**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені Вадима Гетьмана»**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології**

**Кафедра соціоекономіки та управління персоналом**

|  |
| --- |
| ЗАТВЕРДЖЕНО: |
| Науково-методичною радою Університету |
| Протокол № \_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. |
|  |
| Голова НМР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А. М. Колот |

**РОБОЧА ПРОГРАМА**

**ТРЕНІНГ-КУРСУ**

**«Управління зайнятістю»**

|  |  |
| --- | --- |
| рівень вищої освіти | перший (бакалаврський) |
|  |  |
|  |  |
| тип дисципліни | вибіркова |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **ПОГОДЖЕНО**: |
| Директор Центру менеджменту та моніторингу якості освіти |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Т.О. Фролова |

 | **РЕКОМЕНДОВАНО:**кафедрою соціоекономіки та управління персоналом та економіки праці протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Завідувач кафедри\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.С. Лопушняк |

 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |

**РЕКОМЕНДОВАНО:**кафедрою соціоекономіки та управління персоналомпротокол № 1 від 30.08.2021р.Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.С.Лопушняк

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |

 | Завідувач кафедри\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.С. Лопушняк |

 |

Київ – 2021

Розробник: Щетініна Людмила Валеріївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом.

email: sludval@ukr.net

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання | **денна, заочна, дистанційна** |
| Семестр | **4** |
| Кількість кредитів ECTS | **4** |
| Форма підсумкового контролю | **залік** |
| Мова викладання | **українська** |

**Зміст**

|  |  |
| --- | --- |
|  | стор. |
| **ВСТУП**…………………………………………………………….. | 4 |
| **1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ТРЕНІНГ-КУРСУ**……………................................................................. | 7 |
| **2. ЗМІСТ ТРЕНІНГ-КУРСУ ЗА ТЕМАМИ**……………….............................................................................. | 8 |
|  |  |
| Тема 1. Місце ринку праці в економічній системі. Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці.……………………… | 8 |
| Тема 2. Індивідуальна пропозиція праці.…………………………………. | 8 |
| Тема 3. Сукупна пропозиція праці.………………………………………… | 9 |
| Тема 4. Індивідуальний та сукупний попит на працю.………………….. | 9 |
| Тема 5. Зайнятість населення.…………………………………………….. | 10 |
| Тема 6. Безробіття: соціально-економічна сутність, види та наслідки. Соціальний захист безробітних.………………………………………….. | 10 |
| Тема 7. Гнучкий ринок праці. ……………………………………………. | 11 |
| Тема 8. Активна і пасивна політики зайнятості………………………… | 12 |
| **3. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА…………………………………………………………………** | 13 |
| 3.1. Порядок поточного і підсумкового оцінювання результатів навчання здобувача……………………………………………………………………… | 13 |
| 3.2. Перезарахування та визнання результатів навчання з тренінг-курсу…………………………………………………………………….. | 15 |
| **4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА ……………….....................................................................................................** | 16 |
| 4.1. Основна література …………………………………………………... | 16 |
| 4.2. Додаткова література ………………………………………………… | 17 |
| 4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси | 17 |

**Вступ**

Робоча програма тренінг-курсу «Управління зайнятістю» розроблена відповідно до Положення про робочу програму навчальної дисципліни в ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», затвердженого Вченою радою Університету 27.05.2021 р. (протокол № 10) та введеного в дію наказом ректора від 27.05.2021 р. №306.

**Анотація тренінг-курсу «Управління зайнятістю».** Тренінг-курсу «Управління зайнятістю» присвячена вивченню наукових та практичних засад ефективної зайнятості населення на всіх рівнях управління, а також її підтриманню завдяки інструментарію ринкового саморегулювання та державного політики зайнятості. Логіка викладання, структура і зміст навчальної дисципліни визначаються тим, що дослідження «зайнятості населення» має базуватися на систематизації методологічних підходів до розуміння її сутності, а також побудові системи управління зайнятістю в країні. Базовими елементами системи управління зайнятістю є її мета, принципи, складові та структура, засоби та інструментарій управління нею. Досягнення ефективної зайнятості населення не можливе без активної та пасивної політики на ринку праці, а також його гнучкості. Активна політика на ринку праці має активізувати економічних суб’єктів до зайнятості через створення робочих місць, організацію власної справи, навчання, професійну та/або територіальну мобільність тощо. Пасивна політика на ринку праці забезпечує фінансову стабільність економічних суб’єктів в кризові періоди розвитку економіки та періоди безробіття. Ситуація на ринку праці є динамічною, тому досягнення ефективної зайнятості вимагає швидкої реакції на зміни, а отже гнучкості ринку праці.

