

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**



Кафедра економіки та підприємництва

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

СУЧАСНА ТЕОРІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
треть (освітньо-науковий) рівень з підготовки доктора філософії
галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
спеціальність 051 «Економіка».

освітньо-наукова програма «051 Економіка»

Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 4 від 1 жовтня 2019 р.

ЗМІСТ

1. Загальна інформація
2. Анотація до курсу
3. Мета та цілі курсу
4. Результати навчання (компетентності)
5. Організація навчання курсу
6. Система оцінювання курсу
7. Політика курсу
8. Рекомендована література

1. Загальна інформація	
Назва дисципліни	Сучасна теорія соціально-трудових відносин
Викладач (-і)	Семикіна Марина Валентинівна 
Профайл викладача	https://scholar.google.com.ua/citations?user=XT-gB1kAAAAAJ&hl=ru https://orcid.org/0000-0001-6995-1267
Контактний телефон викладача	(0522) 390451
Е-mail викладача	semikinamv@i.ua
Формат дисципліни	Денна
Обсяг дисципліни	4 кредити ЄКТС, 120 год.
Посилання на сайт дистанційного навчання	moodle.kntu.kr.ua Distance learning CNTU
Консультації	Консультації проводяться відповідно до Графіку індивідуальних занять зі студентами, розміщеному на інформаційному стенді кафедри та moodle.kntu.kr.ua курс СТСТВ Також можливі консультації шляхом листування через електронну пошту
2. Анотація до навчальної дисципліни	
<p>Сучасна теорія соціально-трудових відносин як навчальна дисципліна розкриває сучасні наукові підходи до розкриття сутності соціально-трудових відносин (СТВ) та можливостей забезпечення їх якісного розвитку в інтересах гармонізації соціально-трудової сфери та економічного зростання країни. Потреба у вивченні соціально-трудових відносин і можливостей їх подальшої модернізації в Україні зумовлюється кризою у соціально-трудовій сфері країни та посилюється наступом всеохоплюючої глобалізації економічного та суспільного життя, небувалим загостренням міжнародної конкурентної боротьби за ресурси, ринки збуту, сфери впливу в умовах, коли світ стрімко рухається до економіки знань. Вивчення дисципліни передбачає ознайомлення здобувачів з еволюцією наукової думки, науковими підходами до оцінювання стану СТВ на різних економічних рівнях та їх регулювання, можливостями передбачення трудових конфліктів та посилення соціального діалогу з урахуванням світових тенденцій зростання ролі людського капіталу, інформації та науки.</p> <p>Навчальна дисципліна «СТСТВ» є обов'язковою для вивчення здобувачами спеціальності 051 «Економіка».</p>	

3. Мета та цілі навчальної дисципліни

Метою навчальної дисципліни є формування сучасних знань про стан та глибинні причини деформацій соціально-трудова відносин, шляхи подолання соціально-трудова конфліктів, необхідність підвищення соціальної відповідальності держави, суб'єктів господарювання, громадян за створення гідних умов праці і життя.

Завдання дисципліни передбачають:

- отримання сучасних знань з теорії соціально-трудова відносин;
 - розвиток здібностей до науково-дослідницької роботи, аналітичних навичок в оцінюванні стану СТВ та пошуку науково-обґрунтованих рішень щодо їх регулювання
- Об'єктом вивчення є процеси гармонізації соціально-трудова відносин.

Предметом дисципліни є теоретичні і прикладні питання побудови гармонічних соціально-трудова відносин у суспільстві.

Дисципліна покликана формувати у здобувачів компетенції, потрібні для виконання фахових завдань за відповідними первинними посадами.

4. Результати навчання (компетентності)

За умов успішного виконання вимог щодо опанування навчальної дисципліни здобувач має:

Знати:

- теоретико-методологічні підходи до розуміння сутності соціально-трудова відносин і процесів їх модернізації;
- досвід модернізації соціально-трудова відносин на шляху до постіндустріального суспільства;
- шляхи гармонізації соціально-трудова відносин;
- чинники та передумови регулювання розвитку соціально-трудова відносини у напрямі гармонізації;
- принципи та механізми гармонізації соціально-трудова відносин в умовах глобалізації світового розвитку;
- соціально-економічні доміанти напруженості соціально-трудова відносин в Україні;
- специфіку проблем гармонізації соціально-трудова відносин в установах ринкової інфраструктури;
- концептуальні підходи до забезпечення гармонізації розвитку соціально-трудова відносин в Україні;
- методичні основи оцінювання рівня гармонізації соціально-трудова відносин;

