

СИЛАБУС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ
 для здобувачів вищої освіти 3 курсу денної форми здобуття освіти (2023-2024 р.н.)
 освітньої програми «Менеджмент»
 спеціальності 073 «Менеджмент»
 галузі знань 07 «Управління та адміністрування»
 (шифр, назва галузі знань)
 Першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

ВИКЛАДАЧ



БРАТИШКО
Юлія Сергіївна

yezjf@nuph.edu.ua

1. **Назва закладу вищої освіти та підрозділу:** Національний фармацевтичний університет, кафедра управління та забезпечення якості у фармації.
2. **Адреса:** м. Харків, вул. Олександра Невського, 18, 3-й поверх, т. 057-771-81-47.
3. **Веб-сайт:** <https://quality.nuph.edu.ua>
4. **Інформація про викладача:**

Братішко Юлія Сергіївна

Доктор фарм. наук, доцент кафедри управління та забезпечення якості у фармації, відповідальна за навчальні плани освітньо-професійної програми «Управління охороною здоров'я та фармацевтичним бізнесом», супервайзер СУЯ НФаУ кафедри управління та забезпечення якості у фармації. Досвід науково-педагогічної діяльності – 17 років. Член Української асоціації з розвитку менеджменту та бізнес-освіти (УАРМБО), член ГО «Вінницька обласна асоціація фармацевтів «Cum Deo», член Громадської наукової організації «Міжнародний центр з розвитку науки і технологій», Голова фахової атестаційної комісії з прийому вступних випробувань за спеціальністю 073 «Менеджмент». Викладає освітні компоненти: «Соціальний менеджмент і соціальна відповідальність», «Управління персоналом і трудове право», «Управління персоналом», «Самоменеджмент і комунікативний менеджмент», «Економіка інноваційної діяльності», «Інноваційний менеджмент», «Управління інноваційним розвитком та конкурентоспроможністю організацій», «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Автор і співавтор 1 національного підручника, 10 навчальних посібників, 8 монографій, 9 науково-методичних рекомендацій, понад 30 навчально-методичних рекомендацій, понад 100 тез доповідей конференцій різних рівнів, понад 80 наукових та фахових статей у вітчизняних та закордонних виданнях, 9 термінів фармацевтичної енциклопедії. Наукові інтереси: управління фармацевтичним персоналом, соціальна відповідальність фармацевтичного бізнесу.

5. **Консультації** відбуваються згідно з розкладом он-лайн.
6. **Анотація освітньої компоненти:** освітня компонента «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є вибірковою для першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 Менеджмент освітньої програми «Менеджмент». Її основним завданням є підготовка бакалавра менеджменту, що володіє знаннями і практичними навичками з економіки праці.
7. **Мета освітньої компоненти:** Метою викладання освітньої компоненти «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є оволодіння знаннями щодо формування та механізму функціонування сучасного ринку праці; аналізу і прогнозування стану ринку праці; оцінки рівня зайнятості і безробіття; аналізу показників використання трудових ресурсів організації; обґрунтування та розрахунку показників оплати та преміювання праці; визначення чисельності персоналу; визначення витрат, необхідних для забезпечення організації трудовими ресурсами; організації та нормування праці; формування системи соціально-трудових відносин компанії; формування соціальної політики організації тощо.

8. Компетентності відповідно до освітньо-професійної програми:

Soft- skills / Загальні компетентності (ЗК):

ЗК 4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

Hard-skills / Фахові (спеціальні) компетентності (ФК):

СК 8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.

СК 9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.

СК 10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.

9. Програмні результати навчання (ПРН):

ПРН 6. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень.

ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.

10. Статус освітньої компоненти: Вибіркова.

11. Пререквізити освітньої компоненти: «Економіка праці та соціально-трудові відносини» входить до комплексу підготовки бакалаврів менеджменту, який забезпечується освітніми компонентами: «Економіка і фінанси підприємства», «Менеджмент», «Організація підприємницької діяльності» тощо.

12. Обсяг освітньої компоненти: 4 кредити ЕКТС: 52 години аудиторних занять, з них – 32 години лекцій, 20 годин – практичних занять; 68 годин самостійної роботи.

13. Організація навчання:

Формат викладання освітньої компоненти: онлайн-формат.

Зміст освітньої компоненти:

Змістовий модуль 1. Економіка праці та соціально-трудові відносини

Тема 1. Ринок праці в економічній системі.

