ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни

WELL-BEING МЕНЕДЖМЕНТ: СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОБУТУ

Затверджено на засіданні кафедри
міждисциплінарних соціально-
гуманітарних студій

Протокол № 1 від 01.09.2026 р.

metinvest polytechnic

УКЛАДАЧІ:

1 Ровенська Вікторія, кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри міждисциплінарних соціально-гуманітарних студій.
2 Смирнова Ірина, кандидат економічних наук, доцент, завідувачка кафедри міждисциплінарних соціально-гуманітарних студій.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Завідувачка кафедри Ірина СМИРНОВА

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Опис дисципліни

Курс спрямований на формування у здобувачів вищої освіти знань і практичних навичок управління корпоративним добробутом, створення сприятливого робочого середовища та організації соціально-психологічної підтримки персоналу.

В умовах воєнного стану, постійного стресу, професійного вигорання та зростання психосоціальних ризиків особливого значення набуває впровадження комплексних програм підтримки працівників, збереження їхнього фізичного й психологічного здоров'я, підвищення мотивації та ефективності професійної діяльності.

Навчання передбачає опанування сучасних підходів до оцінювання добробуту персоналу, виявлення психосоціальних ризиків, профілактики професійного вигорання, розроблення корпоративних програм підтримки, а також оцінювання результативності впроваджених заходів.

Особлива увага приділяється формуванню психологічно безпечного та інклюзивного робочого середовища, розвитку культури турботи про працівників, етичній взаємодії та застосуванню сучасних управлінських інструментів.

Курс є вибірковим та поєднує управлінські та соціально-психологічні підходи й формує практичні компетентності для планування, впровадження та оцінювання корпоративних програм добробуту персоналу.

1.2 Пререквізити та обмеження

– базові знання з менеджменту, управління персоналом, соціальної роботи, професійної комунікації;

– розуміння основних соціально-психологічних закономірностей поведінки людини в професійному середовищі;

– базові навички пошуку, критичного оцінювання та використання інформації з різних джерел, аналізу, порівняння, узагальнення та логічного обґрунтування висновків;

– наявність корпоративного облікового запису @mipolytech.education, Microsoft Teams, Word, Power Point;

– наявність особистого логіну та паролю в Moodle (для отримання або поновлення слід звернутися до куратора групи).

1.3 Результати навчання з дисципліни

За результатами вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен бути здатним:

1. Аналізувати сучасні концепції та моделі корпоративного добробуту, обґрунтовувати управлінські підходи до формування й розвитку комплексної системи Well-being в організації.

2. Ідентифікувати, аналізувати та оцінювати психосоціальні ризики професійного середовища, розробляти управлінські заходи щодо їх мінімізації, забезпечення психологічної безпеки, підвищення якості трудового життя та профілактики професійного вигорання персоналу.

3. Здійснювати діагностику та оцінювання корпоративного добробуту, застосовувати сучасні методи дослідження для визначення потреб персоналу в соціально-психологічній підтримці й обґрунтування управлінських рішень.

4. Застосовувати інструменти емпатичного лідерства та принципи травма-інформованого управління, формувати психологічно безпечне й інклюзивне робоче середовище, розробляти заходи професійної реінтеграції та соціально-психологічної підтримки працівників, які зазнали впливу війни.

5. Організовувати та координувати корпоративне реагування на критичні інциденти, застосовувати принципи першої психологічної допомоги (PFA) у межах професійної компетентності, забезпечувати кризову комунікацію та взаємодію зі спеціалізованими службами.

6. Оцінювати та економічно обґрунтовувати результативність корпоративних програм благополуччя, застосовувати показники ROI, VOI, інструменти бюджетування та аналізу витрат і вигід для прийняття управлінських рішень.

7. Забезпечувати моніторинг, безперервне вдосконалення та сталість корпоративних програм добробуту та соціально-психологічної підтримки персоналу із дотриманням етичних принципів, конфіденційності й соціальної відповідальності.

1.4 Організація курсу, форми та методи навчання

– Освітній процес є комбінацією лекцій, практичних занять та самостійного вивчення навчального матеріалу на платформі Moodle; роботи з джерелами інформації професійного змісту, самостійного пошуку матеріалів у Kortext та Research4life за заданим англомовним тезаурусом.

