

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет педагогічної освіти та соціальної роботи
Кафедра соціальної роботи та педагогіки вищої школи

СИЛАБУС
вибіркового освітнього компонента

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

підготовки бакалавра

Луцьк – 2026

Силабус освітнього компонента «Соціологія праці» підготовки здобувачів освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Розробник: Ірина Бичук, кандидат філософських наук, доцент

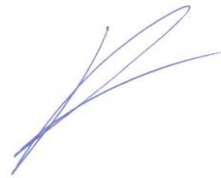
Погоджено

Гарант освітньо-професійної програми:



проф. Чернета С.Ю.

Гарант освітньо-професійної програми:



доц. Колосок А.М.

Силабус освітнього компонента затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи
протокол № 10 від 28 січня 2026 р.

Завідувач кафедри:



проф. Чернета С.Ю.

I. Опис навчальної дисципліни

Таблиця 1

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни
Денна форма навчання	I Охорона здоров'я та соціальне забезпечення II0 Соціальна робота та консультування ОПП Соціальна робота. Соціальна педагогіка. ОПП Соціальне забезпечення бакалавр	Вибіркова
Кількість годин/кредитів 150/5		Рік навчання 2
ІНДЗ: немає		Семестр 4-ий
		Лекції 10 год.
		Практичні 20 год.
		Самостійна робота 110 год.
		Консультації 10 год.
Форма контролю: залік		
Мова навчання	Українська	

2. Інформація про викладача

ППП Бичук Ірина Олександрівна

Науковий ступінь кандидат філософських наук

Вчене звання доцент

Посада доцент кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи

Контактна інформація роб. тел. (0332) 24-12-01, Bychuk.Irina@vnu.edu.ua

Дні занять <https://ps.vnu.edu.ua/cgi-bin/timetable.cgi?n=700>

3. Опис освітнього компонента

1. *Анотація курсу.* Освітній компонент «Соціологія праці» належить до циклу вибірових освітніх компонентів підготовки бакалавра галузі знань I Охорона здоров'я та соціальне забезпечення, спеціальності II0 Соціальна робота та консультування, за освітньо-професійною програмою «Соціальна робота. Соціальна педагогіка», «Соціальне забезпечення».

Сьогоднішня соціально-економічна ситуація в Україні та у світі ставить особливі вимоги до вивчення різних аспектів життя суспільства, нового економічного мислення та господарської культури. І від майбутні фахівці із соціального забезпечення потребується розуміння соціальних аспектів ринкової економіки, вміння правильно оцінювати трудові ситуації. Соціологія праці має здійснювати соціологічний аналіз, виявляти зміни соціально трудових відносин, науково тлумачити їх, забезпечуючи зворотною інформацією суб'єктів цих змін, сприяти адекватному розумінню їх сутності, раціональному реформуванню.

Силабус вибірового освітнього компонента «Соціологія праці» складено з урахуванням можливості формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти.

2. *Мета і завдання освітнього компонента.* Метою викладання вибірового освітнього компонента «Соціологія праці» є вивчення та аналіз головних проблем соціології праці, що мають теоретичне та практичне значення, а саме: дослідження, історії становлення, соціологічного змісту, сутності праці, ставлення до неї, трудової поведінки, її видів, мотивації і стимулювання праці, соціального контролю, видів груп у трудовій організації і методів

керівництва й управління ними, а також ефективності стилів діяльності, управління конфліктами в організації, мотивації управлінської діяльності керівника, управління організаційним розвитком, організаційна культура та ефективність діяльності організації, прийняття управлінських рішень.

Основними завданнями вивчення ВОК є :

- ознайомити студентів з основними теоріями та концепціями соціології праці та управління;
- засвоїти основні категорії, поняття та терміни соціології праці та управління;
- ознайомити студентів з основними методами соціологічного аналізу;
- продемонструвати студентам взаємозв'язок управління з різноманітними соціальними підсистемами суспільства, а також дослідити яку роль відіграє праця в процесі їх формування та розвитку;
- прищепити студентам вміння науково аналізувати соціально-значущі проблеми в управлінні соціальними процесами, навчити знаходити нестандартні управлінські рішення;
- виробити вміння знімати суперечності між керівниками та підлеглими за умов агресивного управлінського середовища.