Умови виникнення та механізм функціонування сучасного ринку праці. Характеристика ринку праці як підсистеми ринкової економіки, його взаємозалежність від інших видів ринків. Поняття «ринку праці», «ринку робочої сили», «ринку робочих місць». Особливості ринку праці. Основні елементи ринку праці. Складові індивідуальних та сукупних попиту та пропозиції на ринку праці. Характеристика сегментації ринку праці. Моделі функціонування конкурентного та монополістичного ринку праці. Особливості моделей ринків праці – японської, американської, західноєвропейської, шведської.

Тема 2 . Населення і трудові ресурси суспільства. Відтворення трудовихресурсів.

Кількісні та якісні характеристики населення. Сутність понять «трудові ресурси», «економічно активне населення». Види відтворення населення та трудових ресурсів. Типи руху населення. Характеристика демографічної ситуації в Україні.

Тема 3. Зайнятість населення і безробіття.

Поняття безробіття, які його види та причини виникнення. Рівень та тенденції безробіття в Україні. Основні напрями державної політики сприяння зайнятості. Гнучкі форми зайнятості.

Тема 4. Вартість робочої сили та її структура.

Зміст категорії «вартість життя» та її показники. Фактори формування заробітної плати та систему їх диференціації. Система податків на заробітну плату та дохід в Україні.

Тема 5. Заробітна плата. Тарифна система оплати праці.

Планування фонду заробітної плати. Детальне планування фонду заробітної плати робітників. Планування фонду заробітної плати керівників, спеціалістів, службовців. Планування середньої заробітної плати і співвідношення темпів її підвищення з темпами зростання продуктивності праці. Сутність, функції, елементи та принципи організації заробітної плати; оволодіти методикою розрахунку елементів тарифної системи оплати праці.

Тема 6. Відрядна форма оплати праці та її системи.

Методика розрахунку оплати праці за умов різних систем відрядної форми оплати праці. Умови належного використання прямої відрядної системи оплати праці. Умови застосування відрядно-преміальної системи оплати праці. Умови застосування акордної та акордно-преміальної системи оплати праці. Методи нарахування заробітку за умов відрядно-прогресивної системи оплати праці. Методи розподілу загального заробітку між членами бригади.

Тема 7. Погодинна форма оплати праці та її системи.

Характеристика погодинної форми оплати праці, її системи та умови їхнього використання. Особливості оплати праці керівників, фахівців та службовців. Показники та умови преміювання за умов погодинної форми оплати праці.

Тема 8. Організація праці.

Резерви ефективного використання робочого часу. Роль нормування праці у виявленні та використанні внутрішньовиробничих резервів зниження трудомісткості та кращого використання робочого часу. Сутність і визначення процесів суспільного поділу і кооперування праці, їх взаємозв'язок і взаємозалежність. Поділ і кооперування праці на підприємстві, їх форми. Поняття робочого місця, робочої зони. Організація та обслуговування робочих місць. Атестація робочих місць.

Тема 9. Нормування праці.

Сутність, задачі та принципи нормування праці. Методика вивчення та вимірювання витрат робочого часу. Класифікація витрат робочого часу виконавця. Методи нормування праці та типи норм праці. Порядок розрахунку норм праці за допомогою показників виробітку, обслуговування, чисельності тощо. Система встановлення, перегляду та заміни норм праці.

Тема 10. Управління продуктивністю праці.

Поняття продуктивності праці. Закон зростання продуктивності праці. Показники та методи вимірювання продуктивності праці на макро- та мікрорівні. Натуральний та умовно – натуральний методи вимірювання продуктивності праці, їхні переваги та недоліки. Трудовий метод вимірювання продуктивності праці та сфера його використання. Вартісний метод вимірювання продуктивності праці, його різновиди, переваги й недоліки. Природні та суспільні умови підвищення продуктивності праці. Макроекономічні факторипідвищення продуктивності праці. Класифікація резервів зростання продуктивності праці.

Тема 11. Аналіз і планування трудових показників.

Система трудових показників. Методи аналізу чисельності працівників, продуктивності праці і витрат на робочу силу. Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання. Нормативи планування витрат роботодавців на соціальне страхування, медичне обслуговування, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, соціально-побутове, вихідну допомогу.

Тема 12. Система управління персоналом.

Складові персоналу підприємства. Предмет, засоби та продукт управлінської праці. Концепції управління персоналом. Підсистеми роботи з персоналом та проаналізуйте їхні взаємовідносини. Особливості управління персоналом у США та Японії. Методи побудови системи управління персоналом.

Тема 13. Основи кадрового діловодства.

