МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

імені Вадима Гетьмана

Факультет управління персоналом, соціології та психології

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Науково-методичною радою університету

Протокол № 3 від 25.11.2021 р.

Голова НМР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М. Колот

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Тренінг-курс «Велл-бінг менеджмент»**

|  |  |
| --- | --- |
| рівень вищої освіти | перший (бакалаврський) |
|  |  |
|  |  |
| тип дисципліни | вибіркова |

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**:  Директор Центру менеджменту  та моніторингу якості освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.О. Фролова | **РЕКОМЕНДОВАНО:**  кафедрою соціоекономіки та управління персоналом протокол № 3 від 19.11.2021 р.  Завідувач кафедри  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.С. Лопушняк |

Київ – 2021

Розробник: Василик Алла Володимирівна, *к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці.*

e-mail: alla\_vasylyk@ua.fm

|  |  |
| --- | --- |
| Форма навчання | **(очна) денна, заочна** |
| Семестр | **4** |
| Кількість кредитів ECTS | **4** |
| Форма підсумкового контролю | **залік** |
| Мова викладання | **українська** |

© Василик А.В., 2021

© КНЕУ, 2021

**Зміст**

|  |  |
| --- | --- |
|  | стор. |
| **Вступ** | 4 |
| 1. **Тематичний план навчальної дисципліни** | 6 |
| 2. **Зміст навчальної дисципліни за темами** | 7 |
| Тема 1. Теорія і практика велл-бінг менеджменту | 7 |
| Тема 2. Забезпечення психологічного добробуту працівників | 7 |
| Тема 3. Соціальне середовище та велл-бінг персоналу в компанії | 7 |
| Тема 4. Заходи підтримання фізичного добробуту персоналу | 7 |
| Тема 5. Кар’єрний велл-бінг персоналу в організації | 8 |
| Тема 6. Заходи підтримання фінансового добробуту персоналу | 8 |
| Тема 7. Забезпечення балансу «робота-приватне життя» персоналу | 8 |
| Тема 8. Добробут в середовищі праці і проживання | 9 |
| Тема 9. Персональний добробут працівників | 9 |
| Тема 10. Розробка велл-бінг стратегії організації у роботі з персоналом | 9 |
| Тема 11. Оцінювання ефективності велл-бінг менеджменту |  |
| **3. Оцінювання результатів навчання здобувача** | 9 |
| 3.1. Порядок поточного і підсумкового оцінювання результатів навчання здобувача | 9 |
| 3.2. Перезарахування та визнання результатів навчання | 11 |
| **4. Рекомендовані інформаційні джерела** | 12 |
| 4.1. Основна література | 12 |
| 4.2. Додаткова література | 12 |
| 4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси | 12 |

**Вступ**

Навчальна дисципліна Тренінг-курс «Велл-бінг менеджмент» є однією із складових комплексної підготовки фахівців галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» спеціалізації «Менеджмент персоналу».

**Анотація навчальної дисципліни.** Велл-бінг менеджмент – складова менеджменту організації; процес формування цілісної стратегії та системи організаційних заходів із підтримання фізичного, психічного, психологічного, кар’єрного, соціального, фінансового благополуччя працівників. Вивчаючи дисципліну, студенти набувають знань і умінь розробляти цілісну велл-бінг стратегію, корпоративні заходи із забезпечення різних складових добробуту персоналу з використанням сучасних підходів, здійснювати оцінювання ефективності велл-бінг менеджменту.

**Метою навчальної дисципліни Тренінг-курс «Велл-бінг менеджмент»** є формування теоретичних і прикладних знань та умінь у галузі розроблення цілісної велл-бінг стратегії, організаційних заходів із забезпечення різних складових добробуту персоналу з використанням сучасних підходів та оцінювання ефективності велл-бінг менеджменту.

**Міждисциплінарні зв’язки дисципліни** Тренінг-курс «Велл-бінг менеджмент» із суміжними дисциплінами навчальних планів бакалаврського та магістерського рівнів наведено на рис. 1.

