

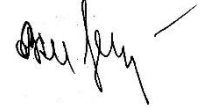
Міністерство освіти і науки України  
Національний технічний університет  
“Дніпровська політехніка”

Кафедра менеджменту

**“ЗАТВЕРДЖЕНО”**

завідувач кафедри

Швець В.Я.



“21” грудня 2020 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**  
**“Менеджмент трудових процесів”**

Галузь знань.....	07 Управління та адміністрування
Спеціальність.....	073 Менеджмент
Освітній рівень.....	Шостий, бакалавр
Освітня програма.....	Менеджмент
Статус.....	вибіркова
Загальний обсяг.....	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю.....	залік диференційований
Термін викладання.....	6 семестр, 11 чверть
Мова викладання.....	українська

Викладачі: к.е.н., доцент Грошелева О.Г.

Дніпро  
НТУ «ДП»  
2020

Робоча програма навчальної дисципліни «Менеджмент трудових процесів» для бакалаврів спеціальності 073 «Менеджмент» освітньої програми «Менеджмент» / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. менеджменту – Д. : НТУ «ДП», 2020. – 13 с.

Розробник – Грошелева О.Г.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Погоджено рішенням методичної комісії спеціальності 073 Менеджмент (протокол № 1 від 31.08.2020).

## ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ .....	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ .....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ .....	4
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ .....	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ ....	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ .....	6
6.1 Шкали .....	7
6.2 Засоби та процедури .....	7
6.3 Критерії .....	8
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ...	12
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ .....	12

## 1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Метою** викладення навчальної дисципліни «Менеджмент трудових процесів» є формування цілісного уявлення про базові концепції та практичні проблеми у галузі трудових процесів, поглиблення теоретичних знань та формування практичних навичок з дослідження динаміки ринку праці, аналізу елементів державного регулювання процесів формування ринку праці, дослідження розвитку системи соціально-трудова відносин на концептуальному та прогностичному рівнях, що враховують досвід функціонування ринку праці у різних економічних системах.

Реалізація мети вимагає адекватний відбір змісту навчальної дисципліни дисциплінарним результатам навчання (ДРН).

## 2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ДРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)
	зміст
ДРН 1	демонструвати знання базових категорій, що визначають зміст процесу управління найманою працею
ДРН 2	демонструвати знання у галузі нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні, а також основних документів міжнародного трудового права
ДРН 3	демонструвати навички знаходження організаційно-управлінських рішень щодо удосконалення менеджменту трудових процесів, розробки алгоритмів їх реалізації
ДРН 4	виявляти здатність до сприйняття, узагальнення та аналізу економічної інформації щодо стану та перспектив розвитку трудових процесів на макро-, мезо- та мікрорівнях
ДРН 5	виявляти навички збирання інформації для аналізу внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на ефективність трудових процесів
ДРН 6	застосовувати методи економічного та статистичного аналізу трудових показників

## 3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
36 Правознавство	Р1 Знати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадського суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина України
Ф2 Менеджмент	Р3 Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства
Ф3 Економічна теорія	Р4 Демонструвати навички виявлення проблеми та обґрунтування управлінських рішень
Ф9 Економічні основи управління організацією	Р6 Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень
Ф11 Управління персоналом	Р8 Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації
	Р10 Показувати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації

## ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години			
		денна		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	16	44	4	56
практичні	60	16	44	6	54
лабораторні	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	32	88	10	110