– Відвідування лекційних занять є бажаним, однак не обов’язковим; від студентів очікується ознайомлення з матеріалом перед лекцією, що дозволить побудувати лекційне заняття у вигляді сполучення пояснень викладача та обговорення проблемних питань, які виникли при підготовці до лекції.

– Курс передбачає практичні заняття у форматі аудиторної комунікації, спрямованої на відпрацювання навичок, моделювання ситуацій, групову рефлексію та самоаналіз власного лідерського, комунікативного, когнітивного, креативного потенціалу.

– Від студента потребується виконати індивідуальні завдання та модульні контрольні роботи у терміни, встановлені у розділі «Розподіл балів за контрольними точками та графік їх виконання».

– З урахуванням поточної ситуації від учасників освітнього процесу очікується виконання вимог безпеки при сигналі «Повітряна тривога», санкції за залишення заняття або неявку на заняття не застосовуються.

– Офіційними каналами зв’язку є електронна пошта та MS Teams з використанням облікового запису @mipolytech.education.

– Опціонально доступні індивідуальні та групові консультації. З викладачем можна зв’язатися через електронну пошту, в чаті або в персональній розмові в MS Teams.

1.5 Мова освітнього процесу

Мова освітнього процесу: українська, (окремі джерела літератури, стандарти, інфографіка, шаблони та візуалізація матеріалів курсу – англійською).

2 ЗМІСТ НАВЧАННЯ

Змістовий модуль 1. Системне управління корпоративним добробутом та соціально-психологічною підтримкою персоналу

Тема 1. Концептуальні засади та системний підхід до управління корпоративним добробутом

Сутність, зміст і значення корпоративного добробуту (Well-being). Еволюція підходів до забезпечення благополуччя персоналу: від охорони праці до комплексних систем корпоративного добробуту. Основні складові та моделі благополуччя працівників: модель PERMA М. Селігмана, модель п'яти елементів добробуту Gallup, модель робочих вимог і ресурсів (JD-R).

Системний підхід до формування корпоративного добробуту. Відмінності між окремими ініціативами підтримки персоналу та комплексними корпоративними програмами. Інтеграція принципів Well-being на рівні працівника, команди та організації. Роль і функції Well-being менеджера в управлінні корпоративним добробутом.

Етичні принципи реалізації програм корпоративного добробуту: добровільність участі, конфіденційність, захист персональних даних, недискримінація та повага до особистих меж працівників. Запобігання формальному підходу до підтримки персоналу та практикам токсичного позитиву.

Стейкхолдери у формуванні системи корпоративного добробуту: керівництво, HR-служби, лінійні менеджери та працівники. Узгодження їхніх інтересів, подолання опору організаційним змінам та формування культури благополуччя.

Тема 2. Управління психосоціальними ризиками та психологічною безпекою персоналу

Сутність і класифікація психосоціальних ризиків у професійному середовищі. Основні чинники психосоціальних ризиків: надмірне робоче навантаження, рольова невизначеність, недостатня автономія, організаційні зміни, неефективні стилі управління, міжособистісні конфлікти, мобінг, булінг та недостатня соціальна підтримка.

Міжнародні підходи до управління психологічним здоров'ям і безпекою працівників. Стандарти ISO 45001 та ISO 45003:2021, їх значення для формування безпечного робочого середовища. Інтеграція управління психосоціальними ризиками в загальну систему менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці підприємства.

Методи ідентифікації, аналізу та оцінювання психосоціальних ризиків. Формування реєстру ризиків, застосування матриць оцінювання й визначення пріоритетності управлінських заходів. Організаційні механізми запобігання психосоціальним ризикам: оптимізація навантаження, удосконалення організації праці, підвищення автономії, розвиток підтримувального управління та забезпечення справедливих трудових відносин. Моніторинг і контроль результативності заходів управління психосоціальними ризиками.

Тема 3. Емпатичне лідерство, психологічна безпека команд та профілактика професійного вигорання

Сутність і значення психологічної безпеки в організаційному середовищі. Концепція психологічної безпеки та стадії формування психологічної безпеки. Взаємозв'язок психологічної безпеки, організаційної культури, довіри та ефективності командної взаємодії.

Емпатичне лідерство як інструмент забезпечення корпоративного добробуту. Роль керівника у формуванні сприятливого психологічного клімату, розвитку відкритої

комунікації та підтримці працівників. Методи оцінювання психологічної безпеки в командах. Інструменти підтримувальної комунікації, проведення індивідуальних бесід та надання конструктивного зворотного зв'язку.

