

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

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



Циклова комісія з менеджменту

**Затверджую:**

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

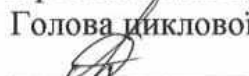


**Ольга ЖОВНЯК**  
2026 р.

**Схвалено**

на засіданні циклової комісії з  
менеджменту

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

 **Олена МІНАКОВА**

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Економіка праці**

**Спеціальність**

**D3 Менеджмент**

**Освітньо-професійний ступінь**

**фаховий молодший бакалавр**

**Освітньо-професійної програми**

**«Менеджмент»**

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

Ігнатушен­ко Олек­сан­дра Сер­гіїв­на – ви­кла­дач циклової комісії з менеджменту

---

(підпис)

**Ви­кла­дач:**

Ігнатушен­ко Олек­сан­дра Сер­гіїв­на - ви­кла­дач циклової комісії з менеджменту

---

(підпис)

Си­ла­бус розглянуто на засіданні циклової комісії з менеджменту

Про­то­кол № 2 від «24» лютого 2026 р.

### Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва дисципліни	Економіка праці
Шифр(и) та назва(ви) спеціальності(стей)	<u>D3 Менеджмент</u>
Освітньо-професійний ступінь	<u>Фаховий молодший бакалавр</u>
Статус дисципліни	<i>обов'язкова</i>
Кількість кредитів і годин	<i>4 кредити/120 год Лекції: 36 годин Семінарські/практичні заняття: 32 години Самостійна робота: 52 години</i>
Терміни вивчення дисципліни	<i>VII семестр</i>
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	Екзамен
Сторінка дисципліни на сайті	<a href="https://odessa.maup.com.ua/pro-koledj/obovjazkovi-osvitni-komponenti-opp-menedzhment/">https://odessa.maup.com.ua/pro-koledj/obovjazkovi-osvitni-komponenti-opp-menedzhment/</a>

### Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

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

**Анотація курсу.** Курс спрямований на підготовку фахівців, здатних аналізувати економічні процеси праці, оптимізувати використання трудових ресурсів, долати комунікаційні та організаційні бар'єри, а також формувати позитивний імідж працівників і організацій через ефективний професійний діалог — від міжособистісної взаємодії до управлінських нарад та корпоративних комунікацій.

**Предметом вивчення** є сукупність теоретичних знань, методологічних підходів та практичних інструментів аналізу та управління трудовими ресурсами, організації праці та економічної ефективності використання персоналу. Курс охоплює вивчення закономірностей ринку праці, мотивації працівників, оцінки продуктивності праці, управління зайнятістю та формування стимулюючих систем оплати, а також комунікаційних і організаційних аспектів взаємодії у колективах. Особлива увага приділяється застосуванню цифрових та аналітичних

інструментів для підвищення ефективності праці та оптимізації використання людського капіталу в організаціях.

**Метою вивчення дисципліни** є формування у здобувачів системи знань про закономірності функціонування ринку праці, організацію та ефективне використання трудових ресурсів, механізми мотивації та стимулювання працівників, а також розвиток умінь і навичок аналізу продуктивності, планування зайнятості, оцінки ефективності праці та впровадження сучасних економічних і цифрових інструментів управління персоналом задля забезпечення конкурентоспроможності організацій та оптимізації використання людського капіталу.

**Завдання:** полягають у забезпеченні розуміння принципів функціонування ринку праці, закономірностей використання трудових ресурсів та економічних механізмів мотивації працівників. Курс передбачає формування у здобувачів умінь і навичок аналізу продуктивності праці, планування та організації зайнятості, оцінки ефективності використання трудових ресурсів, розробки систем оплати праці та стимулювання персоналу. Особлива увага приділяється використанню цифрових інструментів для обліку, аналізу та управління трудовими ресурсами з метою підвищення конкурентоспроможності організації та оптимізації витрат на персонал.