**Міждисциплінарні зв’язки тренінг-курсу «Управління зайнятістю».** Тренінг-курс «Управління зайнятістю» взаємопов’язаний з навчальними дисциплінами «Трудове право», «Макроекономіка», «Менеджмент соціально-трудових відносини», «Національна економіка», «[Управління трудовим потенціалом](https://kneu.edu.ua/ua/kaf_fupstap/k_upravlinnja_personalom/disciplines_of_bachelor_level_up_pers/adm_hum_pot/)», «[Соціальний захист населення](https://kneu.edu.ua/ua/kaf_fupstap/k_upravlinnja_personalom/disciplines_of_bachelor_level_up_pers/soc_zah/)» тощо.

**Мета вивчення тренінг-курсу** полягає в оволодінні знаннями і практичними навичками формування ефективної зайнятості, а також її підтримання завдяки інструментарію ринкового саморегулювання та державного політики зайнятості.

**Завдання тренінг-курсу** полягають у оволодінні знаннями з теоретичних і нормативно-правових засад функціонування ринку праці і управління зайнятістю; формування навичок аналізувати ситуацію, визначати тенденції на ринку праці для формулювання рекомендацій забезпечення ефективної зайнятості.

**Предмет тренінг-курсу:** процеси дослідження ринку праці та управління зайнятістю населення на мікро- та макрорівнях.

Методи навчання та засоби діагностики, що відповідають визначеним результатам навчання у тренінг-курсі «Управління зайнятістю» наведено в табл. 1.

Таблиця 1 – Результати та методи навчання, засоби діагностики у тренінг-курсі «Управління зайнятістю»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Результати навчання в навчальній дисципліні** | **Методи навчання** | **Засоби діагностики** |
| **Код** | **Результати навчання** |
| **1.**  | **Знання:** |
|  | розуміти сутність понять: «ефективний ринок праці», «цивілізований ринок праці», «здоровий ринок праці», «індивідуальний попит», «індивідуальна пропозиція», «ефективний попит», «сукупний попит», «сукупна пропозиція», «зайнятість», «зайнята особа», «продуктивна зайнятість», «ефективна зайнятість», «категорія іноземної особи», «статус безробітної особи», «безробіття», «масове вивільнення», «внутрішньо переміщена особа» тощо. | *лекція, практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ* | *Презентація, захист результатів діяльності, тест, перевірка: аналітично- розрахункової роботи, індивідуальної роботи, модульної роботи. Підсумкова контрольна робота* |
| **2.** | **Уміння/навички:** |
| 2.1 | готувати обов’язкову звітність (форми 3-ПН, 4-ПН, звіт про виконання 5% -ї квоти, звіт про виконання нормативу працевлаштування інвалідів), оцінювати фінансові ризики порушення порядку її подання; | *практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ* | *Презентація, захист результатів діяльності, тест, перевірка: аналітично- розрахункової роботи, індивідуальної роботи, модульної роботи. Підсумкова контрольна робота.* |
| 2.2. | взаємодіяти з категоріями громадян, які потребують додаткових гарантій у працевлаштуванні, а також іноземцями, оцінювати фінансові ризики порушення законодавчого порядку взаємодії з ними; | *практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ* |
| 2.3. | оцінювати можливості отримання роботодавцем компенсації від державної служби зайнятості за працевлаштування безробітних, виконувати умови отримання компенсації та оцінювати фінансові ризики (штрафи) за їх недотримання тощо. | *практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ* |
| **3.** | **Комунікація** |
|  | ефективно взаємодіяти з посадовими особами державної служби зайнятості, Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, різними категоріями населення. | *дискусія, вирішення ситуаційних вправ, аналітична доповідь* | *Захист результатів діяльності, тест, перевірка: аналітично- розрахункової роботи, індивідуальної роботи, модульної роботи. Підсумкова контрольна робота.* |
| **4.**  | **Відповідальність і автономія** |
|  | розуміння особистої відповідальності за управлінські рішення чи надані пропозиції/рекомендації, які можуть впливати на розвиток країни, діяльність організації та соціальну захищеність населення/персоналу; оцінювати фінансові ризики прийняття управлінських рішень. | *лабораторні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ* | *Захист результатів діяльності, тест, перевірка: аналітично- розрахункової роботи, індивідуальної роботи, модульної роботи. Підсумкова контрольна робота.* |

Досягненню мети та ефективній реалізації завдань тренінг-курсу підпорядкована логіка її викладання, структура і зміст.