Основні причини, ознаки та наслідки психоемоційного виснаження персоналу. Відмінності між професійною втомою, хронічним стресом, вигоранням і депресивними станами. Абсентеїзм і презентеїзм як індикатори професійного неблагополуччя. Організаційні та індивідуальні чинники професійного вигорання. Методи виявлення ознак психоемоційного виснаження та оцінювання ризиків професійного вигорання. Синдром втоми від співчуття (Compassion Fatigue). Управлінські інструменти профілактики професійного стресу та вигорання. Організація соціально-психологічної підтримки та перенаправлення працівників до профільних фахівців.

Тема 4. Діагностика, цифрові інструменти та оцінювання корпоративного добробуту персоналу

Сутність, мета та завдання діагностики корпоративного добробуту. Well-being аудит як інструмент комплексного оцінювання благополуччя персоналу, психосоціального клімату та ефективності корпоративних програм підтримки. Кількісні та якісні методи оцінювання потреб працівників.

Сучасні інструменти оцінювання психологічного благополуччя, професійного вигорання, психосоціальних умов праці та залученості персоналу: WHO-5, MBI-GS, COPSOQ III, UWES. Особливості застосування опитувань, інтерв'ю, фокус-груп та інших методів збору інформації. Визначення системи показників корпоративного добробуту: задоволеність працею, залученість, абсентеїзм, презентеїзм, плинність персоналу та доступність програм підтримки.

Використання HR-аналітики, цифрових платформ і аналітичних панелей (дашбордів) для моніторингу корпоративного благополуччя. Можливості та обмеження застосування штучного інтелекту для аналізу узагальнених даних про благополуччя персоналу. Етичні аспекти цифрової діагностики, забезпечення конфіденційності та захисту персональних даних.

Організація Well-being аудиту: планування, визначення показників, збір та аналіз даних, інтерпретація результатів. Підготовка аналітичного звіту та обґрунтування управлінських рішень щодо вдосконалення системи корпоративного добробуту.

Тема 5. Корпоративні програми соціально-психологічної підтримки персоналу

Сутність, призначення та складові корпоративних програм підтримки працівників (Employee Assistance Programs, EAP). Основні моделі організації корпоративної підтримки: внутрішня, зовнішня та змішана. Переваги, обмеження й умови застосування різних моделей.

Багаторівневий підхід до організації соціально-психологічної підтримки персоналу. Первинна профілактика психосоціальних ризиків через удосконалення організації та умов праці. Вторинна профілактика: психоосвіта, розвиток навичок саморегуляції та подолання стресу. Третинна профілактика: індивідуальна підтримка, кризове консультування, професійний супровід і перенаправлення до спеціалізованих служб.

Проєктний підхід до формування корпоративних програм благополуччя. Оцінювання потреб цільових груп, визначення цілей і результатів, формування комплексу заходів, планування ресурсів, бюджету та відповідальності виконавців. Організація міжпрофесійної взаємодії, залучення внутрішніх і зовнішніх постачальників послуг. Управління ризиками впровадження програм, подолання організаційного опору та залучення стейкхолдерів.

Пілотування, впровадження, моніторинг та оцінювання результативності корпоративних програм підтримки. Критерії якості послуг, доступність, добровільність і конфіденційність. Масштабування успішних практик та інтеграція програм у систему управління персоналом.

Тема 6. Управління якістю трудового життя, професійною втомою та відновленням ресурсів персоналу

Сутність, складові та показники якості трудового життя (Quality of Working Life) у системі корпоративного добробуту. Взаємозв'язок організації праці, робочого навантаження, умов праці та відпочинку з фізичним і психологічним благополуччям працівників. Концепція балансу професійного й особистого життя (Work-Life Balance).

Професійна втома, хронічне перевантаження та їхній вплив на працездатність, продуктивність і безпеку праці. Особливості управління втомою персоналу в умовах змінної, нічної роботи та безперервного виробництва. Організаційні чинники порушення відновлення працездатності. Управління робочим часом, перервами, режимами праці та відпочинку.

Корпоративні практики підтримки фізичного, психологічного та соціального благополуччя персоналу. Організаційні механізми відновлення ресурсів, профілактики перевтоми й підтримки працівників із сімейними обов'язками. Адаптація умов праці з урахуванням індивідуальних потреб працівників.

