

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
Кафедра електроніки та управляючих систем

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Проректор

з науково-педагогічної роботи


Антон ПАНТЕЛЕЙМОНОВ

« _____ 2020 р.



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Чинники успішного працевлаштування за фахом»

рівень вищої освіти другий (магістерський) рівень

галузь знань 12 Інформаційні технології

спеціальність 125 Кібербезпека

освітня програма Безпека інформаційних і комунікаційних систем

вид дисципліни за вибором

факультет комп'ютерних наук

2020 / 2021 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження Вченою радою факультету комп'ютерних наук
«31» серпня 2020 року, протокол № 12

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ:

кандидат біологічних наук, доцент кафедри електроніки та управляючих систем **Васильєва
Лариса Валентинівна**

Програму схвалено на засіданні кафедри електроніки та управляючих систем
Протокол від «31» серпня 2020 року № 1

Завідувач кафедри електроніки та управляючих систем

 Микола СТЕРВОЄДОВ


Програму погоджено з гарантом освітньої програми «Безпека інформаційних і комунікаційних систем»

Гарант освітньої програми «Безпека інформаційних і комунікаційних систем»

 Віталій ЄСІН

Програму погоджено методичною комісією факультету комп'ютерних наук
Протокол від «31» серпня 2020 року № 1

Голова методичної комісії факультету комп'ютерних наук

 Анатолій БЕРДНІКОВ

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки другого (магістерського) рівня вищої освіти, спеціальностей 125 Кібербезпека.

Навчальна програма з дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» розроблена з урахуванням того, що студенти на освітньо-кваліфікаційному рівні «бакалавр» засвоїли головні знання та вміння щодо успішного працевлаштування, а також окремі питання в дисциплінах професійного спрямування. Вона передбачає вивчення актуальних питань : складання резюме, написання супровідного листа, проходження співбесіди для конкретної галузі господарської, економічної та науково-дослідної діяльності з урахуванням особливостей майбутньої професійної діяльності випускників, а також досягнень науково-технічного прогресу.

Зважаючи на різноманітність видів діяльності та специфічність виробничих завдань у навчальній програмі дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» подані тільки загальні вимоги щодо структури та змісту дисципліни, отриманих знань та вмінь. У переліку рекомендованої літератури наведені лише джерела загального характеру, вимоги яких є актуальними для фахівців усіх спеціальностей.

Навчальна програма дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» передбачає детальний розгляд усіх головних етапів працевлаштування з урахуванням особливостей підготовки магістрів за відповідними спеціальностями підготовки та майбутньої професійної діяльності випускників.

1. Опис навчальної дисципліни

1.1 Метою навчальної дисципліни є формування у студентів компетентностей щодо ефективного працевлаштування, формуванні у майбутніх фахівців умінь та компетенцій для забезпечення ефективного працевлаштування з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду, а також в усвідомленні необхідності успішної професійної діяльності

1.2 Основними завданнями вивчення дисципліни є: засвоєння студентами методів збирання, обробки та аналізу інформації стосовно пошуку роботи, формування у них здатності долати невдачі на цьому етапі, вміння використовувати як загальні, випробувані методи пошуку роботи так і конкретні ситуації, що виникають на співбесіді з роботодавцями та за умов конкуренції, а також під час проходження випробувального строку на конкретному робочому місці.

Засвоївши програму навчальної дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» магістри за відповідними спеціальностями та спеціалізаціями мають бути здатними завдання з пошуку роботи за фахом.

В ході вивчення дисципліни у студента повинні формуватися наступні компетентності.

Інтегральна компетентність

– здатність до самостійної науково-дослідної діяльності в галузі кібербезпеки (аналіз, співставлення, систематизація, абстрагування, моделювання, перевірка достовірності даних, прийняття рішень та ін.), готовність генерувати та використовувати нові ідеї;

– методологічні знання і дослідницькі уміння, що забезпечують виконання завдань науково-дослідної, науково-педагогічної, управлінської і інноваційної діяльності при удосконаленні безпеки інформаційних і комунікаційних систем;

– здатність протягом життя самостійно вчитися, забезпечувати особистісний та професійний розвиток.

Загальні компетентності (ЗК).

– Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях; знання та розуміння предметної області та розуміння професії (КЗ 2)

– Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації; готовність представляти результати досліджень у вигляді звітів і публікацій на державній та одній з іноземних мов; здатність користуватися нормативною та законодавчою базою в сфері інтелектуальної власності (КЗ 5)

– Здатність до викладання у вищому навчальному закладі предметів, що відносяться до галузі інформаційно-комунікаційних технологій; здатність розробляти методичні матеріали, що використовуються в навчальному процесі (КЗ 8)

1.3 Кількість кредитів – 3

1.4 Загальна кількість годин - 90

1.5 Характеристика навчальної дисципліни	
Нормативна / за вибором	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
1-й	1-й
Семестр	
2-й	2-й
Лекції	
16 год.	_____ год.
Практичні, семінарські заняття	
16 год.	_____ год.
Лабораторні заняття	
_____ год.	_____ год.
Самостійна робота	
58 год.	_____ год.
у тому числі індивідуальні завдання	
5 год.	

1.6 Заплановані результати навчання

знати:

- зміст та основні положення державних програм (законодавчо-нормативної документації) в сфері зайнятості і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів;
- правила побудови стратегії пошуку роботи;
- вимоги до документального супроводу працевлаштування;

- правила ділового спілкування із роботодавцем;
- головні вимоги до фахової підготовки;
- сучасну систему державної служби зайнятості як центра реалізації державної політики зайнятості населення;
- систему органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування у сфері соціального становлення та розвитку молоді;
- повноваження відповідних державних органів у сфері зайнятості населення;
- повноваження агентств з працевлаштування, рекрутингових агентств, кадрових агентств;
- повноваження спеціалізованих державних установ, які створюються з метою вирішення питань працевлаштування молоді;
- основні напрями регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці;
- вимоги норм національного законодавства у сфері працевлаштування;
- принципи соціального становлення та розвитку молоді;
- загальні вимоги до написання резюме, його специфіку та функції;
- особливості початкової соціалізації у робочому колективі;
- можливості комунікативної компетентності як основного чинника ефективного старту та кар'єрного зросту.

ВМІТИ:

- визначати стратегічні цілі професійної діяльності;
- аналізувати сучасний ринок праці і попит-пропозицію на вакансії за фахом;
- вільно оперувати правилами складання власного портфоліо для пошуку роботи;
- презентувати власні професійні і творчі здібності під час проходження співбесіди та випробувального терміну;
- аналізувати та оцінювати проблеми соціального характеру, які пов'язані з працевлаштуванням молоді;
- орієнтуватися у законодавчо-нормативній базі у галузі працевлаштування випускників вищих навчальних закладів;
- правильно узагальнювати і аналізувати статистичну і практичну інформацію у сфері зайнятості;
- застосовувати набуті знання щодо практичних підходів до вирішення проблем працевлаштування;
- орієнтуватися у конкретних життєвих ситуаціях, що виникають в умовах конкуренції на реальному ринку праці;
- розробляти індивідуальні програми кар'єрного зростання, презентувати власний професійний та творчий потенціал;

- правильно написати резюме, оголошення про пошук роботи, брати участь у співбесіді з роботодавцями;
- реалізовувати набуті особистісні та професійні компетентності під час проходження випробувального строку на конкретному робочому місці.

мати навички:

- самостійної роботи зі спеціалізованими джерелами вакансій;
- складання резюме різних типів, у тому числі інтерактивного;
- складання супровідного і рекомендаційних листів до резюме та їх розміщення у мережі Інтернет;
- проходження процедур тестування під час прийому на роботу;
- підготовки та проходження співбесіди із роботодавцем.

В результаті вивчення дисципліни у студента повинні формуватися наступні програмні результати навчання (ПРН).

– Володіння методологією обґрунтування ви-бору, реалізації й аналізу криптографічних механізмів та систем захисту інформаційних і комунікацій-них систем. ПРН 7.

– розробка пропозиції та здійснення впровадження нормативних актів щодо забезпечення інформаційної та /або кібербезпеки (ПРН 14);

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Розділ 1. Основні чинники успішного працевлаштування

Тема 1. Проблема працевлаштування та зайнятості молоді.

Процес працевлаштування як необхідний момент самореалізації. Механізми подолання певних страхів у випускників на початку пошуку роботи. Проблема працевлаштування та зайнятості молоді. Самозайнятість як один із шляхів працевлаштування молоді. Основні проблеми працевлаштування молоді. Важливі шляхи працевлаштування.

Тема 2. Характеристика основних функцій підрозділу вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників

Характеристика основних функцій підрозділу вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників. Відповідальні особи та контакти. Допомога структурних підрозділів при працевлаштуванні студента чи випускника.