Документ як джерело управлінської інформації. Функції документів, наведіть їх класифікацію. Номенклатура справ з кадрового діловодства. Документація для забезпечення руху кадрів. Ведення особових справ та документування обліку особового складу. Принципові відмінності філософії підприємства та “Правил внутрішнього трудового розпорядку”. Порядок заключення контракту з адміністрацією. Основні розділи положення про підрозділи та посадові інструкції.

Тема 14. Соціальна політика. Соціальний трипартизм.

Основні напрямки державного регулювання ринку праці. Основні завдання державної служби зайнятості. Соціальні гарантії держави в галузі зайнятості та захисту від безробіття. Основні напрямки діяльності бірж праці. Сутність соціального захисту населення та його основних напрямків у сфері праці. Соціальні інститути та механізм соціального захисту робітника. Економічні теорії щодо регулювання ринку праці. Світові моделі регулювання зайнятості та можливості їх застосування в Україні. Державна політику доходів та сутність соціального трипартизму.

Тема 15. Трудовий колектив як соціальний організм

Види соціальних груп. Соціальна структура колективу та її складові частини. Сутність моделі мотивації поведінки людини в піраміді А. Маслоу. Відмінні риси теорії Д.Мак Келланда від теорії А. Маслоу та К. Альдерфера. Групи показників, що впливають на якість трудового життя.

Семестровий залік.**14. Види та форми контролю:**

Поточний контроль: усне опитування, виступи (наукові доповіді, презентації), активна участь у дискусіях, складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач, комплексні завдання, зведені спостереження тощо.

Контроль змістових модулів: складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач. Умови допуску до контролю змістових модулів: для допуску до контролю змістового модуля 1 необхідна наявність мінімальної кількості балів за темами змістового модуля 1.

15. Система оцінювання з освітньої компоненти: оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою: поточний контроль – 3-5 балів за тему за практичними та семінарськими заняттями, змістовий модуль 1 – 15-25 балів. Результати семестрового контролю у формі семестрової оцінки оцінюються за шкалою ECTS, 100-бальною та чотирибальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»).

Бали з освітньої компоненти нараховуються за таким співвідношенням:

Види оцінювання	Максимальна кількість балів
Змістовий модуль 1. Економіка праці та соціально-трудова відносини - оцінювання тем (3-5) (робота на заняттях 3-5): робота на заняттях (усне опитування, виступи (наукові доповіді, презентації), активна участь у дискусіях, складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач, вирішення комплексних задач; - контроль змістового модуля 1 (складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач).	100 (100%)

Самостійна робота здобувачів вищої освіти оцінюється під час поточного контролю та під час контролю змістового модуля.

16. Політики освітньої компоненти:

Політика освітньої компоненти («правила гри») визначається вимогами кафедри до здобувача вищої освіти при вивченні освітньої компоненти щодо академічної доброчесності, щодо відвідування занять, щодо

дедлайнів, відпрацювання, підвищення рейтингу, ліквідації академічної заборгованості, щодо оскарження оцінки з освітньої компоненти (апеляцій) тощо.

Так, *політика щодо академічної доброчесності* ґрунтується на засадах академічної доброчесності, наведених в ПОЛ «Про заходи щодо запобігання випадків академічного плагіату у НФаУ» (<https://nuph.edu.ua/akademichna-dobrochesnist/>). Списування при оцінюванні успішності здобувача вищої освіти під час контрольних заходів на практичних (семінарських) заняттях, контролю змістових модулів та семестрового екзамену заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Реферати (наукові доповіді) повинні мати коректні текстові посилання на використану літературу. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача освіти є підставою для її не зарахування викладачем.

Політика щодо відвідування занять. Здобувач вищої освіти зобов'язаний відвідувати навчальні заняття (ПОЛ «Про організацію освітнього процесу НФаУ» (<https://nuph.edu.ua/polozhennya-shhodo-organizacii-osvitnogo-procesu-u-nfau/>)) згідно з розкладом (<https://nuph.edu.ua/rozklad-zanyat/>), дотримуватися етичних норм поведінки.

Політика щодо дедлайнів, відпрацювання, підвищення рейтингу, ліквідації академічної заборгованості.