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

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

**ЗК2.** Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

**ЗК5.** Здатність застосовувати знання в практичних ситуаціях.

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

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

**СК6.** Здатність планувати, аналізувати, контролювати та оцінювати власну роботу і роботу інших працівників.

**СК7.** Здатність планувати час та керувати ним (тайм-менеджмент).

**СК9.** Здатність проводити економічні розрахунки.

#### **Результати навчання:**

**РН7.** Розв'язувати типові спеціалізовані задачі в професійній діяльності.

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

**РН13.** Планувати, аналізувати, контролювати й оцінювати власну роботу і роботу інших осіб у професійній діяльності.

**РН14.** Визначати основні економічні показники підприємства (підрозділу) для підвищення ефективності діяльності.

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

#### **Зміст дисципліни**

Курс складається з двох змістових модулів:

1. Теоретико-методологічні аспекти економіки праці
2. Прикладні аспекти управління трудовими ресурсами

#### **Змістовний модуль 1. Теоретико-методологічні аспекти економіки праці**

- Тема 1. Сутність та роль економіки праці у сучасній економіці
- Тема 2. Моделі ринку праці та методи аналізу зайнятості.
- Тема 3. Психологічні та соціальні аспекти трудової поведінки.
- Тема 4. Мотивація та стимулювання працівників: теорії та практика.
- Тема 5. Вплив професійної комунікації на ефективність праці.
- Тема 6. Бар'єри у використанні трудових ресурсів та шляхи їх подолання.
- Тема 7. Етика праці та корпоративна культура.
- Тема 8. Використання інформаційних технологій для управління персоналом.

## **Змістовний модуль 2. Прикладні аспекти управління трудовими ресурсами**

- Тема 1. Планування та організація зайнятості у підприємстві.
- Тема 2. Оцінка продуктивності праці та ефективності персоналу.
- Тема 3. Розробка систем оплати праці та бонусних програм.
- Тема 4. Управління конфліктами та медіація у колективі.
- Тема 5. Професійний розвиток персоналу та управління кар'єрою.
- Тема 6. Використання цифрових платформ для аналізу та обліку праці.
- Тема 7. Управління трудовими ресурсами в кризових умовах.

### **Тематика практичних занять**

1. Аналіз структури та складу персоналу підприємства.
2. Дослідження рівня продуктивності праці та факторів її впливу.
3. Розробка систем мотивації та стимулювання працівників.
4. Управління конфліктами та командна робота у трудовому колективі.
5. Організація ефективного робочого графіку та використання трудових ресурсів.
6. Оцінка професійної компетентності та планування кар'єрного зростання.
7. Використання цифрових сервісів для обліку робочого часу та аналітики персоналу.
8. Симуляція переговорів з персоналом щодо умов праці та компенсацій.
9. Практичне складання бюджету оплати праці та бонусної системи.
10. Управління трудовими ресурсами під час кризових ситуацій та змін.

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

### **Форми та методи контролю.**

Форми контролю навчальних досягнень здобувачів вищої освіти:

- поточний контроль,
- виконання самостійної роботи (індивідуального завдання),
- підсумковий (семестровий) контроль.

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

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

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

Контроль за виконанням самостійної та/або індивідуальної роботи дозволяє виявити вміння здобувачів орієнтуватися в інформаційних потоках, працювати з науковими

джерелами, добирати та узагальнювати матеріали, необхідні для вирішення визначеного кола завдань.

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

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

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

#### Система оцінювання навчальних досягнень

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

#### Критерії оцінювання самостійної роботи:

- змістовність – 3 бали

- відповідність темі та вимогам оформлення – 2 бали.

Максимальна кількість балів за самостійну роботу – 5 балів.

Самостійна робота перевіряється під час практичного заняття або на консультації.