**Тренінг-курс «Велл-бінг менеджмент»**

Управління персоналом

Економіка праці і СТВ

Організація і нормування праці

Філософія

Педагогіка

Психологія

Соціологія

Трудове право

Економіка підприємства

Управління зайнятістю

Управління поведінкою персоналу

Організація праці

Соціальна відповідальність

Рекрутинг персоналу

Компенсаційний менеджмент

Розвиток персоналу

Оцінювання персоналу

Організація консалтингового бізнесу в управлінні персоналом

Рис. 1. Взаємозв’язки дисципліни Тренінг-курс «Велл-бінг менеджмент» із суміжними дисциплінами

**Завдання (навчальні цілі) дисципліни** полягають у формуванні у здобувачів знань та навиків про велл-бінг менеджмент та його основні складові в організаціях; забезпечення психологічного добробуту працівників, формування соціального середовища та велл-бінг персоналу в компанії; заходи підтримання фізичного добробуту персоналу, забезпечення гідних умов праці та безпеки працівників, працеохоронний менеджмент та підтримання професійного здоров’я працівників, корпоративні програми охорони здоров'я та безпеки персоналу; основи кар’єрний велл-бінг персоналу в організації; заходи підтримання фінансового добробуту персоналу; забезпечення балансу «робота-приватне життя» персоналу; умови і заходи формування і підтримання добробуту в середовищі праці і проживання; основи персонального добробуту працівників; розробка велл-бінг стратегії організації у роботі з персоналом; оцінювання ефективності велл-бінг менеджменту.

**Предмет дисципліни:** складові системи велл-бінг менеджменту, процеси розроблення та реалізації організаційних заходів із забезпечення різних складових добробуту персоналу та взаємовідносини між суб’єктами СТВ у процесі формування та реалізації велл-бінг стратегії організації.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути такі результати навчання (Табл. 1).

**Таблиця 1 – Результати та методи навчання, засоби діагностики за навчальною дисципліною «Тренінг-курс «Велл-бінг менеджмент»**

| **Результати навчання за навчальною дисципліною** | | **Методи навчання** | **Засоби діагностики** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Код** | **Результати навчання** |
| **1.** | **Знання** | | |
| 1.1 | сутності концепту велл-бінг персоналу | лекція, практичні заняття, дискусія | Презентація, захист результатів виконання робіт, тест, перевірка: аналітично- розрахункової роботи, індивідуальної роботи, підсумкової контрольної роботи |
| 1.2 | теоретико-методичних засад велл-бінг менеджменту | лекція, практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ |
| 1.3 | підходів до розроблення та реалізації організаційних заходів із забезпечення різних складових велл-бінг персоналу | лекція, практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ |
| 1.4 | ролі і значення велл-бінг менеджменту для реалізації корпоративної стратегії розвитку | практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ, розв’язання задач |
| 1.5 | підходів та прикладного інструментарію розроблення цілісної велл-бінг стратегії | практичні заняття, вирішення ситуаційних вправ, розв’язання задач |
| 1.6 | підходів до оцінювання ефективності велл-бінг менеджменту | практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ |
| **2.** | **Уміння/навички** | | |
| 2.1 | розробляти заходи із забезпечення різних складових велл-бінг персоналу в компанії | практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ, розв’язання задач | Презентація, захист результатів виконання робіт, тест, перевірка: аналітично- розрахункової роботи, індивідуальної роботи, модульної роботи, підсумкової контрольної роботи |
| 2.2 | проводити моніторинг сучасних велл-бінг практик в Україні та світі | практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ, аналітичні завдання |
| 2.3 | оцінювати ефективність заходів із забезпечення велл-бінг персоналу в організаціях | практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ, розв’язання задач |
| 2.4 | визначати напрями розвитку велл-бінг менеджменту в компаніях | практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ |
| 2.5 | розробляти цілісну велл-бінг стратегію в компанії | практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ |
| 2.6 | імплементувати велл-бінг менеджмент в корпоративні управлінські процеси | практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ |
| **3.** | **Комунікація** | | |
|  | здатність ефективно взаємодіяти з різними посадовими особами; налагоджувати систему міжособистісної взаємодії з працівниками; застосовувати управлінські навички у сфері формування ефективної взаємодії в колективі; застосовувати управлінські навички у сфері велл-бінг орієнтованих практик, зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефахівців | дискусія, вирішення ситуаційних вправ, аналітична доповідь | Презентація, захист результатів виконання робіт, тест, перевірка: аналітично- розрахункової роботи, індивідуальної роботи |
| **4.** | **Відповідальність і автономія** | | |
|  | демонструвати розуміння особистої відповідальності за професійні та/або управлінські рішення чи надані пропозиції/рекомендації, які можуть впливати на діяльність суб’єктів бізнесу загалом чи окремі її складові | практичні заняття, дискусія, вирішення ситуаційних вправ | Презентація, захист результатів виконання робіт, тест, перевірка: аналітично- розрахункової роботи, індивідуальної роботи, модульної роботи, підсумкової контрольної роботи |

Засвоєні студентами знання та набуті під час вивчення цієї дисципліни навички є основою для здійснення практичної діяльності у сфері побудови політики соціально відповідальної діяльності бізнес-організації.