Вміти:

- застосовувати сучасні методи та економічні інструменти в інтересах ефективного подолання конфліктності у соціально-трудова відносинах;
- оцінювати тенденції та причини змін у розвитку соціально-трудова відносин в умовах модернізації економіки та суспільства;
- визначати соціально-економічні доміанти напруженості соціально-трудова відносин в Україні;
- оцінювати дієвість регулювання соціально-трудова відносин в Україні у сучасних умовах;
- здійснювати моніторинг ефективності соціального діалогу (на прикладі областей України);
- діагностувати співвідношення патерналістських і партнерських орієнтацій працюючих (на прикладі регіонів України);
- визначати сучасні проблеми гармонізації соціально-трудова відносин в установах ринкової інфраструктури;
- пропонувати концептуальні підходи до забезпечення гармонізації розвитку

<p>соціально-трудових відносин в Україні;</p> <ul style="list-style-type: none"> оцінювати рівень гармонізації соціально-трудових відносин в Україні; здійснювати моніторинг соціально-трудових відносин на різних економічних рівнях. <p>На вивчення навчальної дисципліни відводиться 120 годин / 4 кредити ЄКТС.</p>			
5. Організація навчання			
Обсяг навчальної дисципліни			
Види занять		Загальна кількість годин	
лекції		26	
семинарські заняття / практичні / лабораторні		13	
самостійна робота		81	
Ознаки курсу			
Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Нормативний / вибірковий
2	051 Економіка	1	нормативна
Тематика курсу			
Тема		Кількість год.	
		лекції	заняття
		сам. роб.	
Змістовий модуль 1			
Соціально-трудові відносини і процеси їх модернізації			
Тема 1. Теоретико-методологічні підходи до розуміння сутності соціально-трудових відносин і процесів їх модернізації	2	1	6
Тема 2. Конфліктність соціально-трудових відносин: витоки, способи подолання	2	1	6
Тема 3. Досвід модернізації соціально-трудових відносин на шляху до постіндустріального суспільства	2	1	6
Змістовий модуль 2			
Теоретичні основи регулювання соціально-трудових відносин у напрямі гармонізації			
Тема 4. Гармонізація соціально-трудових відносин як пріоритетний вектор їх розвитку (еволюція наукової думки)	2	1	6
Тема 5. Чинники та передумови регулювання розвитку соціально-трудових відносин у напрямі гармонізації	2	1	6
Тема 6. Принципи та механізми гармонізації соціально-трудових відносин в умовах глобалізації світового розвитку	2	1	6
Змістовий модуль 3			
Оцінка стану соціально-трудових відносин та перспектив їх гармонізації в Україні			
Тема 7. Оцінка змін у розвитку соціально-трудових відносин в умовах модернізації економіки та суспільства	2	1	6
Тема 8. Соціально-економічні домінанти напруженості соціально-трудових відносин в	2	1	6

Україні			
Тема 9. Оцінювання дієвості регулювання соціально-трудових відносин	2	1	6
Тема 10. Моніторинг ефективності соціального діалогу (на прикладі Кіровоградської області)	2	1	6
Тема 11. Діагностика співвідношення патерналістських і партнерських орієнтацій працюючих (на прикладі Черкаської області)	2	1	6
Тема 12. Специфіка проблем гармонізації соціально-трудових відносин в установах ринкової інфраструктури	1	1	6

Змістовий модуль 4
Вдосконалення соціально-трудових відносин у контексті завдань модернізації економіки та суспільства

Тема 13. Концептуальні підходи до забезпечення гармонізації розвитку соціально-трудових відносин в Україні	1	1	3
Тема 14. Методичні основи оцінювання рівня гармонізації соціально-трудових відносин	1		3
Тема 15. Удосконалення моніторингу соціально-трудових відносин на різних економічних рівнях	1		3
Заг.	26	13	81

6. Система оцінювання курсу

Бально-рейтингова система оцінки успішності навчання здобувачів вищої освіти третього освітньо-наукового рівня

Бально-рейтингова система оцінки успішності навчання здобувачів вищої освіти третього освітньо-наукового рівня – це комплекс заходів, що забезпечують перевірку якості навчальної роботи при освоєнні ними навчальної дисципліни.