3.Soft skills: вміння налагоджувати міжособистісні контакти; вміння працювати в команді; креативність; вміння прогнозувати, гнучкість, швидка адаптація до змін та ін.

Практичні результати навчання:

1. Здатність застосовувати основні соціологічні концепти для аналізу праці як соціального явища, визначати соціальні функції праці в різних суспільствах та організаціях.
2. Здатність оцінювати процеси трудової адаптації та мобільності працівників, а також вплив цих процесів на продуктивність та розвиток кар'єри.
3. Уміння відрізнити ролі керівника і лідера в організації, розуміти їх вплив на ефективність роботи колективу та соціальну атмосферу.
4. Здатність аналізувати механізми соціального контролю в сфері праці, визначати їх значення для організації, та розробляти рекомендації щодо покращення соціальних норм та трудових відносин.
5. Уміння аналізувати структуру ринку праці з соціологічної точки зору, визначати основні соціальні, економічні та політичні чинники, що впливають на попит і пропозицію праці.

4. Структура освітнього компонента

Таблиця 2

Назви змістових модулів і тем	Усього	Лек.	Прак т	Сам. роб.	Конс.	Форма контролю/ Бали
Змістовий модуль I. Соціологія праці в системі соціологічного знання						
Тема 1. Соціологія праці та соціологічні знання про працю	16	2	2	11	1	ДС, ПР, ДБ/10
Тема 2. Історія становлення і розвитку соціології праці як науки	14		2	11	1	ДС, ПР, ДБ/10
Тема 3. Мотивація та стимулювання праці	14		2	11	1	ДС, ПР, ДБ/10
Тема 4. Трудовий колектив, як соціальна організація та соціальна спільнота	16	2	2	11	1	ДС, ПР, ДБ/10

Тема 5. Трудова поведінка	16	2	2	11	1	ДС, ПР, ДБ/10
Разом за модулем 1	76	6	10	55	5	50
Змістовий модуль II. Трудовий колектив як об'єкт досліджень соціології праці						
Тема 6 Трудова адаптація. Трудова мобільність.	16	2	2	11	1	ДС, ПР, ДБ/10
Тема 7. Керівник та лідер трудової організації	14		2	11	1	ДС, ПР, ДБ/10
Тема 8. Соціальний контроль у сфері праці	16	2	2	11	1	ДС, ПР, ДБ/10
Тема 9. Професійне самовизначення особистості у трудовому колективі	14		2	11	1	ДС, ПР, ДБ/10
Тема 10. Ринок праці в соціологічному вимірі	14		2	11	1	ДС, ПР, ДБ/10
Разом за модулем 2	74	4	10	55	5	25
Види підсумкових робіт						Бал
Всього годин / Балів	150	10	20	110	10	100

Методи та форми контролю: ДС – дискусія, ДБ – дебати, Т – тести, ТР – тренінг, РЗ/К – розв'язування задач/кейсів, РМГ – робота в малих групах, ПР – презентація, МКР/КР – модульна контрольна робота/ контрольна робота, тощо.

6. Завдання для самостійного опрацювання

№ з/п	Тема	Кількість годин
Змістовий модуль I. Соціологія праці в системі соціологічного знання		
1.	Соціологія праці та соціологічні знання про працю	11
2.	Історія становлення і розвитку соціології праці як науки	11
3.	Мотивація та стимулювання праці	11
4.	Трудовий колектив, як соціальна організація та соціальна спільнота	11
5.	Трудова мобільність і трудові міграції	11
Змістовий модуль II. Трудовий колектив як об'єкт досліджень соціології праці		
6.	Теорія лідерства та керівництва	11
7.	Трудовий конфлікт	11
8.	Соціальний контроль у сфері праці	11
9.	Менеджмент як складова соціології праці	11
10.	Культура праці	11
	Всього	110

IV. Політика оцінювання

Оцінювання знань здобувачів освіти ВОК «Соціологія праці» здійснюється на основі результатів поточного і підсумкового модульного контролю знань згідно «Положення про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки» від 26.06.2025 р. Завдання поточного контролю – перевірка навчальних досягнень здобувачів освіти. Завдання підсумкового контролю – перевірка розуміння і засвоєння здобувачами освіти програмового матеріалу загалом, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання засвоєних знань,

уміння сформулювати своє ставлення до певної проблеми ОК тощо. Оцінювання здійснюється за 100-бальною шкалою.