Досягненню мети та ефективній реалізації завдань вивчення дисципліни підпорядкована логіка її викладання, структура і зміст.

На вивчення навчальної дисципліни **Тренінг-курс «Велл-бінг менеджмент»** відводиться 120 годин (4 кредити ЄКТС). Тематичний план наведено в табл. 1.

*Таблиця 1*

**Тематичний план**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Назва теми | Кількість годин | | | | | | | |
| Денна форма | | | | Заочна форма | | |
| **Л** | **П** | **І** | **С** | **К** | **І** | **С** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
|  | Теорія і практика велл-бінг менеджменту | 1 | 2 |  | 4 |  | 4 | 6 |
|  | Забезпечення психологічного добробуту працівників | 1 | 6 |  | 6 | 4 | 2 | 6 |
|  | Соціальне середовище та велл-бінг персоналу в компанії |  | 2 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 |
|  | Заходи підтримання фізичного добробуту персоналу | 1 | 4 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 |
|  | Кар’єрний велл-бінг персоналу в організації |  | 2 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 |
|  | Заходи підтримання фінансового добробуту персоналу |  | 4 | 2 | 6 | 2 | 2 | 6 |
|  | Забезпечення балансу «робота-приватне життя» персоналу |  | 4 |  | 6 | 4 | 2 | 6 |
|  | Добробут в середовищі праці і проживання |  | 4 |  | 4 | 2 | 2 | 6 |
|  | Персональний добробут працівників |  | 4 | 2 | 6 | 2 | 2 | 6 |
|  | Розробка велл-бінг стратегії організації у роботі з персоналом | 1 | 6 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 |
|  | Оцінювання ефективності велл-бінг менеджменту |  | 6 |  | 4 | 2 | 2 | 4 |
|  | Разом годин | 4 | 44 | 12 | 60 | 32 | 24 | 64 |

Умовні позначення: Л – лекції; П – практичні заняття; К – контактні заняття; Інд. – індивідуальні заняття; С – самостійна робота студентів

**2. ЗМІСТ навчальної ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ**

**Тема 1. Теорія і практика велл-бінг менеджменту**

Основи благополуччя (well-being) на робочому місці. Основні складові велл-бінг на робочому місці (фізичне, психічне, психологічне, кар’єрне, соціальне, фінансове благополуччя).

Сутність, роль та завдання Велл-бінг менеджменту. Місце Велл-бінг менеджменту в системі управління персоналом. Концепція велл-бінг менеджменту як основа посилення безпеки персоналу та підвищення його стійкості до зростаючих викликів та ризиків.

Сучасні тенденції велл-бінг-орієнтованого менеджменту в світі та в Україні. Сучасні проблеми в сфері велл-бінг менеджменту.

Провідний досвід закордонних та українських компаній у розробленні та реалізації велл-бінг заходів та комплексних велл-бінг програм.

Моделі велл-бінг організації. Well-being 1.0, Well-being 2.0, Well-being 3.0. Well-being 3.0 або індивідуальна ціннісна пропозиція.

**Тема 2. Забезпечення психологічного добробуту працівників**

Сутність та роль психічного здоров’я і благополуччя (Mental Well-being) на робочому місці та його складові (Cognitive Well-being, Emotional Well-being, Intellectual Well-being).

Психіка і функції психіки: когнітивна, регулятивна, комунікативна, мотиваційна. Психіка і свідомість. Класифікація психічних явищ: процеси, стани, властивості особистості. Пізнавальні психічні процеси.

Психічні стани людини в процесі праці.

Менеджмент стресу. Профілактика професійного вигорання, професійним деформаціям та деструкціям особистості. Запобігання булінгу та сексуальним домаганням на робочому місці.