Тема 3. Алгоритм пошуку роботи та специфіка роботи з агентствами з працевлаштування

Поняття та основні відмінності агентств з працевлаштування, рекрутингових агентств, кадрових агентств. Організація та специфіка їх роботи. Особливості співпраці з ними. Державні служби зайнятості як центр реалізації державної політики зайнятості населення. Використання новітніх технологій під час пошуку роботи. Пошук випускниками вільних вакансій в Інтернеті. Поняття алгоритму пошуку роботи. Відмінності між рекрутинговим та кадровим агентством. Поняття «алгоритм пошуку роботи».

Тема 4. Резюме як основний документ особистості, що зайнята пошуками роботи

Загальні вимоги до написання резюме. Види резюме: хронологічне та функціональне; резюме комбінованого типу; резюме в форматі відео презентації. Підготовча робота, підбір даних фактів, документів та рекомендацій для складання резюме. Структура резюме: з чого складається резюме та що важливо знати про кожну з його складових, аби уникнути помилок. Особливості написання резюме для молодих фахівців без досвіду. Правила складання супровідного листа до резюме: Як виділитися серед конкурентів. Структура супровідного листа. Що таке супровідний лист: головна мета, акценти та питання, на які потрібно відповісти. Мета написання супровідного листа до резюме.

Тема 5. Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата на роботу. Співбесіда з роботодавцем.

Стратегії успішного «підкорення» роботодавця. Підготовка до співбесіди: що потрібно зробити до інтерв'ю, щоб успішно презентувати себе. Найпопулярніші питання співбесіди: чому їх задають ейчари та як слід на них відповідати. Чого ніколи не можна говорити на співбесіді. Головні правила обговорення фінансових питань на співбесіді. Як пройти нестандартне інтерв'ю: особливості проходження групового, стрес-інтерв'ю та інтерв'ю з декількома інтерв'юерами. Поняття тестування. Зміст та функції тестування при проходженні співбесіди безпосередньо у потенційного роботодавця та у рекрутинговій компанії. Види та методи тестування. Особливості самостійної підготовки до проходження різних видів тестів.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин					
	Денна форма					
	Усього	у тому числі				
л		п	лаб	інд	ср	
Розділ 1. . Основні чинники успішного працевлаштування						
Тема 1. Проблема працевлаштування та зайнятості молоді.	14	2	2			10
Тема 2. Характеристика основних функцій підрозділу вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників	16	2	2			12
Тема 3. Алгоритм пошуку роботи та специфіка роботи з агентствами з працевлаштування	20	4	4			12
Тема 4. Резюме як основний документ особистості, що зайнята пошуками роботи	20	4	4			12
Тема 5. Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата на роботу. Співбесіда з роботодавцем.	20	4	4			12
Разом за розділом 1	90	16	16			58
Усього годин	90	16	16			58

4. Теми практичних (лабораторних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Проблема працевлаштування та зайнятості молоді.	2
2	Характеристика основних функцій підрозділу вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників	2
3	Алгоритм пошуку роботи та специфіка роботи з агентствами з працевлаштування	4
4	Резюме як основний документ особистості, що зайнята пошуками роботи	4
5	Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата на роботу. Співбесіда з роботодавцем.	4
	Разом	16

5. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Види, зміст самостійної роботи	Кількість годин
1	Вивчити теоретичні основи та відповісти на питання Проблема працевлаштування та зайнятості молоді.	10
2	Вивчити теоретичні основи та відповісти на питання. Характеристика основних функцій підрозділу вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників	12
3	Вивчити теоретичні основи та відповісти на питання . Алгоритм пошуку роботи та специфіка роботи з агентствами з працевлаштування	12
4	Вивчити теоретичні основи та виконати завдання. Резюме як основний документ особистості, що зайнята пошуками роботи	12
5	Вивчити теоретичні основи та виконати завдання. Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата на роботу. Співбесіда з роботодавцем.	12
	Разом	58

6. Індивідуальні завдання

1 контрольна робота

7. Методи навчання

Як правило лекційні та практичні заняття проводяться аудиторне. В умовах дії карантину заняття проводяться відповідно до Наказу ректора Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна (аудиторне або дистанційно за допомогою платформ Google Meet або Zoom).