Розроблення та впровадження заходів підвищення якості трудового життя. Оцінювання їхнього впливу на задоволеність працею, продуктивність, рівень втоми та виробничу безпеку.

Змістовий модуль 2. Управлінські технології забезпечення корпоративного благополуччя та соціально-психологічної підтримки

Тема7. Травма-інформований підхід в управлінні персоналом

Сутність, принципи та значення травма-інформованого підходу в управлінні персоналом. Особливості формування організаційного середовища в умовах воєнного стану, тривалого стресу та кризових ситуацій. Основні принципи травма-інформованого підходу за моделлю SAMHSA: безпека, довіра та прозорість, взаємна підтримка, співпраця, розширення можливостей і свобода вибору, урахування культурних та індивідуальних особливостей.

Інтеграція принципів травма-інформованого підходу в систему управління персоналом. Адаптація організаційних політик, процедур оцінювання результативності праці, внутрішніх комунікацій та управлінських рішень з урахуванням психосоціальних потреб працівників. Формування безпечного, передбачуваного та підтримувального робочого середовища.

Управлінські інструменти запобігання повторній травматизації персоналу. Розвиток травма-чутливої комунікації, забезпечення конфіденційності, недискримінації та поваги до особистого досвіду працівників. Оцінювання відповідності корпоративних політик принципам травма-інформованого управління. Поєднання соціально-психологічної підтримки персоналу із забезпеченням організаційної результативності.

Тема 8. Корпоративна реінтеграція ветеранів, ВПО та релокованого персоналу

Сутність, принципи та особливості корпоративної реінтеграції й професійної адаптації працівників, які зазнали впливу війни. Соціально-психологічні, економічні та організаційні бар'єри повернення до професійної діяльності, вимушеного переміщення

та адаптації до нового робочого середовища. Оцінювання індивідуальних потреб працівників у соціально-психологічній підтримці.

Особливості корпоративної реінтеграції ветеранів і ветеранок. Підготовка керівників і трудових колективів до взаємодії з демобілізованими працівниками. Адаптація умов праці, робочого навантаження та системи оцінювання результативності. Наставництво, менторство та взаємопідтримка за принципом «рівний — рівному».

Організація корпоративної підтримки внутрішньо переміщених осіб і релокованого персоналу. Механізми професійної адаптації, соціальної інтеграції, збереження зайнятості та підтримки родин працівників. Сприяння доступу до соціальних, психологічних та інших необхідних послуг.

Формування інклюзивного й безбар'єрного корпоративного середовища. Запобігання стигматизації, дискримінації та патерналізму. Розроблення та впровадження корпоративних політик і програм реінтеграції та соціально-психологічної підтримки. Нормативно-правове забезпечення, координація міжпрофесійної взаємодії та співпраця із зовнішніми стейкхолдерами. Моніторинг і оцінювання результативності корпоративних заходів підтримки та професійної адаптації.

Тема 9. Кризові інтервенції та протоколи першої психологічної допомоги (PFA) на робочому місці

Сутність, принципи та особливості кризових інтервенцій в організаційному середовищі. Види критичних інцидентів та їхній вплив на психосоціальний стан персоналу. Організація невідкладного кризового реагування на робочому місці. Алгоритми дій керівництва та координаторів підтримки в перші години й дні після критичного інциденту. Принципи та протоколи надання першої психологічної допомоги (PFA). Базовий алгоритм «Дивитися — Слухати — Зв'язувати» (Look, Listen, Link). Методи первинної психологічної стабілізації та зниження гострого стресового напруження. Особливості групової підтримки після критичних інцидентів, обмеження та ризики психологічного дебрифінгу. Кризова комунікація, етичні принципи інформування персоналу та запобігання повторній травматизації. Організація роботи корпоративного кризового штабу та міжпрофесійної взаємодії зі спеціалізованими службами. Розроблення планів реагування на критичні інциденти. Моніторинг та оцінювання ефективності кризових заходів.