#### Критерії оцінювання модульного контролю.

№	Критерії оцінки знань студента, виявлених під час проведення модульного контролю	Кількість балів
1.	Студент в процесі письмової відповіді дає правильні відповіді на всі поставлені запитання, виявляє високий рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу. Викладає свою відповідь системно та логічно, упевнено і правильно аргументує власну позицію, робить висновки, тощо.	25
2.	Студент має належний рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу, на поставлені запитання відповіді дає, переважно, правильні, однак допускає певні неточності у визначеннях правових категорій, не завжди належно (коректно) аргументує відповідь або правильно відповідає лише на половину поставлених запитань, тощо.	15
3.	Студент має задовільний рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу, на поставлені запитання відповідає, але не на всі, допускає певні неточності у визначеннях базових категорій, не завжди належно (коректно) аргументує або	10

	правильно дає відповіді на 1/3 (одну третину) поставлених запитань тощо.	
4.	Студент дає неправильні відповіді на всі поставлені запитання, виявляє неналежний рівень знань теоретичного та нормативного матеріалу, неспроможний послідовно і правильно аргументувати свою відповідь або взагалі не в змозі відповісти на поставлені запитання тощо.	0

**Максимальна кількість балів - 25 балів.**

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

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

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

**Максимальна кількість балів – 30 балів.**

**Теми для індивідуального завдання:**

**Змістовний модуль 1. Теоретико-методологічні аспекти економіки праці**

1. Еволюція моделей ринку праці та їх практичне застосування в сучасних підприємствах.
2. Аналіз ролі емоційного інтелекту керівника у підвищенні продуктивності та згуртуванні трудового колективу.
3. Порівняльна характеристика мотиваційних інструментів та засобів стимулювання праці.
4. Дослідження типових бар'єрів у взаємодії працівників та шляхи їх подолання.
5. Етичний кодекс сучасного працівника та менеджера: принципи, норми та професійні виклики.
6. Роль активного та емпатійного слухання у прийнятті управлінських рішень щодо персоналу.
7. Психологічні особливості міжособистісної взаємодії в багатонаціональних та мультикультурних командах.
8. Аналіз поведінки успішних керівників щодо мотивації та організації праці (на прикладі кейсів чи інтерв'ю).
9. Вплив культури мовлення та комунікації на формування професійного іміджу працівника.

10. Комунікаційні «шуми» на робочому місці та їхній вплив на передачу завдань і інструкцій.

11. Просторове середовище (проксеміка) та його роль у організації робочих місць і ефективності колективу.

12. Крос-культурний аналіз взаємодії працівників у міжнародних компаніях.

13. Мистецтво переконання та аргументації в процесі управління трудовими ресурсами.

14. Взаємозв'язок між типом темпераменту працівника та його ефективністю у командній роботі.

15. Значення емпатії у процесі делегування завдань та надання зворотного зв'язку (фідбеку).

## **Змістовний модуль 2. Прикладні аспекти управління трудовими ресурсами**

1. Розробка сценарію та плану проведення наради з персоналом щодо нових умов праці або мотиваційної програми.

2. Стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях на робочому місці: аналіз практичного кейсу.

3. Підготовка до переговорів із підрядниками чи працівниками: тактики, аргументи та протидія тиску.

4. Мережевий етикет (нетикет) сучасного працівника та керівника: типові помилки у корпоративному електронному листуванні.

5. Структура, дизайн та психологія презентацій при оцінці трудових процесів і результативності праці.

6. Технології антикризового управління персоналом: як зберегти продуктивність і мотивацію в кризові періоди.

7. Психологічні маніпуляції у трудових колективах: розпізнавання та алгоритми захисту від них.

8. Медіація як інструмент вирішення суперечок у колективі: роль керівника та HR-менеджера.

9. Складання портфолію управлінської документації: накази, звіти, оцінка праці та резюме персоналу.

10. Правила та організація ефективних командних нарад (офлайн та онлайн).

11. Стратегії побудови професійного іміджу керівника та HR-спеціаліста у внутрішніх і зовнішніх комунікаціях.