**1. Тематичний план тренінг-курсу «Управління зайнятістю»**

|  |  |
| --- | --- |
| Тема | Кількість годин  |
| Форма навчання: |
| Денна форма  | Заочна форма | Дистанційна форма |
| Заняття з викладачем | С | Заняття з викладачем | С | Заняття у дистанційному режимі | С |
| Л | П | Інд | К | Інд. |
| Місце ринку праці в економічній системі. Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці | 4 | 6 | - | 8 | 2 | - | 12 | 4 | 11 |
| Індивідуальна пропозиція праці | - | 2 | - | 8 | 2 | 2 | 12 | 4 | 11 |
| Сукупна пропозиція праці | - | 6 | 4 | 8 | 2 | 2 | 12 | 4 | 11 |
| Індивідуальний та сукупний попит на працю | - | 6 | 4 | 8 | 2 | 2 | 12 | 4 | 11 |
| Зайнятість населення | - | 6 | 4 | 6 | 2 | 2 | 12 | 4 | 11 |
| Безробіття: соціально-економічна сутність, види та наслідки. Соціальний захист безробітних. | - | 6 | - | 6 | 2 | 2 | 12 | 4 | 11 |
| Гнучкий ринок праці | - | 6 | - | 8 | 2 | - | 10 | 4 | 11 |
| Активна і пасивна політики зайнятості | - | 6 | - | 8 | 2 | 2 | 10 | 4 | 11 |
| **Усього:** | **4** | **44**  | **12**  | **60** | **16**  | **12**  | **92**  | **32** | **88** |
| **Підсумковий контроль – поточний модульний контроль** |
| **Разом:** |
| годин | 120 | 120 |
| кредитів | 4 | 4 |

Умовні позначення: Л – лекції; П – практичні заняття; К – контактні заняття; Інд. – індивідуальні заняття; С – самостійна робота студентів

**2. Зміст навчальної дисципліни за темами**

**Тема 1. Місце ринку праці в економічній системі. Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці.**

Поняття «ринок праці», «ринок робочої сили» та «ринок робочих місць»: наукова полеміка. Умови виникнення та ефективного функціонування сучасного РП: наукова полеміка. Умови виникнення та ефективного функціонування РП. Елементи та види кон’юнктури РП. Маркетинговий підхід до вивчення кон’юнктури РП.

Ринок праці як підсистема ринкової економічної системи. Функціональний зв’язок ринку праці з іншими типами ринків за економічним призначенням і, передусім, з ринками товарів та послуг і капіталу.

Функції РП: суспільного поділу праці, інформаційна, посередницька, ціноутворююча, стимулююча, регулююча. Структура РП.

Сегментація РП за різними ознаками: територіальний та професійний підхід, кількісне співвідношення покупців і продавців товару «робоча сила» умови конкуренції тощо. Первинний і вторинний РП.

Класичний, неокласичний, кейнсіанський, монетариський, інституціоналістський та марксистський підходи до аналізу РП. Критерії вибору моделі ринку праці: наукова полеміка.

Особливості ринку праці. Позитивні та негативні наслідки функціонування РП.

Основні моделі ринку праці: патерналістська, соціал-демократична, ліберальна. Їх основні характеристики та представники.

Регулююча роль попиту і пропозиції на ринку праці. Ціна і вартість робочої сили. Класичний аналіз ринку праці. «Хрест Маршала» як відображення механізму саморегулювання ринку праці.

Роль і сутність механізму у функціонування сучасного РП. Суб’єкти, об’єкти, цілі, інструменти та засоби впливу. Носії, виразники та виконавці господарсько-трудових інтересів. Об’єкти державного регулювання на РП. Ефективний ринок праці, цивілізований ринок праці та «здоровий» ринок праці: наукова полеміка щодо відмінностей між ними. Місце ринку праці в соціально-економічній політиці країни**.** Індексно-факторнамодель впливу головних показників зайнятості на стан соціально-економічного розвитку країни.