Під рейтингом розуміється «накопичена оцінка» за різні види робіт під час вивчення дисципліни, яка сумарно характеризує успішність, компетентність, ерудованість, участь в науково-дослідній роботі тощо.

Метою використання бально-рейтингової системи є підвищення ефективності управління освітнім процесом.

Бально-рейтингова система передбачає безперервний контроль знань здобувачів вищої освіти третього освітньо-наукового рівня на всіх етапах навчання. Основними її завданнями є: - підвищення мотивації активної і регулярної роботи здобувачів вищої освіти; - стимулювання самостійної роботи здобувачів вищої освіти; - підвищення контролю за систематичною роботою здобувачів вищої освіти при освоєнні ними дисципліни; - створення умов для конкуренції між здобувачами вищої освіти з метою їх максимальної самореалізації; - отримання об'єктивної оцінки успішності та компетентності здобувача вищої освіти; - надання зацікавленим особам об'єктивної інформації про досягнення здобувачів вищої освіти.

Організація бально-рейтингової системи

Бально-рейтингова система оцінки успішності здобувачів вищої освіти заснована на оцінці кожного виду роботи здобувача вищої освіти в рейтингових балах.

Бально-рейтингова система оцінки успішності поширюється на всі види навчальної роботи.

Бали, що характеризують ступінь освоєння здобувачем вищої освіти конкретної навчальної дисципліни, набираються їм протягом усього періоду вивчення цієї дисципліни за різні види успішно виконаних робіт.

Засвоєння здобувачем вищої освіти кожної досліджуваної в семестрі дисципліни

максимально оцінюється 100 балами. Кількість балів (Бзаг), яку аспірант може набрати по кожній дисципліні складається з суми балів за поточну роботу (Бпот) і балів, отриманих на екзамені (Бекз). При цьому максимальна кількість балів за поточну роботу (Бпот) обмежується 90-ма балами (мінімальна – 36), а на оцінку на екзамені (Бекз) максимально передбачається 24 балів.

Рейтинговою системою передбачаються «преміальні» бали (від 0 до 10), які можуть бути додані здобувачу за активні форми роботи, індивідуальні завдання, високу якість виконаних наукових і практичних робіт, участь в конкурсах, виставках, конференціях, написання тез і статей у фахові збірники тощо.

Підсумкова сума балів, що набирається здобувачем вищої освіти не може перевищувати 100, включаючи бали за поточну роботу, «преміальні» бали і бали за зданий екзамен.

Бали за поточну роботу здобувача вищої освіти з дисципліни нараховуються викладачем в період проведення рубіжних контролів поточної успішності і в кінці семестру.

Здобувач вищої освіти повинен мати можливість ознайомитися з набраною сумою балів.

Здобувачу, який набрав за поточну роботу (включаючи «преміальні») 60 і більше балів, екзамен з дисципліни може бути виставлений без процедури здачі.

Зразкові значення рейтингових балів окремих видів робіт з дисципліни наведені в Таблиці 1.

Таблиця 1

Зразкові значення рейтингових балів для окремих видів навчальної роботи з дисципліни протягом семестру

№ п/п	Види навчальної діяльності	Максимальна кількість балів
1	Виступ на практичному занятті	3
2	Відповіді на запитання на практичному занятті	3
3	Реферативний огляд додаткового матеріалу по темі	3
4	Написання оглядового реферату з аналізом статистики за декілька років на задану тему	5
5	Презентація по заданій темі (розділу)	5
6	Участь в конференції, науковому семінарі	5
7	Участь в науково-дослідній роботі	10
8	Використання у виступах, доповідях результатів особистих досліджень здобувача	13
9	Здача тесту	13
	Разом	60

Загальна система оцінювання курсу	Загальна система оцінювання навчальної є уніфікованою в межах ЦНТУ і визначається Положенням про організацію освітнього процесу в ЦНТУ, затвердженим Вченою радою, протокол № 2 від 30.10.2017 р. (зі змінами, внесеними Вченою радою, протокол №6 від 26.02. 2018 р.) – текст розміщений на офіційному веб-сайті університету www.kntu.kr.ua
-----------------------------------	---

