робочої сили країною для отримання конкурентних переваг на світовому ринку;
- г) Підвищення податків на багатство.

9. Глобальний договір ООН закликає бізнес дотримуватися принципів у сферах:

- а) маркетингу та продажів;
- б) прав людини, трудових відносин, охорони довкілля та антикорупції;
- в) фінансової звітності та аудиту;
- г) логістики та транспорту.

10. Яка основна відмінність Індустрії 5.0 від Індустрії 4.0?

- а) Повна автоматизація без участі людей;
- б) Повернення людиноцентричності та акцент на співпраці людини й роботи;
- в) Відмова від використання інтернету;
- г) Збільшення обсягів видобутку вугілля.

11. Коефіцієнт Джині використовується для вимірювання:

- а) рівня інфляції;
- б) рівня безробіття;
- в) ступеня нерівності розподілу доходів у суспільстві;
- г) продуктивності праці.

12. Яка форма зайнятості передбачає виконання роботи на замовлення через цифрові платформи без укладання довгострокового трудового договору?

- а) Аутстафінг;
- б) Гіг-зайнятість;
- в) Волонтерство;
- г) Державна служба.

13. Принцип трипартизму в діяльності Міжнародної організації праці означає рівноправну участь:

- а) трьох гілок влади (законодавчої, виконавчої, судової);
- б) урядів, роботодавців і працівників;
- в) трьох найбільших країн світу;
- г) трьох поколінь працівників.

14. Що є основним інструментом регулювання трудових відносин на рівні підприємства в Україні?

- а) Генеральна угода;
- б) Колективний договір;
- в) Статут профспілки;
- г) Трудова книжка.

15. Адаптація українського трудового законодавства до директив Європейського Союзу є:

- а) добровільною ініціативою окремих депутатів;
- б) зобов'язанням України в рамках Угоди про асоціацію;
- в) вимогою міжнародних кредиторів;
- г) тимчасовим заходом на період війни.

16. Який метод вирішення трудових спорів передбачає залучення нейтральної третьої сторони, яка допомагає знайти компроміс, але не приймає рішення за сторони?

- а) Арбітраж;
- б) Медіація;
- в) Судовий розгляд;
- г) Локаут.

17. «Італійський страйк» – це форма протесту, що полягає у:

- а) повному припиненні роботи;
- б) уповільненні роботи через надмірно суворе дотримання всіх інструкцій та правил;
- в) голодуванні на робочому місці;
- г) захопленні адміністративних будівель.

18. Який із перелічених факторів є ключовим для конкурентоспроможності в «економіці знань»?

- а) Наявність дешевої робочої сили;
- б) Запаси природних копалин;
- в) Якість людського капіталу (освіта, здоров'я, креативність);
- г) Географічне розташування країни.

19. Феномен «бідності серед працюючих» характеризується тим, що:

- а) людина не має роботи і живе за межею бідності;
- б) дохід працюючої людини не дозволяє їй забезпечити прийнятний рівень життя;
- в) людина працює неповний робочий день;
- г) людина витрачає всі гроші на розваги.

20. Що таке перекваліфікація працівника?

- а) Звільнення некваліфікованих кадрів;
- б) Повне перенавчання працівника для отримання нової професії;
- в) Підвищення кваліфікації в межах існуючої професії;
- г) Вихід на пенсію.

21. Яка особливість регулювання трудових відносин характерна для воєнного стану в Україні?

- а) Заборона звільнення працівників;
- б) Можливість призупинення дії трудового договору без розриву трудових відносин;
- в) Скорочення робочого тижня до 20 годин;
- г) Подвоєння відпусток.

22. Інтегральний індекс якості трудового життя дозволяє:

- а) розрахувати точну зарплату;
- б) комплексно оцінити ступінь задоволення потреб працівника через систему різнопланових показників;
- в) визначити кількість прогулів;
- г) замінити фінансову звітність.

23. Дуальна освіта – це:

- а) отримання двох дипломів одночасно;
- б) форма навчання, що поєднує теорію в закладі освіти та оплачувану практику на підприємстві;
- в) дистанційне навчання;
- г) самоосвіта вдома.