**Тема 2. Індивідуальна пропозиція праці.**

Складові індивідуальної пропозиції на РП. Функція корисності. Гранична норма заміни доходу на відпочинок. Криві байдужості та бюджетна лінія. Гранична норма ринкової заміни. Поняття нетрудового доходу та його вплив на положення бюджетної лінії. Карта байдужості. Класична теорія пропозиції робочого часу. Ефект доходу та ефект заміни. Деякі практичні висновки відносно класичної теорії пропозиції робочого часу. Статистичні дані про скорочення робочого періоду. Законодавче регулювання робочого часу в Україні та в інших країнах. Фактори, що впливають на індивідуальне рішення щодо пропозиції робочого часу.

Пропозиція інтенсивності праці та якості робочої сили. Поняття «робоча сила» і «людський капітал». Фактори, що характеризують якість робочої сили. Особливості товару «робоча сила» на ринку праці. Залежність рівня заробітної плати від рівня освіти. Теорія людського капіталу. Складові рішення про інвестиції в людський капітал. Визначення сучасної вартості майбутніх платежів. Визначення привабливості капіталовкладень в освіту. Критерії класифікації факторів індивідуальної пропозиції на ринку праці: наукова полеміка.

Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Особливості розрахунок п’ятивідсоткової квоти.Поширені помилки розрахунку п’ятивідсоткової квоти. Необґрунтована відмова та фінансові ризики (штрафи) у разі її допущення.

**Тема 3. Сукупна пропозиція праці.**

Вузький та широкий підходи до визначення попиту та пропозиції на РП. Поняття сукупної пропозиції робочої сили.

Схема зайнятості робочої сили. Джерела сукупної пропозиції робочої сили. Потоки пропозиції робочої сили. Структурно-функціональний аналіз пропозиції робочої сили.

Поняття «трудовий потенціал», «трудові ресурси», «людські ресурси», «робоча сила»: наукова полеміка щодо відмінностей між ними та їх практичного значення.

Якісний склад пропозиції робочої сили: за категоріями населення, віком, статтю, професіями, кваліфікацією.

Регіональний аспект пропозиції робочої сили в Україні. Обсяги пропозиції, структура, особливості формування і завдання з регулювання відповідно до попиту на робочу силу в умовах ринкової трансформації економіки України.

Масове вивільнення: критерії, звітність (форма 4-ПН) та фінансові ризики (штрафи)

**Тема 4. Індивідуальний та сукупний попит на працю.**

Поняття індивідуального попиту на робочу силу. Фактори, що впливають на обсяги індивідуального попиту на робочу силу. Вимоги робочих місць до якості робочої сили. Циклічний характер попиту на робочу силу в зв’язку з циклічністю економічного і технічного розвитку. Коротко - та довгостроковий попит на робочу силу. Свобода підприємництва, економічні інтереси та конкуренція роботодавців за робочу силу як умова функціонування РП. Гранична продуктивність. Закон граничної віддачі.

Регіонально-галузевий аналіз попиту на робочу силу. Пряма еластичність попиту на робочу силу. Перехресна еластичність попиту на працю. Їх практичне значення. Поточний попит: звітність (форма 3-ПН) та особливості її подання. Направлення служби зайнятості на працевлаштування.

Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення: створення умов для реалізації прав працівників, дотримання вимог трудового законодавства, підтвердження професійної кваліфікації за робітничими професіями; створення гідних умов праці; організація заходів для запобігання масовому вивільненню, здійснення заходів, які передбачені колективним договором, організація та проведення громадських робіт (інших робіт тимчасового характеру).

Участь об’єднань роботодавців у забезпеченні зайнятості населення: погодження змісту професійного навчання, подання пропозицій до проектів актів законодавства з питань зайнятості, здійснення заходів, передбачених національними, регіональними та галузевими угодами, участь в управлінні загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням.

**Тема 5. Зайнятість населення.**

Сучасне поняття зайнятості. Комплексність проблеми зайнятості. Законодавче визначення зайнятості в Україні. Економічна соціальна сутність зайнятості. «Зайняті», «незайняті», «тимчасово незайняті», громадяни відповідно до закону України «Про зайнятість населення». «Зайняті економічною діяльністю». «зайняті індивідуальною трудовою діяльністю» відповідно до міжнародних норм. Функції зайнятості. Кількісний та якісний виміри зайнятості: наукова полеміка.