Психічне здоров’я особистості (Mental Health). Психічна стійкість особистості. Самоуправління і саморегулювання особистості.

Корпоративні психологічні служби, канали довіри тощо.

**Тема 3. Соціальне середовище та велл-бінг персоналу в компанії**

Сутність та роль соціального благополуччя (Social Well-being). Потреби працівників у Social Well-being на робочому місці.

Соціальне середовище, соціальні зв’язки та добробут персоналу. Соціально-психологічний клімат та корпоративний дух.

Формування довіри в компанії. Емпатія та співчуття, колективна підтримка. Підвищення залученості працівників і задоволеності працею.

Соціальна захищеність та соціальна безпека.

**Тема 4. Заходи підтримання фізичного добробуту персоналу**

Сутність та роль фізичного благополуччя (Physical Well-being) на робочому місці.

Потреби працівників у Physical Well-being. Фізіологічні реакції організму людини на трудові навантаження та впив чинників виробничого середовища. Динаміка працездатності за різних видів праці протягом робочого дня, доби, тижня, місяця, року. Заходи щодо підвищення працездатності та ефективності трудової діяльності.

Втома і перевтома як загроза фізичному добробуту працівників на робочому місці.

Ризики на робочому місці. Важкість та напруженість праці як чинники благополуччя на робочому місці. Критерії оцінювання напруженості праці.

Забезпечення гідних умов праці та безпеки працівників. Працеохоронний менеджмент та підтримання професійного здоров’я працівників. Політика здоров’я та безпеки персоналу. Корпоративні програми охорони здоров'я та безпеки персоналу.

Сприяння фізичному добробуту працівників: популяризація здорового способу життя, фізичної активності, корпоративні спортивні заходи.

**Тема 5. Кар’єрний велл-бінг персоналу в організації**

Сутність кар’єрного благополуччя в системі велл-бінг менеджменту (Career Well-being). Менеджмент професійної траєкторії персоналу. Нові типи кар’єри, психологічні кар’єрні якорі.

Управління працівниками різних кар’єрних типів.

Персональний менеджмент, побудова професійної перспективи, планування професійної траєкторії.

Потенціал Я-бренду. Селфбрендінг. Самопрезентація особистості. Персональний імідж.

Розвиток конкурентоспроможності особистості в контексті кар’єрного благополуччя. Психологічні основи розвитку інтегральних характеристик конкурентоспроможної особистості.

Кар’єрні кризи персоналу та організаційні заходи їх попередження та подолання.

**Тема 6. Заходи підтримання фінансового добробуту персоналу**

Сутність фінансового благополуччя в системі велл-бінг менеджменту (Financial Well-being).

Заходи щодо розвитку фінансової грамотності працівників. Навчання методам та інструментам управління персональними фінансами (методи, програмні продукти, додатки тощо). Фінансова поведінка.

Корпоративні фінансові програми для персоналу. Консультативна фінансова підтримка працівників (пенсійні програми, страхові, банківські продукти тощо)

**Тема 7. Забезпечення балансу «робота-приватне життя» персоналу**

Режим праці та його складові. Критерії раціональності. Методичні засади та фізіологічні закономірності режимів праці та відпочинку. Внутрішньозмінний режим. Мікро- і макропаузи. Методи встановлення регламентованих перерв на відпочинок під час виконання різних видів робіт. Форми відпочинку. “Ефект Сєченова” як фізіологічна основа активного відпочинку та зміни діяльності.

Програми забезпечення балансу «робота-особисте життя» в компаніях. Огляд ситуації в Україні. Дослідження індексу Regus Work-Life Balance в Україні. Способи досягнення балансу між роботою та особистим життям.

Тайм-менеджмент на індивідуальному рівні. Основні принципи тайм-менеджменту. Особливості тайм-менеджменту працівника в цифрову епоху: основні втрати часу. Технологія тайм-менеджменту: стратегічне та тактичне планування, оцінка особистої та управлінської ефективності, уміння розставляти пріоритети, інструменти «Mind Mapping», аналіз досягнутого тощо.

**Тема 8. Добробут в середовищі роботи і проживання**

Робоче середовище та середовище проживання. Поняття Environmental Well-being.

Облаштування робочого місця. Заходи з організації простору для роботи та відпочинку в компанії. Організація офісів, приміщень та кімнат відпочинку.