Формою контролю вивчення ВОК «Соціологія праці» є залік. Максимальна кількість балів за поточний контроль з освітнього компонента – 100 балів. Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять і має за мету перевірку рівня підготовленості здобувачів освіти до виконання конкретної роботи. Поточний контроль реалізується в різних формах, зокрема опитування, робота в малих групах, індивідуальна робота здобувачів освіти, виступи на практичних заняттях, участь у дискусіях та дебатах, контроль засвоєння того навчального матеріалу, який заплановано на самостійне опрацювання здобувачем, тощо. Максимальний бал за кожну з форм роботи визначено у таблиці 2 силабуса освітнього компонента. Результат самостійної роботи здобувачів освіти оцінюється на практичних заняттях із відповідної теми. Оцінювання тем для самостійної роботи, які виносяться на самостійне опрацювання здобувачами освіти і не розглядаються під час аудиторних занять, контролюються під час підсумкового модульного контролю, підсумкового контролю.

Згідно із Силабусом ВОК здобувачам освіти, які брали участь у роботі конференцій, підготовці наукових публікацій, в олімпіадах, конкурсах студентських наукових робіт, спортивних змаганнях, мистецьких конкурсах тощо й досягли значних результатів, може бути присуджено додаткові (бонусні) бали, які зараховуються як результати поточного контролю з відповідного ОК. Систему бонусних балів погоджує науково-методична комісія факультету. При цьому загальна кількість балів за поточну роботу, у випадку ОК, де передбачено залік, не може перевищувати, як правило, 100 балів.

Результати поточного контролю знань здобувачів освіти вносяться до електронного журналу успішності і сумуються під час виставлення підсумкового бала з ВОК.

Оцінювання знань здобувачів освіти здійснюється під час поточного контролю за результатами виконання тих видів робіт, які визначені силабусом ВОК (оцінювання за шкалою від 0 до 100).

У випадку, якщо здобувач освіти не відвідував окремі аудиторні заняття (з поважних причин), він має право відпрацювати пропущені заняття на консультаціях за графіком, затвердженим на засіданні кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи та добрати ту кількість балів, яку було визначено на пропущені теми. У дату складання заліку викладач записує у відомість суму поточних балів, які здобувач освіти набрав під час поточної роботи (шкала від 0 до 100 балів).

У випадку, якщо здобувач освіти протягом поточної роботи набрав менше як 60 балів, він складає залік під час ліквідації академічної заборгованості. У цьому випадку бали, набрані під час поточного оцінювання анулюються. Максимальна кількість балів на залік під час ліквідації академічної заборгованості, як правило, 100.

У день складання заліку за основною сесією заборонено проводити додаткові опитування здобувача освіти, а також здобувач освіти не має права дозвати будь-який вид робіт, передбачений силабусом освітнього компоненту.

Політика щодо дедлайнів та перескладання. У випадку, якщо здобувач освіти не відвідував окремі аудиторні заняття (з поважних причин), на консультаціях він має право відпрацювати пропущені заняття та добрати ту кількість балів, яку було визначено на пропущені теми. У дату складання заліку викладач записує у відомість суму поточних балів, які здобувач освіти набрав під час поточної роботи (шкала від 0 до 100 балів).

У випадку, якщо здобувач освіти протягом поточної роботи набрав менше як 60 балів, він складає залік під час ліквідації академічної заборгованості. У цьому випадку бали, набрані

під час поточного оцінювання анулюються. Максимальна кількість балів на залік під час ліквідації академічної заборгованості, як правило, 100.

Повторне складання заліків, екзаменів допускається не більше як два рази з кожного ОК: один раз – викладачеві, другий – комісії, яку створює декан факультету.

Політика щодо академічної доброчесності. Дотримання академічної доброчесності здобувачами освіти передбачає:

- самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей);
- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про результати власної освітньої (наукової, творчої) діяльності, використанні методики досліджень і джерела інформації».

Виявлення ознак **академічної недоброчесності в письмовій роботі** здобувача освіти є підставою для її незарахування, незалежно від масштабів плагіату чи обману. Списування під час контрольних та самостійних робіт, іспиту заборонені (зокрема, з використанням мобільних девайсів). Жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються.