Концептуальний поділ зайнятості (повна, глобальна, примусова зайнятість). Поняття «ефективна зайнятість» та «продуктивна зайнятість»: наукова полеміка щодо відмінностей між ними та практичного значення оцінювання їх рівня. Класифікація основних форм зайнятості. Принципова основа нелегальної та нерегламентованої форм зайнятості. Економічне і соціальне значення цих форм зайнятості. Практичні кроки щодо зменшення обсягів нерегламентованої зайнятості.

Державна політика зайнятості. Мета і завдання державної політики зайнятості. Основні принципи державної політики зайнятості. Місце зайнятості в політиці держави. Пріоритети державної політики зайнятості в Україні.

Основні тенденції у розвитку зайнятості в Україні та їх чинники. Вплив диференціації доходів на зайнятість.

Зайнятість інвалідів: нормативи, особливості працевлаштування, фінансові ризики (штрафи) за невиконання нормативу. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».

Зайнятість іноземців: категорії іноземців, підстави отримання дозволу на працевлаштування іноземців, порядок видачі та продовження дії дозволу на працевлаштування іноземців, порядок оплати дозволу на працевлаштування іноземців.

Зайнятість та працевлаштування внутрішньо переміщених осіб: види компенсацій за працевлаштування, порядок отримання компенсацій за працевлаштування.

**Тема 6. Безробіття: соціально-економічна сутність, види та наслідки. Соціальний захист безробітних.**

Сутність безробіття. Економічні і соціальні наслідки безробіття. Основні причини безробіття в Україні. Диференціація безробіття за видами та її практичне значення. Приховане і часткове безробіття та його наслідки. Причини особливої небезпеки для економіки і соціального стану хронічного безробіття. Приховане безробіття: сутність, прояви, законодавче обмеження. Відпустка без збереження заробітної плати: тривалість, фінансові ризики (штрафи). Відмінності у визначенні безробітної особи за Законом України «Про зайнятість населення» та за міжнародними нормами. Показники безробіття.

Безробіття і макроекономічні показники. Природний рівень безробіття. Безробіття і вільні робочі місця (крива Беверіджа). Безробіття і обсяг ВВП. Закон Оукена: наукова полеміка щодо практичного значення його використання. Безробіття і інфляція (крива Філліпса). «Вхід» у безробіття. Теорія пошуку роботи.

Основні напрями державних заходів щодо скорочення рівня безробіття. Два можливі підходи держави щодо скорочення безробіття: американський («жорсткий») та шведський («протекціоністський»).

Соціальний захист безробітних. Головні принципи соціального захисту безробітних. Джерела виплати допомоги по безробіттю, умови виплати, терміни виплати, розміри виплати, умови невиплати, компенсації і гарантії при втраті роботи. Пільгові умови працевлаштування, їх практичне застосування.

Підходяща робота та особливості її визначення відповідно до тривалості безробіття, професійно-кваліфікаційного рівня безробітного, наявності вакансій на ринку праці.

Часткове безробіття: сутність та критерії; порядок підготовки документів для виплати допомоги по частковому безробіттю; категорії осіб, які не можуть розраховувати на отримання допомоги по частковому безробіттю, розмір допомоги по частковому безробіттю.

Допомога по частковому безробіттю на період карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: тривалість, порядок надання, розмір, фінансові ризики недотримання умов надання допомоги.

**Тема 7. Гнучкий ринок праці.**

Причини виникнення поняття «гнучкий ринок праці». Поняття гнучкості та жорсткості РП, їх характеристики. Фактори впливу на гнучкість ринку праці. Зв’язок гнучкості зі вторинним ринком праці.

Заходи щодо посилення гнучкості ринку праці. Проблеми ринкової економіки, які можна розв’язати використанням гнучких форм зайнятості. Гнучкі форми зайнятості та їх роль у державному регулювання зайнятості. Критерії розподілу гнучких форм зайнятості: наукова полеміка. Види гнучких форм зайнятості.

Нестандартні режими робочого часу: неповний робочий день та його різновиди, гнучкий робочий рік, стиснутий робочий тиждень, режими гнучкого робочого часу.

Надомна праця. Тимчасовий найм. Форми тимчасового найму. Методи посилення гнучкості витрат на робочу силу. Дотримання принципів трудової моралі на японських підприємствах як засіб досягнення гнучкості витрат на робочу силу.