24. «Трансфер технологій» у системі «освіта – бізнес» означає:

- а) комерціалізацію наукових розробок університетів у реальному секторі економіки;
- б) купівлю комп'ютерів для університету;
- в) переведення студентів на іншу спеціальність;
- г) обмін викладачами між університетами.

25. Що таке «відтік мізків»?

- а) Втрата пам'яті через стрес;
- б) Еміграція висококваліфікованих фахівців за кордон;
- в) Внутрішня міграція в межах області;
- г) Зниження рівня інтелекту населення.

26. Яка стратегія соціальної відповідальності бізнесу вважається найбільш зрілою?

- а) Разова благодійна допомога;
- б) Інтеграція соціальних та екологічних цілей у бізнес-стратегію для створення спільних цінностей;
- в) Дотримання законодавчого мінімуму;
- г) Спонсорвання спортивної команди.

27. Міжнародний стандарт SA8000 регулює питання:

- а) якості продукції;
- б) соціальної відповідальності (умови праці, права людини);
- в) екологічного менеджменту;
- г) інформаційної безпеки.

28. *Поняття «інклюзивність» на ринку праці передбачає:*

- а) створення рівних можливостей та усунення бар'єрів для всіх категорій, включаючи вразливі групи;
- б) надання переваг лише молодим фахівцям;
- в) працевлаштування тільки «своїх»;
- г) ізоляцію людей з інвалідністю на спеціалізованих підприємствах.

29. *Яка головна мета моніторингу соціально-трудових відносин?*

- а) Покарання винних;
- б) Раннє виявлення кризових тенденцій для прийняття управлінських рішень;
- в) Збір історичних даних;
- г) Створення видимості роботи.

30. *Психосоціальна підтримка працівників в умовах війни включає:*

- а) заборону на прояв емоцій;
- б) програми ментального здоров'я, навчання першій психологічній допомозі, адаптацію ветеранів;
- в) збільшення фізичного навантаження;
- г) примусове лікування.

31. *«Зелені робочі місця» – це:*

- а) робочі місця для стажерів;
- б) робочі місця, що сприяють збереженню довкілля та енергоефективності;
- в) робота в сільському господарстві;
- г) робочі місця з низькою оплатою.

32. *Який інструмент дозволяє підтвердити результати неформального навчання (самоосвіти)?*

- а) Трудова книжка;
- б) Кваліфікаційний сертифікат, виданий акредитованим Кваліфікаційним центром;
- в) Диплом про вищу освіту;
- г) Рекомендація сусіда.

33. *Переміщення бізнесу (релокація) в умовах війни – це:*

- а) переміщення виробничих потужностей та персоналу у безпечніші регіони;
- б) ліквідація підприємства;
- в) продаж активів;
- г) перехід у державну власність.

34. *Який тип безробіття виникає через невідповідність навичок працівників потребам роботодавців?*

- а) Фрикційне;
- б) Структурне;
- в) Циклічне;
- г) Сезонне.

35. Соціальний діалог на рівні підприємства найчастіше реалізується через:

- а) страйки;
- б) переговори між адміністрацією та профспілковим комітетом щодо укладання колективного договору;
- в) судові позови працівників до директора;
- г) скарги в соціальних мережах.

36. Який підхід до оплати праці сприяє гендерній рівності?

- а) Оплата залежно від сімейного стану;
- б) Рівна оплата за працю рівної цінності;
- в) Менша оплата для жінок через ризик декретної відпустки;
- г) Оплата залежно від гучності вимог.

37. Що таке «м'які навички»?

- а) Вміння працювати з комп'ютером;
- б) універсальні компетентності (комунікація, командна робота, емоційний інтелект), що забезпечують ефективність діяльності незалежно від конкретної галузі та професії;
- в) Вміння шити м'які іграшки;
- г) Знання законодавства.

38. Яка головна демографічна проблема очікує Україну в повосенний період?

- а) Перенаселення;
- б) Старіння населення та неповернення частини зовнішніх мігрантів;
- в) Висока народжуваність;
- г) Надлишок робочої сили.