Основні види відповідальності здобувачів освіти за порушення академічної доброчесності (ч.6 статті 42 Закону України «Про освіту»): повторне проходження оцінювання (контрольна робота, іспит, залік тощо); відрахування з університету; позбавлення академічної стипендії; позбавлення наданих університетом пільг з оплати навчання.

У випадку таких подій – реагування відповідно до Кодексу академічної доброчесності Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Політика щодо відвідування. Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад, працевлаштування, участь у програмі академічної мобільності, здобуття освіти за іншою спеціальністю (освітньою програмою), навчання за програмою «Подвійний диплом», тривале відрядження за основним місцем роботи, станом здоров'я, перебування у відпустці в зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, наявність статусу особи з особливими освітніми потребами) навчання може відбуватись за індивідуальним графіком (див. Положення про організацію освітнього процесу здобувачів освіти за індивідуальним графіком навчання у Волинському національному університеті імені Лесі Українки).

Підготовка здобувачів вищої освіти за **дуальною формою** здобуття освіти у ВНУ імені Лесі Українки здійснюється відповідно до Положення про підготовку здобувачів за дуальною формою здобуття освіти у Волинському національному університеті імені Лесі Українки від 29.08.2025 р. Години, форма навчання та особливості організації освітнього процесу визначаються на семестр (поточний навчальний рік) та відображаються в індивідуальних графіках навчання здобувачів освіти та програмі навчання.

В процесі вивчення ВОК під час проведення занять можуть використовуватись технології дистанційного навчання через мережу «Інтернет» в умовах карантинних обмежень, воєнного стану; навчання здобувачів освіти під час хвороби; участі у дистанційних олімпіадах, конкурсах; отриманні консультацій тощо (див. Положення про дистанційне навчання у Волинському національному університеті імені Лесі Українки). Навчання осіб із особливими потребами передбачає залучення додаткових технологій дистанційного навчання під час здійснення всіх видів підготовки, включаючи професійно-практичну, з урахуванням особливостей розвитку здобувачів освіти. Під час організації освітнього процесу в Університеті

технології дистанційного навчання можуть використовуватись при проведенні навчальних занять, контрольних заходів, а також при забезпеченні самостійної роботи.

Визнання результатів навчання, отриманих здобувачами вищої освіти у неформальній та/або інформальній освіті, здійснюється на добровільній основі та передбачає підтвердження того, що здобувач досяг результатів навчання, передбачених ОПП, за якою він навчається. Визнанню можуть підлягати такі результати навчання, отримані в неформальній освіті, які за тематикою, обсягом вивчення та змістом відповідають як освітньому компоненту в цілому, так і його окремому розділу, темі (темам), індивідуальному завданню, курсовій роботі (проєкту), контрольній роботі тощо, які передбачені програмою (силабусом) освітнього компонента (Положення про визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у ВНУ імені Лесі Українки).

Здобувачі вищої освіти можуть долучатися до оновлення змісту ОК шляхом подання пропозицій викладачу. Електронна адреса викладача для таких пропозицій: Bychuk.Irina@vnu.edu.ua

V. Підсумковий контроль

Із вибіркових освітніх компонентів форма контролю – залік. Оцінювання знань здобувачів освіти здійснюється під час поточного контролю за результатами виконання тих видів робіт, які передбачені силябусом.

Мінімальна позитивна кількість балів – 60.

Здобувач освіти може додатково скласти на консультаціях із викладачем ті теми, які він пропустив протягом семестру (з поважних причин), таким чином покращивши свій результат рівно на ту суму балів, яку було виділено на пропущені теми. У дату складання заліку викладач записує у відомість суму поточних балів, які здобувач освіти набрав під час поточної роботи (шкала від 0 до 100 балів).

У випадку, якщо здобувач освіти набрав менше ніж 60 балів, він складає залік під час ліквідації академічної заборгованості. У цьому випадку бали, набрані під час поточного оцінювання, анулюються. Максимальна кількість балів під час ліквідації академічної заборгованості з заліку, як правило, – 100. На ліквідацію академічної заборгованості (складання заліку) виносяться тестові завдання та практичні вправи, які складаються відповідно до питань, винесених на залік.