Активність, мобільність і міграція робочої сили, чинники, які впливають на кожну з перелічених категорій. Основні теорії міграції. Позитиви і негативи трудової міграції.

Атипові форми зайнятості. Фріланс. Дистанційна зайнятість. Надомна праця. Критерії виокремлення атипових форм зайнятості. Законодавчі засади регулювання атипових форм зайнятості.

**Тема 8. Активна і пасивна політики зайнятості.**

Сутність активної і пасивної політики зайнятості: наукова полеміка щодо принципових відмінностей між ними. Активні заходи держави на ринку праці і джерела їх здійснення. Профорієнтація, профпідготовка, перекваліфікація і підвищення кваліфікації персоналу в системі активних заходів, їх роль і недоліки, які мають місце в Україні.

Сутність і вплив на зайнятість пасивних методів в умовах України.

Державна і регіональна програми зайнятості. Їх розробка, узгодження, схвалення, моніторинг виконання, недоліки в практичній реалізації. Концептуальні основи оцінювання ефективності державного управління зайнятістю.

Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття: засади функціонування, розподіл витрат, розмір допомоги по безробіттю. Порядок визначення середньоденної заробітної плати для розрахунку допомоги по безробіттю, допомоги по безробіттю, одноразової допомоги по безробіттю.

Активні заходи сприяння зайнятості.Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності деяких категорій громадян. Одноразове отримання ваучера. Категорії осіб, які мають право на одноразове отримання ваучера. Розмір одноразового отримання ваучера.

Стимулювання самозайнятості населення та створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва: умови отримання компенсації ЄСВ, фінансові ризики недотримання умови отримання компенсації. Пріоритетні сфери економічної діяльності. Стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці: умови отримання компенсації ЄСВ, фінансові ризики недотримання умови отримання компенсації.

Громадські та інші роботи тимчасового характеру: сутність, ознаки, тривалість, фінансування та порядок організації.

**3. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА**

**3.1. Порядок поточного і підсумкового оцінювання результатів навчання здобувача**

**Структура тренінг-курсу** складається з 8 тем. Заняття проводяться у вигляді лекцій, практичних (контактних) занять. У кінці семестру, після вивчення відповідних тем, проводиться модульний контроль. Для визначення рівня досягнення результатів навчання передбачено тренінги, під час яких здобувачі презентують результати своєї індивідуальної або командної роботи та демонструють набуті навики. Завершується дисципліна – **заліком.**

Для забезпечення опанування тренінг-курсу навчальні заняття передбачають використання інтерактивних методів викладання. Значна частина занять побудована за принципом командної роботи та включають проведення тренінгів, дискусій, аналіз кейсів тощо.

Поточний контроль здійснюється впродовж семестру і має на меті перевірку рівня засвоєння здобувачем базових теоретичних знань з тренінг-курсу «Управління зайнятістю», уміння та набуття практичних навиків у сфері управління зайнятістю.

**При поточному контролі результатів навчання здобувачів оцінюванню підлягає виконання ними**:

* завдань під час навчальних занять;
* контрольної (модульної) роботи;
* індивідуальних завдань самостійної роботи;
* підсумкова (контрольна) робота.

**Навчальні заняття** проводяться у вигляді лекцій, семінарських (практичних) занять. Більшість семінарських (лабораторних) занять проходить у формі тренінгів.

**Контрольна (модульна) робота** проводиться один раз в кінці семестру за темами дисципліни й оцінюється від 0 до 10 балів. Проводиться у вигляді вирішення тестів та правових колізій.

**Самостійна робота здобувачів**передбачає підготовку індивідуального завдання самостійної роботи (аналітична робота, аналіз публікацій на тему за вибором здобувача, написання статті тощо).

**Здобувача не допускають до підсумкового контролю у формі підсумкової контрольної роботи** за таких умов:

* за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно);
* здобувач пропустив більше як 50% практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять, не відпрацювавши їх до початку залікового тижня.

**Загальна підсумкова оцінка**вивчення тренінг-курсу складається із суми результатів:

* поточного контролю (роботи на семінарських (практичних) заняттях, за виконання контрольних (модульних) робіт та індивідуальних завдань для самостійного опрацювання здобувача (до 50 балів);
* підсумкової (контрольної) роботи (до 50 балів).