39. Система навчання впродовж життя передбачає:

- а) навчання до 25 років;
- б) безперервне навчання протягом усього життя для адаптації до змін;
- в) навчання тільки перед пенсією;
- г) навчання лише в школі.

40. Повоєнне відновлення України має базуватися на принципі:

- а) відновлення радянської індустрії;
- б) «Відбудувати краще, ніж було» – модернізація, інклюзивність та нові технології;
- в) економії на соціальних стандартах;
- г) відмови від промислового розвитку.

8. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

1. Концептуальні підходи до визначення сутності соціально-трудових відносин у сучасній економічній науці.
2. Система соціально-трудових відносин: аналіз суб'єктів, рівнів та їх взаємозв'язків.
3. Типологія соціально-трудових відносин: порівняльний аналіз моделей патерналізму, партнерства та конкуренції.
4. Зовнішні та внутрішні фактори, що визначають архітектуру сучасних соціально-трудових відносин.
5. Природа трудових конфліктів та механізми управління ними в умовах ринкової економіки.
6. Медіація (позасудове врегулювання) та інституційні методи вирішення колективних трудових спорів.
7. Трансформація змісту та характеру праці в умовах переходу до постіндустріального суспільства.
8. Трансформація зайнятості: новітні форми, гнучкі режими праці та їх правове регулювання.
9. Феномен прекаризації (нестійкості) праці та його вплив на соціальну безпеку працівника.
10. Вплив цифровізації економіки на структуру ринку праці та зміну соціально-трудових відносин.
11. Платформна зайнятість та економіка вільного заробітку як виклик для традиційної системи соціального захисту.
12. Еволюція наукових поглядів на проблему гармонізації у сфері праці.
13. Концепція Гідної праці МОП як методологічна основа регулювання соціально-трудових відносин.
14. Співвідношення категорій «соціальне партнерство», «соціальний діалог» та «гармонізація інтересів».
15. Макроекономічні регулятори соціально-трудової сфери: взаємозв'язок інфляції, оплати праці та зайнятості.
16. Демографічні передумови та соціокультурні чинники трансформації трудових відносин.
17. Інституційно-правове регулювання соціально-трудових відносин в Україні: сучасний стан та перспективи.
18. Роль міжнародних стандартів (МОП, директиви ЄС) у регулюванні національного ринку праці.
19. Принципи соціальної справедливості та паритетності в системі трудових відносин.
20. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу як інструмент гармонізації інтересів сторін.
21. Ключові диспропорції соціально-трудових відносин в Україні та шляхи їх подолання.
22. Вплив воєнного стану на систему регулювання соціально-трудових відносин та безпеку праці.

23. Стратегічні пріоритети державної політики у сфері праці в період повоєнного відновлення.

24. Система індикаторів діагностики стану та якості соціально-трудових відносин.

25. Методичні підходи до вимірювання дефіциту гідної праці та оцінки якості трудового життя.

26. Моніторинг соціально-трудових відносин: завдання та інформаційно-аналітичне забезпечення.

27. Використання цифрових технологій та великих даних для аналізу й прогнозування тенденцій ринку праці.

28. Людський капітал як фактор національної безпеки та конкурентоспроможності держави.

29. Загрози втрати людського капіталу внаслідок вимушеної міграції та механізми його збереження.

30. Роль соціальних партнерів у регулюванні міграційних процесів та реінтеграції мігрантів.

31. Професійний розвиток персоналу як зона спільної відповідальності держави, бізнесу та профспілок.

32. Безперервне навчання впродовж життя та роль роботодавців у розвитку компетенцій працівників.

33. Мотивація професійного розвитку персоналу в умовах цифровізації економіки.

34. Дуальна освіта та її значення для модернізації системи підготовки кадрів.

35. Взаємодія у трикутнику «освіта–наука–бізнес» як драйвер інноваційного розвитку економіки.

36. Роль бізнесу в комерціалізації наукових знань та трансфері технологій.

37. Забезпечення конкурентоспроможності економіки через розвиток інтелектуального потенціалу нації.

38. Адаптація трудового законодавства до умов воєнного стану: баланс гнучкості та захищеності.

39. Дерегуляція трудових відносин: ризики та можливості для бізнесу і працівників.