Вимоги до письмової роботи	-
----------------------------	---

Вимоги до самостійної роботи	<p>1. Поглиблене вивчення питань тем за методичними вказівками викладача.</p> <p>2. Систематичне опрацювання лекційного матеріалу, запропонованої базової та допоміжної літератури з питань курсу.</p> <p>3. Самостійна підготовка до модульного контролю та екзамену.</p> <p>У процесі підготовки за темами (питаннями) курсу, що віднесені для самостійного опрацювання, здобувачам слід звернути особливу увагу на засвоєння зазначених ключових понять та термінів. Обов'язковим вважається ведення здобувачами робочого конспекту, який повинен містити розгорнутий або тезисний огляд питань, що віднесені для самостійного опрацювання, а також визначення ключових понять і термінів.</p> <p>У процесі вивчення курсу для поточного контролю самостійної роботи здобувачів денної форми навчання та якості засвоєння ними матеріалу викладач використовує проведення поточних контрольних робіт, тестування та модульного контролю.</p> <p>Здобувач повинен опрацювати необхідний обсяг навчальної літератури та нормативно-правових актів. У ході засвоєння програми курсу, під час підготовки до іспиту, здобувачам рекомендується звертатись до першоджерел (міжнародних нормативно-правових актів, Конституції України, законів, наказів, інструкцій міністерств та інших нормативно-правових документів) і до монографічної літератури, в якій висвітлено основні погляди на відповідні проблеми, наводяться та аналізуються нормативно-правові акти.</p>
Практичні заняття	<p>Система оцінювання практичних занять визначена Положенням про організацію освітнього процесу в ЦНТУ, затвердженим Вченою радою, протокол № 2 від 30.10.2017 р. (зі змінами, внесеними Вченою радою, протокол №6 від 26.02. 2018 р.) – <i>текст розміщений на офіційному веб - сайті університету www.kntu.kr.ua</i></p>
Умови допуску до підсумкового контролю	<p>Порядок та організація контролю знань здобувачів, зокрема, умови допуску до підсумкового контролю визначаються Положенням про рубіжний контроль успішності і сесійну атестацію студентів ЦНТУ, затвердженим Вченою радою, протокол № 3 від 27.11.2017 р. – <i>текст розміщений на офіційному веб - сайті університету www.kntu.kr.ua</i></p>
7. Політика курсу	
<p>Університет – це організація, яка ретельно дотримується усіх вимог законодавства, стандартів і правил та очікує від своїх здобувачів та аспірантів відповідної поваги і дотримання правових норм. Університет гарантує забезпечення рівних прав усім здобувачам та аспірантам незалежно від їх соціального статусу, статі, віку, національності, релігійних та інших уподобань і сподівається, що взаємовідносини між самими здобувачами, здобувачами і викладачами, а також здобувачами та іншими членами суспільства базуватимуться на взаємоповазі та загально визначених принципах культури, моралі і етики.</p> <p>Здобувач старанно і чесно навчається з метою здобуття високоякісної освіти і навичок для задоволення своїх потреб, вимог держави, роботодавців, суспільства.</p>	
<p>8. Рекомендована література</p> <p>1. Закон України Про оплату праці від 24.03.95. (Зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/laws/95.html</p> <p>2. Закон України Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на</p>	