## 5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	<b>ЛЕКЦІЇ</b>	<b>60</b>
ДРН 1 ДРН 2	ТЕМА 1 НАЙМАНА ПРАЦЯ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ Наймана праця: основні ознаки та характеристики Кадрові технології та трудова зайнятість Праця та підприємницька діяльність Самозайнятість у сфері трудових відносин Тіньова економіка та її вплив на ринок праці Функції праці Фактори, що впливають на ефективність праці	7,5
ДРН 1	ТЕМА 2 ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ Визначення робочої сили та пов'язаних із нею понять. Робоча сила як товар Якість робочої сили та теорія людського капіталу Єдність аналізу робочої сили з аналізом праці Характеристики робочої сили Джерела розвитку робочої сили Концепція підвищення якості людського капіталу Підходи до визначення корпоративної компетенції	7,5
ДРН 4	ТЕМА 3 РИНОК ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ТА ФОРМИ Відкритий та прихований ринок робочої сили Сукупна робоча сила – ключовий фактор розвитку національної економіки Вартість та ціна робочої сили Рівновага на єдиному конкурентному ринку праці Конкурентна рівновага на ринку праці	7,5
ДРН 3 ДРН 5	ТЕМА 4 ПРОПОЗИЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ Базові характеристики пропозиції робочої сили Бюджетні обмеження та пропозиція робочої сили Крива пропозиції робочої сили. Оцінка еластичності пропозиції робочої сили Пропозиція робочої сили та життєвий цикл	7,5

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	Пенсіонування	
ДРН 3 ДРН 5	ТЕМА 5 ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ	7,5
	Попит на робочу силу як похідна виробничої функції	
	Рішення про найм у короткостроковій та довгостроковій перспективах	
	Еластичність заміщення	
	Адаптаційні витрати та попит на робочу силу	
ДРН 3 ДРН 5	ТЕМА 6 БЕЗРОБІТТЯ	7,5
	Види безробіття	
	Стабільний рівень безробіття	
	Компенсації з безробіття	
	Роль держави на ринку праці	
	Взаємодія приватних структур та держави у системі працевлаштування	
	Державна та корпоративна політика зайнятості	
ДРН 3	ТЕМА 7 МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ	7,5
	Продуктивність праці – показник ефективності функціонування організації	
	Методика аналізу продуктивності праці	
	Співвідношення продуктивності праці та заробітної платні	
	Факторні моделі визначення ефективності виробництва	
	Трудомісткість продукції	
	Фактори зростання продуктивності праці	
	Концепція граничної продуктивності праці	
ДРН 1	ТЕМА 8 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ	7,5
	Державне регулювання соціально-трудова відносин	
	Соціальні гарантії зайнятості	
	Соціальне партнерство в системі трудових відносин	
	Роль об'єднань роботодавців у сфері регулювання трудових відносин	
	<b>ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ</b>	<b>60</b>
ДРН 3 ДРН 4 ДРН 5 ДРН 6	Аналіз структури праці у сучасному суспільстві та її вплив на економічні показники	7,5
	Дослідження якості людського капіталу	7,5
	Аналіз ринку праці у регіоні	7,5
	Вивчення пропозиції робочої сили у регіоні	7,5
	Вивчення попиту на робочу силу у регіоні	7,5
	Дослідження безробіття у регіоні	7,5
	Вимірювання ефективності праці	7,5
	Соціальні гарантії зайнятості	7,5
	<b>РАЗОМ</b>	<b>120</b>

## 6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що

ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

## 6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та конвертаційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок здобувачів вищої освіти різних закладів.

### *Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»*

Рейтингова	Конвертаційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховується, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

## 6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності студента за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

### Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів;  виконання ККР під час екзамену за бажанням студента
практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		
	або індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час екзамену має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожного дескриптора НРК.

### 6.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де  $a$  – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення;  $m$  – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.



Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).

**Загальні критерії досягнення результатів навчання  
для 6-го кваліфікаційного рівня за НРК**

**Інтегральна компетентність** – здатність розв’язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<b>Знання</b>		
♦ концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: <ul style="list-style-type: none"> <li>- концептуальних знань;</li> <li>- високого ступеню володіння станом питання;</li> <li>- критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності</li> </ul>	95-100
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об’єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
<b>Уміння/навички</b>		
♦ поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв’язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної	Відповідь характеризує уміння: <ul style="list-style-type: none"> <li>- виявляти проблеми;</li> <li>- формулювати гіпотези;</li> <li>- розв’язувати проблеми;</li> <li>- обирати адекватні методи та інструментальні засоби;</li> <li>- збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію;</li> <li>- використовувати інноваційні підходи до розв’язання завдання</li> </ul>	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими помилками	90-94