40. Інклюзивність ринку праці: механізми працевлаштування ветеранів та осіб з інвалідністю.

41. Психосоціальна безпека на робочому місці: нові виклики для менеджменту та профспілок.

42. Реінтеграція ветеранів війни у цивільне життя через механізми соціально-трудової адаптації.

43. Вплив Четвертої та П'ятої промислових революцій на безпеку праці та зміст трудових функцій.

44. Конкурентоспроможність українського ринку праці в умовах євроінтеграції.

45. Соціальна безпека працівника в умовах цифровізації та поширення дистанційної зайнятості.

46. Стратегії збереження та відтворення трудового потенціалу регіонів у кризових умовах.

47. Роль соціального діалогу у забезпеченні стабільності та безпеки економічних систем.

48. Сценарії трансформації соціально-трудових відносин в Україні на середньострокову перспективу.

49. Прогнозування глобальних ризиків та їх впливу на майбутнє сфери праці.

50. Моделі підвищення конкурентоспроможності національної економіки на основі модернізації соціально-трудових відносин.

9. КРИТЕРІЇ ТА ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ

Контроль засвоєння матеріалу здійснюється на двох рівнях: поточному (протягом семестру) та підсумковому (екзамен). Для об'єктивної оцінки використовується комплекс методів, що включає спостереження за активністю на заняттях, усні відповіді, письмові завдання та тестування. Загальна оцінка з дисципліни формується за 100-бальною шкалою та складається з трьох компонентів. Протягом семестру аспірант може накопичити максимум 60 балів через два рубіжні контролю (по 30 балів за кожен), що перевіряють засвоєння окремих розділів курсу. Решту 40 балів виносяться на семестровий екзамен, де оцінюється цілісне розуміння дисципліни та вміння застосовувати знання. Підсумкова кількість балів автоматично конвертується в оцінки за національною шкалою («Відмінно», «Добре», «Задовільно», «Незадовільно») та шкалою ЄКТС відповідно до затверджених університетом критеріїв. Така система заохочує систематичну роботу впродовж семестру і робить фінальний результат більш справедливим та прогнозованим.

Під час виставлення оцінки враховуються результати навчальної роботи здобувача вищої освіти протягом семестру.

Таблиця 6

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проєкту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
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

Наведена таблиця означає, що підсумкова оцінка формується за зрозумілими правилами і відображає рівень засвоєння матеріалу та вміння працювати з ним, а не загальне «враження» від відповіді. Шкала 100 балів далі

переводиться в літерну шкалу ЄКТС (A–F) і національні оцінки («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»), тому в таблиці нижче показано, які результати відповідають кожному діапазону балів.

Високі оцінки (A–B) означають глибоке й системне розуміння тем, уміння пояснювати їх своїми словами, бачити зв'язки між поняттями та застосовувати знання до нових ситуацій (зокрема в кейсах і проблемних питаннях), а також аргументовано відстоювати позицію без суттєвих помилок.

Рівень C означає, що матеріал загалом засвоєно, але є неточності, помилки або слабша аргументація; застосування знань можливе, проте не завжди впевнене й повне.

Оцінки D–E показують мінімально достатній рівень: основні поняття відомі, але відповіді переважно відтворювальні, помилок багато, а виконання завдань часто потребує підказок або додаткового уточнення.

Оцінки FX–F означають суттєві прогалини в базових темах і принципові помилки у завданнях, через що потрібне повторне опрацювання матеріалу, щоб досягти мінімальних вимог дисципліни.

10. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна література:

1. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник / О. І. Іляш, Н. О. Черненко, О. А. Шевчук та ін. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. 371 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/63581>.
2. Ємельяненко Л. М., Сімоходська О. В. Управління конфліктами: підручник. Київ : КНЕУ, 2011. 339 с.
3. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Суми: Сумський державний університет, 2024. 349 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi79/0059499.pdf>.
4. Колот А. М. Соціально-трудова реальність-XXI: філософія становлення, можливостей та викликів. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 3–31.
5. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. 2022. № 5. С. 59–76.
6. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.
7. Семикіна М. В., Бугаєва М. В., Запірченко Л. Д. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. Кропивницький: ЦНТУ, 2020. 224 с. URL: https://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/9588/1/Praktykum_EP_STV.pdf.
8. Семикіна М. В., Дудко С. В., Орлова А. А. та ін. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/10935>.
9. Семикіна М. В., Лучик С. Д., Запірченко Л. Д. та ін. Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі євроінтеграції: колективна монографія. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 281 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/12306>.
10. Семикіна М. В., Смутчак З. В., Пасека С. Р. Сучасна теорія соціально-трудова відносин: курс лекцій: навч. посіб. Кропивницький: Лисенко В. Ф., 2020. 236 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/10307/1/STV.pdf>.
11. Трансформація соціально-трудова сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О. Ф. Новікова та ін. Київ: Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2022. 385 с.

Додаткова література:

12. Антонюк Л. Л. та ін. Цифрова економіка: вплив інформаційно-комунікаційних технологій на людський капітал: монографія. Київ: КНЕУ, 2021. 337 с.
13. Геєць В. М. Соціалізація та соціальні інновації у розвитку економіки. *Економічна теорія*. 2020. № 4. С. 5–24. DOI: <https://doi.org/10.15407/etet2020.04.005>.
14. Колот А. М. Вирішення соціально-трудова конфліктів на засадах партнерства та соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 49. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2297>.

15. Колот А. М., Рябокони І., Бабій Ю. Соціально-трудоий вимір економіки платформ. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 68. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4965/4910>.
16. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудоий розвиток у ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–125. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097>.
17. Семикіна М. В., Бугаєва М. В. Стратегічне ділове спілкування: інструмент для формування стабільних соціально-трудоих відносин та розвитку людського потенціалу. *Вісник економічної науки України*. 2025. № 1(48). С. 125–133.
18. Семикіна М. В., Дмитришин Б., Журило І. Кадровий потенціал підприємства: методологія дослідження формування, оцінки та нарощування конкурентних переваг. *Академічні візії*. 2025. Вип. 39.
19. Семикіна М. В., Журило І., Дмитришин Б. Добросесність та соціальна відповідальність підприємців в контексті конкурентоспроможності торговельного та ресторанного бізнесу. *Академічні візії*. 2025. Вип. 40.
20. Семикіна М. В., Костишина А. І., Семикіна А. В. Формування мотивованості персоналу в умовах інноваційних трансформацій праці, цифровізації економіки, викликів та загроз. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2024. Вип. 12(45). С. 7–19. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/15000>.
21. Семикіна М. В., Нісфоян С., Запирченко Л., Семикіна А. Формування кадрового потенціалу в системі управління конкурентоспроможністю підприємства на етапі повоєнної розбудови економіки. *Herald of Khmelnytskyi National University*. 2024. № 3. С. 549–556.
22. Семикіна М. В., Сікорака В. І., Сікорака І. О. Інноваційні зміни у змісті праці та зайнятості в умовах діджиталізації та руху в ЄС. *Науковий вісник Львівської академії*. 2023. Вип. 8. С. 29–40.
23. Сіденко В. Р. Виклики і ризики цифрової трансформації: світовий та український контексти. *Економіка України*. 2021. № 5. С. 40–58.
24. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.; за заг. ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2015. 519 с.
25. Татаринцева Ю. Л., Юр'єва І. А. Соціальна відповідальність бізнесу та бізнес-соціальний аналіз: навч. посіб. Харків: НТУ «ХП», 2024. 206 с.
26. Degryse С. Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. *SSRN Electronic Journal*. 2016. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550>.
27. Fairwork Cloud-work Ratings 2023: work in the planetary labour market. 2023. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/>.

Законодавчі та нормативно-правові акти:

28. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
29. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

30. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>.

31. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

Інформаційні ресурси:

32. Державна служба зайнятості України: офіційний вебсайт. URL: <http://www.dcz.gov.ua>.

33. Міністерство економіки України: офіційний вебсайт. URL: <http://me.gov.ua>.

34. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського: офіційний вебсайт. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>.

35. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

36. Федерація професійних спілок України: офіційний вебсайт. URL: <https://fpsu.org.ua>.