На досягнення освітніх цілей спрямовані такі методи навчання студентів:

– *практичні* (використовують для пізнання дійсності, формування навичок і вмінь, поглиблення знань. Під час їх застосування використовуються такі прийоми: планування виконання завдання, постановка завдання, оперативне стимулювання, контроль і регулювання, аналіз результатів, визначення причин недоліків);

– *пояснювально-ілюстративний* (використовують для викладання й засвоєння нового навчального матеріалу, фактів, підходів, оцінок, висновків тощо);

– *репродуктивний* (для застосування студентами вивченого на основі зразка або правила, алгоритму, що відповідає інструкціям, правилам, в аналогічних до представленого зразка ситуаціях);

8. Методи контролю

Лекційні заняття з навчальної дисципліни проводяться з комплексним застосуванням технічних засобів навчання, зокрема за допомогою комп'ютерних засобів відеовідображення. Заняття забезпечуються навчальними та наочними посібниками.

З метою поглиблення вивчення дисципліни на набуття навичок і вмінь самостійної роботи з підготовки кваліфікованих резюме та супроводжувальних листів студенти виконують домашню самостійну роботу. Перелік тем для домашньої самостійної роботи надані у робочій навчальній програмі.

Контроль засвоєння навчального матеріалу здійснюється шляхом: поточного контролю, проведення письмового підсумкового контролю знань.

9. Схема нарахування балів

Поточний контроль та самостійна робота							Залікова робота	Сума
Розділ 1					Контрольна робота, передбачена навчальним планом	Разом		
T1	T2	T3	T4	T5				
8	8	8	8	8	20	60	40	100

Критерії оцінювання

Критерії оцінювання знань студентів під час поточного контролю.

1. Відвідування лекцій:

2 бали: студент відвідав 66 -100 % лекційних занять;

1 бал: студент відвідав 21-65 % лекційних занять;

0 балів: студент відвідав 0 -20 % лекційних занять;

2. Практичні заняття:

3 бали: виконано практичне завдання у повному обсязі, системно, логічно з застосуванням теоретичних знань, отриманих на лекції;

2 бали: виконано завдання з незначними помилками;

1 бал: практичне завдання виконано не в повному обсязі, але в цілому задовільно; студент відвідав заняття, але мета практичного завдання досягнута не в повній мірі;

0 балів: студент відвідав заняття, але практичну роботу не завершив студент .не виконав практичну роботу.

Штрафні бали: «- 4» студент був відсутній на практичному занятті без поважної причини.

Критерії оцінювання знань студентів під час підсумкового контролю.

Підсумкова робота складається з трьох питань, які мають на меті перевірити рівень знань студентів. Відповіді студента на перше питання максимально оцінюється 10 балами, на друге та третє – по 15 балів. Таким чином загальна оцінка за екзамен визначається за наступними критеріями:

30-40 балів:

Відповідь студента:

- містить повний, розгорнутий, правильний виклад матеріалу з поставленого питання;
- демонструє знання основних понять і категорій та взаємозв'язку між ними, вірно розуміння змісту основних теоретичних положень;
- вказує на вміння давати змістовний та логічний аналіз матеріалу з поставленого питання;
- містить послідовний та аргументований розв'язок задачі (завдання); вірно зроблені розрахунки до задачі;
- демонструє знання різних наукових концепцій та підходів щодо певної науково-теоретичної чи науково-практичної проблеми, пов'язаної з поставленим питанням;
- здатність робити власні висновки в разі неоднозначності, спірного чи проблемного характеру поставленого питання чи проблеми

10-30 балів:

Студент дав досить змістовну відповідь на поставлене питання, але відповідь містить наступні недоліки:

- недостатня повнота, незначні неточності чи прогалини при поясненні того чи іншого аспекту питання;
- недостатньо детально розкритий предмет запитання, а основні поняття носять тезисний характер;
- оформлення екзаменаційної роботи в цілому є акуратним, але містить виправлення;
- окремі формулювання є нечіткими; міститься інформація, котра не відноситься до змісту екзаменаційного питання;
- відповідь на ситуаційне завдання є недостатньо аргументованою;
- алгоритм розв'язку задачі є вірним, однак допущені помилки при розрахунках.