- випадок безробіття від 02.03.2000 № 1533-ІІ (зі змінами та доповненнями).
3. Про зайнятість населення : Закон України від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 10.12.2018).
 4. Закон України Про колективні договори і угоди від 01.07.1993 № 3356-ІІ.
 5. Закон України Про організації роботодавців від 24.05.2001 № 2436-ІІІ.
 6. Закон України Про охорону праці: в редакції закону від 21.11.2002 № 229-УІ.
 7. Кодекс законів про працю України / Кодекси України: У 2 т. – Т. 1. – К.: Ін Юре, 1997. – С. 149-224.
 8. Закон України про працю (проект). – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833
 9. Большой толковый социологический словарь: в 2 т. / Сост. Дэвид Джери, Джулия Джери. – М.: Вече-АСТ. –1999.– Т. 1. – 544 с.
 10. Вітчизняний ринок праці у глобальному вимірі / В.В. Близнюк, Л.Д. Яценко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 3. – С. 33-38. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/grzn_2018_3_7
 11. Внутрішній і зовнішній ринки праці: особливості та взаємодія / К.О. Чакалова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2016. – № 1. – С. 282-292. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpp_2016_1_34
 12. Грішнова, О.А. Людський розвиток: Навч. посіб. / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
 13. Грішнова, О.А.. Порівняльна оцінка факторів розвитку ринку праці України в контексті стратегії «Європа 2020»/ О.А. Грішнова, Є.В. Ганнич // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал.– 2017. – вип. 3(52). – С. 13-20.
 14. Державна служба зайнятості України: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>
 15. Державна служба статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.u>
 16. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запірченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. – Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. – 224 с.
 17. Звіт з людського розвитку за 2015 рік: – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf
 18. Іваницька, С.Б. Соціальне партнерство як основа ефективної діяльності підприємства / С.Б. Іваницька, І.А. Коротка // Економіка і регіон. – 2012. – № 4. – С. 158-161.
 19. Колот, А.М. Мотиваційний менеджмент / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ. – 2014. – 479 с.
 20. Колот, А.М. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2015. – № 2(10) – С. 21-42.
 21. Колот, А.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: 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. – 711 с.
 22. Колот, А.М. Гідна праця: теоретико-прикладні засади, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2017. – вип. 3(52). – С. 5-12.

23. Коляда, М.О. Співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» у трудовому праві: теорія та практика / М.О. Коляда // Публічне право. – 2013. – № 4. – С. 291-296.
24. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 359 с.
25. Кон'юнктура ринку праці в Україні: проблеми виміру, збалансованості на середньострокову перспективу (публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за проектом Ф71/29-2017) / Л.Л. Шамілева, А.Д. Шастун // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 1. – С. 3-8. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/>
26. Лібанова, Е.М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2018. – № 3(34). – С. 11-26.
27. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 356 с.
28. Літвінчук, Л.Й. Світові тенденції, що змінюватимуть ринок праці майбутнього / Л.Й. Літвінчук // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2017. – вип. 3(52). – С. 66-71.
29. Мельничук, Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д.П. Мельничук. – Житомир: Полісся, 2015. – 564 с.
30. Мельнік, А.В. Людський капітал: реалії та перспективи відтворення та використання в економіці регіону / А.В. Семикіна, А.В. Мельнік // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2017. – № 4(32). – С. 60-68. Доступ до електронного ресурсу: <https://economics.opu.ua/432-2>
31. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
32. Модернізація системи робочих місць як імператив розвитку сфери зайнятості / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 2. – С. 5-14. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_2_3
33. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
34. Никифорова, В.Г. Управління персоналом. Навчальний посібник. – Одеса: Атлант. – 2013. – 275 с.
35. Орлова, А.А. Підготовка кваліфікованих робітничих кадрів: теорія і практика регулювання [монографія] / А.А. Орлова / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «Імекс-ЛТД» 2013. – 252 с.
36. Основні показники ринку праці у 2000-2017 рр. : Головне управління статистики у Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kr.ukrstat.gov.ua/index.php?r=stat/2018/03/rp/stat_inf_rik_rynok_praci2 (дата звернення: 1.11.2018).
37. Офіційний сайт головного управління статистики у Кіровоградській області: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kr.ukrstat.gov.ua/>
38. Офіційний сайт Державної служби статистики України: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
39. Офіційний сайт національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>
40. Петрова, І.Л. Зміни на ринку праці як фактор формування середнього класу в