Питання до заліку

1. Соціологія праці як галузь загальної соціології.
2. Система категорій соціології праці.
3. Класичний період розвитку соціологічної думки про працю.
4. Роль праці у життєдіяльності людини і суспільства.
5. Механізм формування трудової поведінки.
6. Поняття мотиваційного ядра, чинники формування його структури.
7. Роль соціальних норм у формуванні трудової поведінки працівників.
8. Трудова адаптація, види, чинники та критерії.
9. Класифікація трудових колективів.
10. Організація соціологічних досліджень проблем праці в трудових колективах.
11. Соціологія управління як наука: функції та основні наукові категорії.
12. Виникнення та розвиток соціології управління.
13. Концепція наукового управління Ф. Тейлора.
14. Теорія раціональної бюрократії М. Вебера.
15. Теорія «людських стосунків» С. Мейо.
16. Особливості американської системи управління.

17. Особливості японської системи управління.
18. «Емпірична школа» П. Дракера.
19. Школа «соціальних систем» Г. Саймона.
20. Ситуаційний підхід до управління (М. Н. Фоллет).
21. Природа і сутність соціального управління.
22. Соціологія управління як наукова дисципліна, зв'язок її з іншими науками.
23. Управління як соціальний інститут.
24. Місце управління в системі соціальних інститутів.
25. Стратегії поведінки керівника у конфліктній ситуації.
26. Лідерство у групах і колективах. Типологія лідерства.
27. Структура організаційних здібностей менеджера.
28. Управлінські рішення. Типові помилки при прийнятті управлінських рішень.
29. Експериментальні дослідження, їх переваги та недоліки.
30. Особливості соціального управління в сучасному українському суспільстві.

VI. Шкала оцінювання

Критерії оцінювання під час аудиторних занять.

10 балів - Оцінюється робота здобувача освіти, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом за відповідною темою, вільно, самостійно та аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, в т.ч. самостійної роботи, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки за умови особистого представлення завдання на практичному занятті.

7 бали - Оцінюється робота здобувача освіти, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом за відповідною темою, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, в т.ч. самостійної роботи, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.

4 бали - Оцінюється робота здобувача освіти, який виявляє розуміння основних положень теоретичного матеріалу, здатний/-а з помилками та неточностями відтворити приблизно половину навчального матеріалу, частково висвітлює ключові положення теми. Практичні завдання виконано, проте наявні помилки, неточності. Відповідь в цілому правильна, але недостатньо осмислена, частково аргументована теоретичними твердженнями.

1 бали - Оцінюється робота здобувача освіти, який відтворює значну частину навчального матеріалу за відповідною темою, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень та понять. Не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.

0 балів - Оцінюється робота здобувача освіти, який не володіє навчальним матеріалом за відповідною темою та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Шкала оцінювання знань здобувачів освіти з освітніх компонентів, де формою контролю є залік

Оцінки в балах	Лінгвістична оцінка
-----------------------	----------------------------

90 – 100	Зараховано
82 – 89	
75 - 81	
67 -74	
60 - 66	
0 – 59	Не зараховано (необхідне перескладання)