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
діяльності або навчання	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	рівень умінь/навичок незадовільний	<60
<b>Комунікація</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації;</li> <li>♦ збір, інтерпретація та застосування даних;</li> <li>♦ спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово</li> </ul>	<p>Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильна;</li> <li>- чиста;</li> <li>- ясна;</li> <li>- точна;</li> <li>- логічна;</li> <li>- виразна;</li> <li>- лаконічна.</li> </ul> <p>Комунікаційна стратегія:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- послідовний і несуперечливий розвиток думки;</li> <li>- наявність логічних власних суджень;</li> <li>- доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням;</li> <li>- правильна структура відповіді (доповіді);</li> <li>- правильність відповідей на запитання;</li> <li>- доречна техніка відповідей на запитання;</li> <li>- здатність робити висновки та формулювати пропозиції</li> </ul>	95-100
	<p>Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами</p>	90-94
	Добре володіння проблематикою галузі.	85-89

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Фрагментарне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<b><i>Відповідальність і автономія</i></b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами;</li> <li>♦ спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах;</li> <li>♦ формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти;</li> </ul>	<p>Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на:</p> <p>1) управління комплексними проектами, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію;</li> <li>- здатність до роботи в команді;</li> <li>- контроль власних дій;</li> </ul> <p>2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів;</li> <li>- самостійність під час виконання поставлених завдань;</li> <li>- ініціативу в обговоренні проблем;</li> <li>- відповідальність за взаємовідносини;</li> </ul> <p>3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- використання професійно-орієнтованих навичок;</li> </ul>	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп;</li> <li>♦ здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- використання доказів із самостійною і правильною аргументацією;</li> <li>- володіння всіма видами навчальної діяльності;</li> <li>4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ступінь володіння фундаментальними знаннями;</li> <li>- самостійність оцінних суджень;</li> <li>- високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок;</li> <li>- самостійний пошук та аналіз джерел інформації</li> </ul> </li> </ul>	
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень відповідальності і автономії фрагментарний	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

## 7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання.

Дистанційна платформа MOODL.

## 8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

### Основна література

1. Економіка праці: навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. – 498 с. : іл. – Бібліогр. : с. 490–497.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. — 5-те вид., оновлене. Затверджено МОН / Грішнова О.А. — К., 2011. — 390 с.

5. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально-трудова відносина : навч. посібник / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась. –Київ : Центрнавчальної літератури, 2012. –328 с.

6. Мотивування персоналу : навчальний посібник / М. Д. Ведерніков, О.А.Гарват, О. О. Чернушкіна, І. М. Кравець, О. М. Баксалова, Е. А. Атаманюк, Р. Ф.Атаманюк, О. В. Хитра. –Хмельницький : ФОП Цюпак А.А., 2014. –254 с.

7. Хитра О. В. Менеджмент продуктивності : навчальний посібник / О.В.Хитра. –Львів : Новий світ-2000, 2014. –440 с.

### *Допоміжна література*

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : закон України : [прийнято Верх. Радою 15 грудня 1992 р.] –Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : закон України : [прийнято Верх. Радою 05 липня 2012 р.] –Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>.

3. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс] : закон України : [прийнято Верх. Радою 01 липня 1993 р.] –Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

4. Про оплату праці [Електронний ресурс] : закон України : [прийнято Верх. Радою 24 березня 1995 р.] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.

5. Про пенсійне забезпечення [Електронний ресурс] : закон України : [прийнято Верх. Радою 05 листопада 1991 р.] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1788-12/page> .

Навчальне видання

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«Менеджмент трудових процесів» для бакалаврів  
спеціальності 073 «Менеджмент»

Розробник: Олена Геннадіївна Грошелева

Редактор: О.Н. Ільченко

Підписано до друку \_\_.\_\_.2018. Формат 30 × 42/4.  
Папір офсетний. Ризографія. Ум. друк. арк. 1,25.  
Обл.-вид. арк. 1,25. Тираж 100 прим. Зам. \_\_\_\_.

Підготовлено до виходу в світ  
у Національному технічному університеті  
«Дніпровська політехніка».  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842  
4960050, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19