Соціальна та екологічна відповідальність. Зелений офіс. Корпоративна екосистема. Ощадливе використання ресурсів. Корпоративні заходи з підтримки стійкості та добробуту навколишнього середовища. Екологічна культура.

Вплив на середовище проживання. Корпоративні програми поліпшення умов проживання працівників.

**Тема 9. Персональний добробут працівників**

Персональний добробут працівників. Щасливий спосіб життя. Індивідуальний рівень щастя.

Корпоративні заходи з підвищення та формування культури щастя.

Всесвітні рейтинги щастя. Корпоративні опитувальники щастя, колесо щастя та інші інструменти вимірювання рівня та факторів щастя.

**Тема 10. Розробка велл-бінг стратегії організації у роботі з персоналом**

Поняття і досвід побудови велл-бінг стратегії організації у роботі з персоналом. Структура типової велл-бінг стратегії організації у роботі з персоналом.

Програми забезпечення благополуччя персоналу. Фізіолого-психологічні аспекти якості трудового життя. Підходи до розробки професійних оздоровчих програм тощо.

Формування ортобіотичних компетентностей у керівників та працівників компанії, функції та завдання HR-менеджера.

**Тема 11. Оцінювання ефективності well-being менеджменту**

Підходи та показники оцінювання велл-бінг програм. Вплив впровадження комплексних рішень у сфері well-being менеджменту на якість і продуктивність праці, задоволеність та лояльність персоналу.

Вплив на показники плинності персоналу та швидкість закриття вакансій.

Зв’язок велл-бінг програм з брендом роботодавця, вплив на силу бренду роботодавця.

Соціальний, економічний та організаційний ефекти від впровадження заходів у сфері велл-бінг менеджменту.

**3. Оцінювання результатів навчання здобувача**

**3.1. Порядок поточного і підсумкового оцінювання результатів навчання здобувача**

***Структура навчальної дисципліни***: дисципліна складається з *11 тем*. Заняття проводяться у вигляді лекцій, практичних (контактних) занять. Після вивчення відповідних тем проводиться модульний контроль. Для визначення рівня досягнення результатів навчання передбачено тренінги, під час яких здобувачі презентують результати своєї індивідуальної або командної роботи та демонструють набуті навики. Завершується вивчення дисципліни **заліком.**

Для забезпечення опанування дисципліни навчальні заняття передбачають використання інтерактивних методів викладання. Значна частина занять побудована за принципом командної роботи та включають проведення тренінгів, дискусій, аналіз кейсів тощо.

Поточний контроль здійснюється впродовж семестру і має на меті перевірку рівня засвоєння здобувачем базових теоретичних знань з Тренінг-курсу «Велл-бінг менеджмент», умінь та набуття практичних навиків.

***При поточному контролі результатів навчання здобувачів оцінюванню підлягає виконання ними***:

* *завдань під час навчальних занять;*
* *контрольних (модульних) робіт;*
* *індивідуальних завдань самостійної роботи;*
* *підсумкової контрольної роботи.*

***Навчальні заняття*** проводяться у вигляді лекцій, семінарських (практичних) занять. Більшість семінарських (практичних) занять проходить у формі тренінгів.

***Контрольна (модульна) робота*** проводиться 1 раз на семестр за темами дисципліни й оцінюється від 0 до 10 балів. Проводиться у системі Moodle у вигляді вирішення тестових завдань.

***Самостійна робота здобувачів***передбачає виконання різних видів індивідуальних завдань за їхнім вибором.

***Підсумкова контрольна робота*** виконується на останньому/передостанньому навчальному занятті. Науково-педагогічний працівник завчасно попереджає здобувачів про особливості проведення (терміни, форма тощо) підсумкової контрольної роботи.

***Здобувача не допускають до виконання підсумкової контрольної роботи*** за таких умов:

* за результатами поточного контролю здобувач набрав від 0 до 20 балів (включно);
* здобувач пропустив більше як 50% практичних (семінарських, лабораторних, контактних) занять, не відпрацювавши їх до виконання підсумкової контрольної роботи – ***для денної форми навчання***.

***Загальна підсумкова оцінка*** вивчення навчальної дисципліни ***визначається як сума балів за результатами поточного контролю***:

* роботи на семінарських (практичних) чи контактних заняттях, виконання контрольних (модульних) робіт та індивідуальних завдань для самостійного опрацювання здобувача (до 50 балів включно);
* виконання підсумкової контрольної роботи (до 50 балів).