VII. Рекомендована література

1. Lesik I. Assessment of management efficiency and infrastructure development of Ukraine. *Management Science Letters*. 2020. № 10(13). Pp. 3071-3080.
2. Lesik I. The problem of online dependence of youth. *Changing paradigm in Economics and Management Systeme. Volume II. Kherson* : Publishing house OLDIPLUS, 2020. Pp.140-147.
3. Бала В.В. Процес мотивації персоналу підприємства та його складові. *Технологічний аудит і резерви виробництва*.2021. №3(3). С. 46-50.
4. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В.Управління персоналом: навчальний посібник для здо-бувачів вищої освіти спеціальності 281 Публічне управ-ління та адміністрування. Київ:ФОП Ямчинський О.В.,2022. 371 с.
5. Бичук І.О., Самойленко В.В., Настенко М.М. Соціальний менеджмент як інструмент підвищення мотивації працівників. *Успіхи і досягнення у науці*. 2024. №7(7). С.189-206.
6. Близнюк В., Яценко Л. Ринок праці у вимірі соціальної якості. *Сталий розвиток економіки*. 2023 № 1(46). С. 21-30.
7. Боденчук Л.Б., Приходько О.Ю., Пирлог О.С. Мотивація та стимулювання праці персоналу в системі забезпечення ефективності підприємницької діяльності. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки. 2025. Вип. 2 (78). С. 115-120.
8. Варга Н.І. Інституціоналізація соціальних практик неформальної зайнятості населення в транзитивному суспільстві: монографія. Ужгород: ТОВ «РІКУ», 2020. 288 с.
9. Веклич В. Інтеграція ветеранів в ринок праці: міжнародний досвід та можливості для України. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2024. № 6 (15). С. 264-272.
10. Гетьманенко Ю.О., Кушнарєнко О.П. Вплив глобалізації на розвиток ринків праці країн: міграційний дискурс. *Ринок праці і зайнятість населення*. 2020. №1. С.20–25.
11. Гладир В.М. Справедлива винагорода як основоположне право у сфері праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6. С. 827-829.
12. Ігнатюк В., Туніна Г. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління підприємством. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. 2023. Т. 2, № 1. С. 75–83.
13. Колот А., Герасименко О. Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку . *Економіка України*. 2022. № 65(5 (726)). С. 59–76.
14. Корзун А.В., Недей А.О., Холодницька А.В. Сучасні підходи до формування мотивації трудової поведінки персоналу. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2021. № 2(6). С. 91–96.
15. Кривошеєва В.В., Васюренко Л.В. Мотивуюча компонента за дистанційної форми зайнятості персоналу. *Економіка та управління АПК*. 2020. № 1. С. 93–100
16. Кудельський В. Вплив війни на ринок праці в Україні. *Grail of Science*. 2024. № 40. С. 150–156.

17. Лобода О., Кириченко Н. Вплив цифрової економіки на ринок праці в сучасних умовах. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2025. № 22. С. 63-70.
18. Лукашевич М.П. Лукашевич О.М. Шандор Ф.Ф. Соціологія економіки: підручник. Ужгород: ТОВ «РІК-У», 2021. 294 с.
19. Лукашевич М.П. Соціологія праці. Навчальний посібник / М.П. Лукашевич. К. : Либідь, 2014. 440 с.
20. Олійник Т., Жураковська А. Ринок праці в Україні під час війни. *Молодий вчений*. 2024. № 1 (125). С. 121-125.
21. Перегудова Т. Зайнятість у сфері цифрових платформ у контексті гідної праці. *Економіка України*. № 2025. № 68(2 (759)). С. 71–85.
22. Пижова М.О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату праці : монографія. Київ: Видавництво «Наукова столиця», 2021. 376 с.
23. Прокопович-Павлюк І.В. Жінки на ринку праці України: статистична оцінка та можливості. *Інфраструктура ринку*. 2023. Вип. 7 С.145-151.
24. Ребрик П.М. Мотивація персоналу: інструменти впливу на якість праці. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2024. Випуск 4 (76). С. 117-122.
25. Савенко О. А. Мотивація праці як ключовий інструмент креативного менеджменту. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. №17. С. 155-162.
26. Ситник Н., Чепіль Ю. Мотивація як чинник стимулювання людей до ефективної діяльності. *Молодий вчений*, 2021. № 4 (92). С. 331-335.
27. Сульженко Л.С. Організація роботи дистанційних працівників в умовах коронавірусної пандемії. *Ринок праці і зайнятість населення*. 2020. №2. С.50–55.
28. Тугова А.С. Ринок праці в умовах війни. *Економіка і регіон Economics and Region*. 2023. № 1(88). С. 91–98.
29. Тюріна Д.М. Екосистема гендерної політики держави у сфері зайнятості населення: сутність та роль у забезпеченні гендерної рівності. *Наукові перспективи*. 2024. № 10(52). С. 318-330.
30. Україна 2030 - країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-10>

Інформаційні ресурси:

1. Інститут соціології НАН України. URL: <http://i-soc.com.ua/>
2. Київський міжнародний інститут соціології. URL: <http://www.kiis.com.ua>
3. Сайт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України. URL: <http://www.idss.org.ua>
4. Сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/index>
5. Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка. URL: <http://www.uisr.org.ua/monitoring>
6. Центр Разумкова. URL: <http://razumkov.org.ua/ukr/index.php>
7. Державна служба статистики. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>