12. Розробка короткої самопрезентації («Elevator Pitch») для внутрішньої або зовнішньої аудиторії.

13. Ведення переговорів у форматі «Win-Win» при укладанні трудових угод та колективних договорів.

14. Візуалізація даних продуктивності та показників роботи персоналу для управлінських рішень.

15. Аналіз реальних кейсів трудових криз та оцінка дій менеджменту щодо збереження ефективності праці.

### **Політика курсу.**

Для успішного засвоєння курсу «Економіка праці» здобувач освіти має:

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

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

- виконувати контрольні та інші самостійні роботи;

- дотримуватися норм академічної поведінки та етики.

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

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

## **Рекомендовані джерела інформації.**

### **Основна**

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. 7-ме вид., перероб. та доповн. Київ : Знання, 2024. 520 с.
2. Колпаков В. М., Щокін Г. В. Стратегічне управління людськими ресурсами : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2025. 440 с.
3. Маршавін Ю. М. Економіка праці та управління персоналом в умовах цифровізації : підручник. Київ : Алерта, 2024. 368 с.
4. Семікіна М. В. Економіка праці: теорія, прикладні аспекти, сучасні тренди : навчальний посібник. Кропивницький : Код, 2023. 412 с.
5. Тимошенко О. В., Кузнецов О. В. Психологія праці та професійне вигорання в умовах криз : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2025. 280 с.
6. Шаульська Л. В. Управління трудовим потенціалом: інноваційні підходи : підручник. Вінниця : ДонНУ імені Василя Стуса, 2024. 396 с.
7. Цифрова економіка праці та HR-аналітика : підручник / за заг. ред. проф. В. В. Різуна. 2-ге вид., доповн. Київ : Центр навчальної літератури, 2026. 240 с.

### **Додаткова**

1. Бирик С. П. Стратегії ефективного управління колективом у сучасному бізнес-середовищі. Культура слова. №92, 2020. С. 44-55.
2. Павлова О. В., Ковальська А. С. Психологічні особливості організації праці в умовах кризових ситуацій. Економіка та суспільство. №54, 2023. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2712>
3. Моргунова Н. С., Рябініна О. В. Емоційний інтелект як фактор підвищення продуктивності та ефективності праці. Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. №31, 2021. С. 88-94.
4. Степанов В. Ю. Сучасні цифрові інструменти для управління трудовими ресурсами. Цифрова платформа: інформаційні технології в соціокультурній сфері. №5(1), 2022. С. 12-22.
5. Терещенко С. В. Тактики подолання конфліктів у трудових колективах. Вчені записки Університету «КРОК». №1 (65), 2022. С. 142-150.

### **Інформаційні ресурси:**

1. TED: Ideas Worth Spreading (Section: Work & Productivity). URL: <https://www.ted.com/topics/work>
2. Курс «Управління трудовими ресурсами та ефективність праці» на платформі Prometheus. URL: <https://prometheus.org.ua>
3. Coursera. Human Resource Management & Labor Economics Courses. URL: <https://www.coursera.org/browse/business/human-resources>
4. EdX. Workforce Economics & Management. URL: <https://www.edx.org/learn/workforce-management>
5. Електронна бібліотека НБУВ. Наукові праці з економіки праці та управління персоналом. URL: <http://www.nbu.gov.ua>
6. SHRM (Society for Human Resource Management). Ресурси для розвитку управлінських компетенцій. URL: <https://www.shrm.org>
7. MindTools. Leadership and Team Management. URL: [https://www.mindtools.com/pages/main/newMN\\_TMM.htm](https://www.mindtools.com/pages/main/newMN_TMM.htm)
8. HR.com. Knowledge & Tools for Human Resource Management. URL: <https://www.hr.com>
9. Yakaboo. Література з економіки праці та управління персоналом. URL: <https://www.yakaboo.ua>