Здобувач, який за сумарним результатом поточного і підсумкового контролю у формі заліку набрав **від 21 до 59 балів (включно*)***, після додаткової самостійної підготовки має право перескласти залік.

**Прескладання заліку** з тренінг-курсу **дозволяється не більше двох разів**: перший раз – науково-педагогічному (педагогічному) працівнику, який проводив залік; другий – комісії з двох науково-педагогічних (педагогічних) працівників відповідної кафедри. В обох випадках загального підсумкового оцінювання результатів навчання цього здобувача враховують результат їх поточного контролю. Термін ліквідації академічної заборгованості для таких осіб встановлюється згідно з графіком навчального процесу.

Здобувач, який **за результатами другого перескладання заліку (комісії)** з тренінг-курсу набрав **від 21 до 59 балів (включно)**, вважається таким, що має академічну заборгованість. Він має право за власною заявою опанувати цей тренінг-курс в наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом відповідної освітньої програми, **на засадах факультативного вивчення** за індивідуальним графіком згідно з Положенням про надання додаткових освітніх послуг понад обсяги, встановлені навчальними планами і освітніми програмами.

Здобувач, який не написав заяву на факультативне вивчення тренінг-курсу дисципліни, а отже, не ліквідував наявну академічну заборгованість протягом двох навчальних семестрів, підлягає відрахуванню з університету.

Структуру підсумкової оцінки за формою підсумкового контролю «залік»» наведено в табл. 3.

Таблиця 3 – Структура підсумкової оцінки за накопичувальною системою з тренінг-курсу «Управління зайнятістю» (форма підсумкового контролю – залік)

|  |  |
| --- | --- |
| **Види навчальної діяльності здобувача** | **Розподіл балів** |
| Денна форма навчання | Заочна форма навчання | Дистанційна форма навчання |
| Робота на навчальних (практичних, семінарських, контактних) заняттях, заняттях у дистанційному режимі | 30 | 20 | 40 |
| Виконання контрольної (модульної) роботи | 10 | 10 | 10 |
| Виконання індивідуальних завдань самостійної роботи  | 10 | 20 | - |
| Представлення результатів науково-дослідних робіт здобувача:- участь у студентських олімпіадах, конкурсах наукових робіт, грантах, науково-дослідних проєктах;- публікація наукових статей, тез доповідей на конференціях | Додаткові (заохочувальні)(до 10) | Додаткові (заохочувальні) (до 10) | Додаткові (заохочувальні)(до 10) |
| **Кількість балів за результатами поточного контролю** | 50 | 50 | 50 |
| **Кількість балів за підсумкову (контрольну) роботу** | 50 | 50 | 50 |
| **Підсумкова кількість балів з тренінг - курсу** | 100 | 100 | 100 |

Переведення 100-бальної шкали оцінювання в 4-бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється в порядку, наведеному в табл. 4.

Шкали оцінювання підсумкового контролю у формі залік

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **100-бальна шкала** | **Оцінка при підсумковому контролі у формі заліку** | **Шкала ECTS** |
| 90-100 | Зараховано | А |
| 80-89 | В |
| 70-79 | С |
| 66-69 | D |
| 60-65 | Е |
| 21-59 | незадовільно з можливістю повторного складання | FX |
| 0-20 | незадовільно з обов’язковим повторним вивченням навчальної дисципліни | F |

**3.2. Перезарахування та визнання результатів навчання**

Перезарахування та визнання результатів навчання з тренінг – курсу «Управління зайнятістю» або її окремого компонента можливе за умов участі здобувача в програмі *академічної мобільності* (навчання в інших університетах України або світу) відповідно до Положення про включене навчання і навчання за програмами Європейського Союзу студентів ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» у закордонних вищих навчальних закладах, Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність у ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Положення про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

Здобувачі вищої освіти мають право на визнання результатів навчання в неформальній та інформальній освіті (курси навчання в центрах освіти, курси інтенсивного навчання, семінари, конференції, олімпіади, конкурси наукових робіт, літні чи зимові школи, бізнес-школи, тренінги, майстер-класи, наукові публікації, науково-дослідна робота, робота у студентських наукових гуртках, індивідуальні завдання, що поглиблюють навчальний матеріал навчальної дисципліни, тощо) в обсязі, що загалом не перевищує 10% від загального обсягу кредитів, передбачених освітньою програмою: **у межах навчального року на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти – не більше 6 кредитів**.