Здобувач, який за результатом підсумкового контролю у формі заліку набрав ***від 21 до 59 балів (включно)***, після додаткової самостійної підготовки має право перескласти залік.

***Перескладання заліку*** з навчальної дисципліни ***дозволяється не більше двох разів***: перший раз – науково-педагогічному (педагогічному) працівнику, який викладав відповідну навчальну дисципліну; другий – комісії з двох науково-педагогічних (педагогічних) працівників відповідної кафедри. В обох випадках загального підсумкового оцінювання результатів навчання цього здобувача враховують результат його поточного контролю. Термін ліквідації академічної заборгованості для таких осіб встановлюється згідно з графіком навчального процесу.

Структуру підсумкової оцінки з Тренінг-курсу «Велл-бінг менеджмент» наведено в табл. 2.

Таблиця 2 – Структура підсумкової оцінки з навчальної дисципліни «Управління брендом роботодавця» (форма підсумкового контролю – залік)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Види навчальної діяльності здобувача** | **Розподіл балів** | |
| Денна  форма навчання | Заочна  форма навчання |
| Робота на навчальних (практичних, семінарських, контактних) заняттях | 30 | 30 |
| Виконання контрольних (модульних) робіт | 10 | 10 |
| Виконання індивідуальних завдань самостійної роботи (за вибором здобувача) | 10 | 10 |
| Представлення результатів науково-дослідних робіт здобувача:  - участь у студентських олімпіадах, конкурсах наукових робіт, грантах, науково-дослідних проєктах;  - публікація наукових статей, тез доповідей на конференціях | Додаткові (заохочувальні)  (до 10) | Додаткові (заохочувальні)  (до 10) |
| **Виконання підсумкової контрольної роботи** | 50 | 50 |
| **Кількість балів за результатами поточного контролю** | 100 | 100 |
| **Підсумкова кількість балів з навчальної дисципліни** | 100 | 100 |

Переведення 100-бальної шкали оцінювання в 4-бальну та шкалу за системою ECTS здійснюється в порядку, наведеному в табл. 3.

Таблиця 3 – Шкали оцінювання підсумкового контролю у формі заліку

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **100-бальна шкала** | **Оцінка при підсумковому контролі** | **Шкала**  **ECTS** |
| **у формі заліку** |
| 90 – 100 | зараховано | А |
| 80 – 89 | В |
| 70 – 79 | С |
| 66 – 69 | D |
| 60 – 65 | Е |
| 21 – 59 | не зараховано  з можливістю перескладання | FX |
| 0 – 20 | не зараховано   з обов’язковим повторним вивченням навчальної дисципліни | F |

**3.2. Перезарахування та визнання результатів навчання**

Перезарахування та визнання результатів навчання з Тренінг-курсу «Велл-бінг менеджмент» або її окремого компонента можливе за умов участі здобувача в програмі *академічної мобільності* (навчання в інших університетах України або світу) відповідно до Положення про включене навчання і навчання за програмами Європейського Союзу студентів ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» у закордонних вищих навчальних закладах, Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність у ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Положення про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

Здобувачі вищої освіти мають право на визнання результатів навчання в неформальній та інформальній освіті (курси навчання в центрах освіти, курси інтенсивного навчання, семінари, конференції, олімпіади, конкурси наукових робіт, літні чи зимові школи, бізнес-школи, тренінги, майстер-класи, наукові публікації, науково-дослідна робота, робота у студентських наукових гуртках, індивідуальні завдання, що поглиблюють навчальний матеріал навчальної дисципліни, тощо) в обсязі, що загалом не перевищує 10% від загального обсягу кредитів, передбачених освітньою програмою.

Участь у програмах здобуття неформальної та інформальної освіти регламентує Положення про визнання результатів навчання в ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», отриманих здобувачами у неформальній та інформальній освіті.

Перезарахування та визнання результатів навчання відбувається за умови підтвердження здобувачем отриманої оцінки з подібної навчальної дисципліни або індивідуальних завдань з карти навчальної роботи здобувача (назва навчальної дисципліни, вид індивідуальної роботи, кількість годин, отримана оцінка тощо) випискою з навчального плану іншого ЗВО.