5-10 балів:

Студент дав відповідь на поставлене питання, однак допустив суттєві помилки як змістовного характеру, так і при оформленні відповіді на питання, а саме:

- зміст відповіді свідчить про прогалини у знаннях з відповідного питання або ж про невірне розуміння окремих аспектів поставленого питання;
- відповідь викладена недостатньо аргументовано та/або з порушенням правил логіки при поданні матеріалу;
- відповідь не містить аналізу проблемних аспектів поставленого питання, свідчить про недостатню обізнаність з основними науковими теоріями і концепціями, що стосуються відповідного питання;
- у роботі багато грубих орфографічних помилок;
- порушено алгоритм розв'язку задачі і/або присутні помилки при розрахунках, відсутні висновки;
- обґрунтування відповіді до ситуаційного завдання є слабо аргументованим і/або в окремих аспектах алогічним.

0-5 балів:

Студент взагалі не відповів на питання, або його відповідь є неправильною, тобто містить грубі змістовні помилки щодо принципових аспектів поставленого питання. Аргументація відсутня взагалі або ж є абсолютно безсистемною чи алогічною. Задача розв'язана невірно. Відповідь на ситуативне завдання є необґрунтованою та алогічною.

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	Оцінка
	для дворівневої шкали оцінювання
90 – 100	зараховано
70-89	
50-69	
1-49	не зараховано

10. Рекомендована література

Основна література

1. Конвенція про сприяння зайнятості й захист від безробіття № 168 (1988р.); Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965– 1999, Том II, Міжнародне бюро праці, Женева. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
2. Постанова КМУ від 08.09.2010 р. № 831 "Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики зайнятості на 2010-2011 роки".
3. Наказ Мінпраці № 307, 20.11.2000 "Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності". Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2000 р. за № 915/5136.
4. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навчальн. посіб. /В.С.Васильченко. – К.: КНЕУ, 2005. – 252 с.

5. Волкова О.В. Ринок праці: Навчальн. посіб. /О.В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 642 с.
6. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: Навчальн. посібн. / Г.В. Осовська. – К.: ЦУЛ, 2008 – 224 с.
7. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О.М. Балакірева, О.О.Яременко, О.В. Валькована, та ін. – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 132с.
8. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004 –2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції» / Авт. кол.: Гальчинський А.С., Геєць В.М. та ін.; Нац. ін-т стратег, дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. Інтегр. України. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
9. Яценко А.Б. Міжнародні ринки ресурсів: навч.посіб. / А.Б. Яценко. – К.: ЦУЛ, 2005. – 194 с.
10. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. – Изд.: Дашков и Ко, 2009
11. Корпоративна культура: Навчальний посібник/ Під заг. ред. Г.Л. Хаєта. – Київ: 2003. – 403с.
12. Русинка І. Конфліктологія. - К.: Професіонал, 2007. — 334 с.
13. Циба В.Т. Системна соціальна психологія. - К.: ЦНЛ, 2006. - 328с.

Додаткова література

1. Барабанова В.В. Представления студентов о будущем как аспект их личностного и профессионального самоопределения / В. В. Барабанова, М.Е.Зеленова // Психологическая наука и образование. – 2002. – № 2. – С. 28 – 41.
2. Гуменюк О. Особливості ситуативного та вікового розвитку Я- концепції / О. Гуменюк // Психологія і суспільство. – 2005. – № 1. – С. 46 – 62.
3. Занюк С. С. Психологія мотивації /С. С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
4. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. – Пер. с англ. К.: Грайлык, 1993. – 204 с.
5. Изменение результативности компании. Harvard Business Review (HBR on Measuring Corporate Performance). – Альпина Бизнес Букс, 2007
6. Шаталова Н.Е. Организационная культура. Издательство: Экзамен, 2006 г., 656 стр.
7. Сагайдак О. П. Дипломатичний протокол та етикет. — К.: Знання, 2005. — 260 с.
8. Як успішно пройти тестування при прийомі на роботу / Салі Венсон, Пітер Роудс. – М.: ГИППО, 2009. – 304 с.
9. Прийняття на роботу. Співбесіда, анкетування / Гордієнко К.Д.— К.: КНТ, 2006. – 184 с.
10. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1996, № 30, ст. 141.
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.
12. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.
13. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ.

14. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 року N 2998-ХІІ
15. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р.
16. Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 р. №992
17. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.02.2007 р. № 219
18. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. — 3. вид., перероб. та доп. — Х.: Консум, 2002. — 528с.
19. Трудове право України: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П.Д. [та ін.] ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П.Д. Пилипенка; Львів. нац. ун-т ім. І.Франка. - 4-те вид., переробл. та допов. - К. : ІнЮре, 2010. - 533 с.
20. Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. - К. : Юрінком Інтер, 2009. - 621 с.