Участь у програмах здобуття неформальної та інформальної освіти регламентує Положення про визнання результатів навчання в ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», отриманих здобувачами у неформальній та інформальній освіті.

Перезарахування та визнання результатів навчання відбувається за умови підтвердження здобувачем отриманої оцінки з подібного тренінг-курсу або індивідуальних завдань з карти навчальної роботи здобувача (назва навчальної дисципліни, вид індивідуальної роботи, кількість годин, отримана оцінка тощо) випискою з навчального плану іншого ЗВО.

**4. Рекомендовані інформаційні джерела**

**4.1. Основна література**

1. Васильченко В.С., Державне регулювання зайнятості. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.

2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А.М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] – К.: КНЕУ, 2017. – 500 с.

34. Праця і соціально-трудові відносини: словник-довідник / За ред. В.М.Данюка. – К.: КНЕУ, 2018. – 451 с.

4. Колот А.М., Данюк В.М., Герасименко О.О. та ін. Гідна праця: імперативи та інноваційні механізми забезпечення: монографія – К.: КНЕУ, 2017. – 500 с.

5. Колот А. М. Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки / Колот А. М., Герасименко О. О. // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. Наук. Пр. – Київ : КНЕУ, 2017. – № 2. – С. 8–47.

6. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціальна держава: генезис і перспективи розвитку // Соціально-трудові відносини: теорія і практика: зб. Наук. Пр. – Київ : КНЕУ, 2017. – № 1. – С. 8–36.

7. Колот А.М., Герасименко О.О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку // Соціально-трудові відносини: теорія і практика: зб. Наук. Пр. – Київ : КНЕУ, 2015. – № 2. – С. 21–38.

8. Колот А.М., Герасименко О.О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери Міжнародна економічна політика – 2016. – № 2. – С. 21–40.

9. Лісогор Л.С. Формування ринку праці в Україні: монографія. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 296 с.

10. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.

11. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія / І. Л. Петрова [та ін.]; ред. І. Л. Петрова; НАН України, Інститут економіки та прогнозування. – К., 2009. – 368 с.

12. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку : зб. Тез доповідей учасників Міжнар. Наук.-практ. Конф. ; 23–24 жовт. 2019 р. — К. : КНЕУ, 2019.

13. Колот А.М. «Праця 4.0» як модель та платформа нової (цифрової) економіки. К. КНЕУ. 2019.

14. Колот А.М., Герасименко О.О. [Інноваційна праця та її інтелектуалізація як стратегічні вектори становлення нової економіки.](https://scholar.google.com.ua/scholar?oi=bibs&cluster=10672357319412103511&btnI=1&hl=uk) Економіка і організація управління.№1 (29). 2018. С. 6-23.

**4.2. Додаткова література**

1. Кодекс законів про працю
2. Конституція України.
3. Закон України “Про зайнятість населення”
4. Закон України “Про підприємництво”
5. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”.
6. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.
7. Закон України “Про оплату праці”.
8. Закон України “Про колективні договори і угоди”.
9. Закон України “Про професійно-технічну освіту”.
10. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку [Електронний ресурс]: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. Ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. – Київ : КНЕУ, 2015. – 336 с.
11. Либанова Є.М., Мельничук Д.П. Ринок праці в економічній системі. – Житомир, 2002. – 260 с.
12. Майданік І. Українська молодь на ринках праці зарубіжних держав: Монографія – К., 2010.
13. Петюх В.М. Рыночная экономика.-К.: Изд-во “Урожай”,1995.
14. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії / Під наук. Ред. І.Л.Петрової. – К.: Таксон, 2007. – 200 с.
15. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз. – Х. : Видавець ФО-П.Вапнярчук Н.М., 2007. – 336 с
16. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом. – К.: КНЕУ, 2005.
17. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. Ред. Д-ра екон. Наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2010.
18. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В.В. Онікієнка. – К.: РВПС України НАН України, 2007. – 286 с.

**4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси**

1. Соціально-трудові відносини. Теорія і практика. Збірник наукових праць. Видавництво КНЕУ.

2. Менеджер по персоналу. Журнал.

3. Україна: аспекти праці. Журнал.

4. Управління персоналом – Україна. Журнал.