- Україні / І.Л. Петрова // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2018. – вип. 2(55). – С. 42-48.
41. Праця України у 2018: статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України. – 2019. – 242 с.
 42. Програма розвитку ООН: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org>
 43. Програма зайнятості населення Кіровоградської області на 2018-2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kr-admin.gov.ua/DPI/Ua/2018/s19r1sh_2504181d1.pdf (дата звернення: 8.11.2018).
 44. Пустовіт, М.В. Трудоресурсне забезпечення регіону: діагностика стану, напрями розвитку [монографія] / М.В. Пустовіт / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «Імекс-ЛТД» 2013. – 232 с.
 45. Регіональний людський розвиток. Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України. – 2017. – С. 65.
 46. Регіональний людський розвиток: статистичний збірник. – Київ: Державна служба статистики України. – 2018. – С. 72.
 47. Садова, У.Я. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в Україні / У.Я. Садова, Т.М. Степура // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2018. – вип. 2(55). – С. 15-22.
 48. Студентська молодь на ринку праці: за і проти / Гринькевич О.С., Прокопович-Павлюк І.В. // Ринок праці та зайнятість населення. – 2019. – 1-2 (58). – С. 12-17.
 49. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в Україні / У.Я. Садова, Т.М. Степура // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 2. – С. 15-22. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_2_4
 50. Саріогло, В.Г. Оцінювання соціально-економічних показників: прикладні аспекти застосування непрямих методів : [монографія] / Саріогло В.Г. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. – 2012. – 136 с.
 51. Саріогло, В.Г. та ін. Українське суспільство: міграційний вимір. Національна доповідь: [Монографія] – К.: НАН України. – 2018. – 320 с.
 52. Семикіна, А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій [монографія] / А.В. Семикіна. – «Атлант» ВОІ СОІУ, – Одеса. –2018. – 272 с.
 53. Семикіна М.В., Беляк Т.А. Корпоративна культура в системі соціально-трудова відносин: Монографія. – Кропивницький: Видавництво ТОВ «КОД», 2018. – 248 с.
 54. Семикіна М.В., Мельнік А. В., Кабай В.О. / Мотиваційні чинники використання людського капіталу в умовах євроінтеграції // Innovates and information technologies in education. Monograph. Edited by Aleksander Ostenda and Tetyana Nestorenko. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology. Monograph 18. – Katowice, Poland, 2018. – С. 97-111. <http://www.wydawnictwo.wst.pl/uploads/files/14a7b833a911f8fdca1a811e2c701e2f.pdf>
 55. Соціально-трудова відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
 56. Статистика зарплат: Work.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.work.ua/ru/stat/?region=40> (дата звернення: 30.01.2019).
 57. Стратегія розвитку Кіровоградської області на період до 2020 року / Затверджено Рішенням Кіровоградської обласної ради 21.12.2012 року № 411 [Електронний

ресурс]. – Режим доступу : http://ekonomika.kr-admin.gov.ua/files/strategy_2020.pdf (дата звернення: 21.12.2018).

58. Трудова міграція громадян України за кордон: виклики та шляхи реагування / О.А. Малиновська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 3. – С. 39-44. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_3_8.
59. Харун, О.А. Формування соціально-трудових відносин в Україні на основі використання зарубіжного досвіду / О.А. Харун // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 3, т. 3. – С. 186-189.
60. Хромов, М.І. Інвестиції в людський капітал: особливості визначення та критерії оцінки ефективності [Електронний ресурс] / М.І. Хромов // Економіка промисловості. – 2010. – № 2. – С. 188-195. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/econpr_2010_2_30.pdf
61. Шамілева, Л.Л. Кон'юнктура ринку праці в Україні: проблеми виміру, збалансованості на середньострокову перспективу / Л.Л. Шамілева, А.Д. Шастун // Ринок праці та зайнятість населення 1(54)/2018 науково-практичний журнал. – 2018. – вип. 1(54). – С. 3-8.
62. Шаульська, Л.В. Стан ринку праці в контексті стратегії розвитку людського капіталу регіону / Л.В. Шаульська, М.О. Кримова // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2018. – вип. 2(55). – С. 23-22.

Іноземні джерела:

1. Allen, V. L. The Sociology of Industrial Relations, Longmans, London, 1971.
2. Bowen, H. (1953). Social responsibilities of the businessman. N.Y.: Harper & Row.
3. Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. Business horizons, 34(4), 43.
4. Davis, K. (1967). Understanding the social responsibility puzzle: what does the businessman owe to society. Business horizons, 10(4), 46-47.
5. Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. New York Times magazine, 13, 32-33.
6. Schumpeter J. The Theory of Economic Development / J. Schumpeter. – Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1934. – 255 p.
7. Social Enterprise Solutions for 21st Century Challenges. The UK Model of Social Enterprise and Experience // Publications of the Ministry of Employment and the Economy. – 2010. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://tem.fi/files/26789/TEM_25_2010_netti.pdf.
8. Hyman, R. Industrial Relations, Macmillan, London, 1975.
9. Jackson, M. P. Industrial Relations, 2nd edn, Croom Helm, London, 1982.
10. Kirkbride P., Industrial relations theory and research, Management Decision, vol. 17(4), 1977.
11. Weber, M. Economy and Society, vol. 1, Bedminster Press, New York, 1896.