**4. РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА**

**4.1. Основна література**

1. Health And Well-Being At Work. CIPD. Survey report March 2020. <https://www.cipd.co.uk/Images/health-and-well-being-2020-report_tcm18-73967.pdf>
2. Health And Well-Being At Work. CIPD. Survey report April 2021. <https://www.cipd.co.uk/Images/health-wellbeing-work-report-2021_tcm18-93541.pdf>
3. Василик А.В. Основи well-being-менеджменту як системи забезпечення професійного здоров’я і благополуччя персоналу. URL: <http://dspace.khntusg.com.ua/bitstream/123456789/13379/1/22.pdf>
4. Василик А.В., Вонберг Т.В. Психологія управління персоналом: Практикум. – К.: КНЕУ, 2013.
5. Василик А.В., Смалійчук Г.В., Лужко Ю. О. Well-being працівників в організації: сутність, складові та завдання менеджменту персоналу. *Бізнес Інформ.* №11. 2021.
6. Крушельницька, Ярослава Володимирівна. Фізіологія і психологія праці [Текст] : підручник / Я. В. Крушельницька ; Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". - Київ : КНЕУ, 2014. - 463 с.
7. Крушельницька, Ярослава Володимирівна. Фізіологія і психологія праці [Текст] : практикум / Я. В. Крушельницька ; Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". - Київ : КНЕУ, 2014. - 344, [7] с.
8. Добробут співробітників: визначення шляху до успіху. Перше в Україні дослідження організаційного добробуту – як компанії піклуються про своїх працівників. <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2021/well-being-survey.html>
9. Zacher, H, Rudolph, CW. Relationships between psychological contract breach and employee well-being and career-related behavior: The role of occupational future time perspective. J Organ Behav. 2021; 42: 84– 99. <https://doi.org/10.1002/job.2495>
10. Ratih Devi Aryanti, Erita Diah Sari and Herlina Siwi Widiana (2020) A Literature Review of Workplace Well-Being. Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020). DOI: 10.2991/assehr.k.201017.134

**4.2. Додаткова література**

1. Варій М.Й. Психологія особистості: Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 592 с.
2. Василик А. В., Великород Д.С. Досвід і перспективи впровадження програм балансу «робота – особисте життя» в організаціях. Приазовський економічний вісник. Електронний економічний журнал. 2019. № 3 (14). С. 328-336. Режим доступу до ресурсу: <http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/3_14_uk/56.pdf>
3. Василик А. В., Дода О.Д. Професійна втома: чинники, наслідки та обов’язки роботодавців щодо відновлення працездатності працівників. Вчені записки ТНУ ім. В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2019. Том 30 (69). N 3. С. 130-135.
4. Василик А. В., Столярук Х. С., Булуй А. В. Діагностика проблем і заходи подолання професійного вигорання працівників. Проблеми економіки. 2021. №1. C. 64–71. https://doi.org/10.32983/2222-0712-2021-1-64-71
5. Василик А. В., Турчина Я.Л. Забезпечення професійного здоров’я персоналу, Економіка та підприємництво, 2018
6. Василик А.В., Вандоляк О. Передумови та проблеми професійного самовираження та планування кар'єри молоддю в Україні. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. № (15). С. 342-353 (Index Copernicus, Google Scholar, ULRICHS WEB)
7. Малхазов О. Р. Психологія праці: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 208 с.
8. Профессиональная деформация личности. Учебное пособие. (Составители А.В. Коваленко, Л.А. Шиканов). – Томск: Изд-во ТПУ, - 2009. - 90 с.
9. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 280 с.
10. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. [текст] : навч. посіб. / В. М. Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 250 с.

**4.3. Дистанційні курси та інформаційні ресурси**

1. Guardians of employee well-being: The future HR <https://www.peoplemattersglobal.com/article/wellness/guardians-of-employee-well-being-the-future-hr-24776>
2. Упущенные факторы благополучия сотрудников (employee well-being). Блог про HR-аналитику: <https://edwvb.blogspot.com/2019/04/upushchennye-faktory-blagopoluchiya-sotrudnikov-employee-well-being.html>
3. CIPD - the professional body for HR and people development <https://www.cipd.co.uk/>
4. Психология познавательных процессов. Он-лайн курс <https://postnauka.ru/courses/54141>
5. Тренди у сфері людського капіталу 2021. Делойт. <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/about-deloitte/press-releases/2021-global-human-capital-trends-report.html>