Відпрацювання пропущених занять здобувачем вищої освіти здійснюється відповідно до ПОЛ «Положення про відпрацювання студентами пропущених навчальних занять та порядок ліквідації академічної різниці в навчальних планах у НФаУ» (https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2018/09/pol-a2.2-10-182_polozhennja-pro-vidpracjuvannja-propushhenih-zanjat-ta-porjadok-likvidacii-akademichnoi-riznici-1.pdf) згідно з встановленим на кафедрі графіком відпрацювань пропущених занять. Підвищення рейтингу та ліквідація академічної заборгованості з освітньої компоненти здійснюється здобувачами освіти відповідно до порядку, наведеного в ПОЛ «Про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у НФаУ» (https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.2.-32-031_polozhennja-pro-porjadok-ocinjuvannja-rezultativ-navchannja-zvo-u-nfau-red.05-2022.pdf). Здобувачі вищої освіти зобов'язані дотримуватися усіх строків, визначених кафедрою для виконання видів письмових робіт з освітньої компоненти. Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку – до 20% від максимальної кількості балів за даний вид роботи.

Політика щодо оскарження оцінки з освітньої компоненти (апеляцій). Здобувачі вищої освіти мають право на оскарження (апеляцію) оцінки з освітньої компоненти, отриманої під час контрольних заходів. Апеляція здійснюється відповідно до ПОЛ «Положення про оскарження результатів семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти у НФаУ» (https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2016/12/pol-a2.2-38-050_polozhennja-pro-oskarzhennja-rezultativ-pidsumkovogo-kontrolju-znan-zdobuvachami-vishhoi-osviti-u-nfau-red.01-2021.pdf).

Політика щодо визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти. Визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти здійснюється відповідно до ПОЛ «Про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти у НФаУ» (https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.3-32-208_polozhennja-pro-porjadok-viznannja-rezultativ-navchannja-otrimanih-shljahom-neformalnoi-ta-informalnoi-osviti-red.02-2022.pdf). Для оцінювання результатів неформального та/або інформального навчання здобувача вищої освіти атестаційна комісія визначає обсяг і методи демонстрації та вимірювання цих результатів навчання з урахуванням їх змісту та можливої специфіки. Методи демонстрації та вимірювання результатів неформального та/або інформального навчання заявника можуть відрізнитись від методів, які застосовуються для здобувачів освіти в рамках відповідної освітньої програми, водночас вони повинні забезпечувати змістову валідність оцінювання. Атестаційна комісія приймає рішення про визнання результатів неформального та/або інформального навчання здобувача, якщо за підсумками оцінювання підтверджено відповідність цих результатів результатам навчання, передбаченим відповідною освітньою програмою.

17. Інформаційне та навчально-методичне забезпечення дисципліни:

Обов'язкова література	<ol style="list-style-type: none"> Посилкіна, О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини навч. посіб. для студ. екон. спец. / О. В. Посилкіна О. В., Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова та ін. – Х. : НФаУ, 2014. – 346 с. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С., Кубасова Г. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : метод. рекомен. До прак. роботи для здобувачів вищ. освіти економ. спеціальностей / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова. – Х. : НФаУ, 2020. – 84 с. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С., Кубасова Г. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум для студентів економічних спеціальностей. – Х. : НФаУ. – 2018. – 186 с.
Додаткова література для	<ol style="list-style-type: none"> Закон України “Про зайнятість населення” / Закони України, том 1. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – С. 252–268.

поглибленого вивчення освітньої компоненти	<p>2. Закон України “Про колективні договори і угоди” / Закони України, том 6. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 5–11.</p> <p>3. Закон України “Про оплату праці” / Закони України, том 8. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 210–218.</p> <p>4. Кодекс законів про працю України / Закони України, том 8. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 210–218.</p> <p>5. Посилкіна, О. В. Diagnostics of current problems of personnel management in pharmaceutical industrial enterprises / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Г. В. Кубасова // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – № 1 (33). – 2014. – С. 16–22</p>
Актуальні електронні інформаційні ресурси (журнали, сайти тощо) для поглибленого вивчення освітньої компоненти	<p>1. Офіційний сайт державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/</p> <p>2. Офіційний сайт Верховної ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://rada.gov.ua</p> <p>3. Офіційний сайт бібліотеки ім. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/</p> <p>4. Центр дистанційних технологій навчання НФаУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pharmel.kharkiv.edu</p> <p>5. Офіційний сайт кафедри управління та забезпечення якості у фармації НФаУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://quality.nuph.edu.ua/</p> <p>6. Офіційний сайт Наукової бібліотеки НФаУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lib.nuph.edu.ua/</p>
Система дистанційного навчання Moodle	https://pharmel.kharkiv.edu/moodle/course/view.php?id=1722

18. Технічне й програмне забезпечення освітньої компоненти: наявність персонального комп’ютера/ ноутбука/планшета/смартфона із доступом в Інтернет та встановленим ZOOM пристроєм, Microsoft Office, Microsoft Office Visio, віртуальне навчальне середовище Moodle.