Тема 10. Економіка та аналітика корпоративного благополуччя: ROI, VOI та інвестиційне обґрунтування

Економічні аспекти корпоративного благополуччя та соціально-психологічної підтримки персоналу. Прямі й непрямі витрати підприємства, пов'язані з професійним вигоранням, плинністю кадрів, абсентеїзмом і презентеїзмом. Методи оцінювання економічних втрат від зниження продуктивності праці. Показники та методики розрахунку рентабельності інвестицій (ROI) у корпоративні програми благополуччя. Оцінювання нематеріальної цінності інвестицій (VOI): залученість і лояльність персоналу, корпоративна репутація, збереження кадрового потенціалу. Формування інвестиційного обґрунтування (Business Case) програм соціально-психологічної підтримки. Бюджетування, аналіз витрат і вигід, прогнозування економічних результатів та ризиків бездіяльності. Моніторинг і оцінювання економічної ефективності корпоративних програм благополуччя.

Тема 11. Інтеграція корпоративного благополуччя в ESG-стратегію та забезпечення сталості системи

Корпоративне благополуччя в системі сталого розвитку та соціальної відповідальності бізнесу. Інтеграція соціально-психологічної підтримки персоналу в

соціальну складову ESG (Environmental, Social, Governance). Міжнародні підходи до нефінансової звітності та стандарт GRI 403 «Охорона здоров'я та безпека праці». Формування корпоративної культури турботи про благополуччя працівників. Розвиток внутрішніх комунікацій, психоосвіти та програм залучення персоналу до підтримки корпоративного благополуччя. Роль внутрішніх амбасадорів благополуччя та неформальних лідерів. Застосування циклу безперервного вдосконалення PDCA (Plan–Do–Check–Act) в управлінні корпоративними програмами підтримки. Моніторинг показників, оцінювання результативності та коригування заходів. Стратегічне планування, розроблення дорожніх карт розвитку системи корпоративного благополуччя, масштабування успішних практик та інтеграція Well-being у корпоративну стратегію, систему управління персоналом і процеси сталого розвитку підприємства.

3 ОБСЯГ І СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				
		Усього	в т.ч.			
			Л	П (С)	Лаб	СРС
Змістовий модуль 1. Системне управління корпоративним добробутом та соціально-психологічною підтримкою персоналу						
1.	Концептуальні засади та системний підхід до управління корпоративним добробутом	12	2	2		8
2.	Управління психосоціальними ризиками та психологічною безпекою персоналу	14	4	4		6
3.	Емпатичне лідерство, психологічна безпека команд та профілактика професійного вигорання	16	4	4		8
4.	Діагностика, цифрові інструменти та оцінювання корпоративного добробуту персоналу	16	4	4		8
5.	Корпоративні програми соціально-психологічної підтримки персоналу	14	2	4		8
6.	Управління якістю трудового життя, професійною втомою та відновленням ресурсів персоналу	12	2	2		8
Змістовий модуль 2. Управлінські технології забезпечення корпоративного благополуччя та соціально-психологічної підтримки						
7.	Травма-інформований підхід в управлінні персоналом	12	2	2		8
8.	Корпоративна реінтеграція ветеранів, ВПО та релокованого персоналу	16	4	4		8
9.	Кризові інтервенції та протоколи першої психологічної допомоги (PFA) на робочому місці	10	2	2		6
10.	Економіка та аналітика корпоративного благополуччя: ROI, VOI та інвестиційне обґрунтування	14	4	4		6
11.	Інтеграція корпоративного благополуччя в ESG-стратегію та забезпечення сталості системи	14	4	2		8
Усього годин		150	34	34		82

*тут і далі: Л – лекції, П (С) – практичні (семінарські) заняття, Лаб – лабораторні заняття, СРС – самостійна робота студентів.

** у разі, якщо конкретний бюджет часу для семестру вивчення дисципліни відрізняється від наведеного вище через різну кількість тижнів, в робочому порядку викладач може коригувати обсяг та зміст видів робіт

4 ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ

4.1 Розподіл балів за контрольними точками та графік їх виконання

Вид КТ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Всього
П(С)З			5					5			5				5			20
ІЗ						20							20					40
МКР									20								20	40
Всього																		100

4.2 Зміст та вимоги до контрольних точок

Назва контрольної точки	Опис контрольної точки, порядок її проходження та отримання балів
Робота на практичних заняттях	Оцінка за роботу на практичному занятті оголошується наприкінці заняття і може бути оскаржена одразу ж. Max 5 балів: Критерії оцінювання: – студент дав пряму і релевантну відповідь на поставлене питання з використанням обґрунтованого посилання на теоретичний матеріал та варіації зміни відповідь на зміну вхідних умов, в т.ч. у вигляді додаткових запитань / зміг стисло формалізувати вербально сутність проблеми за ситуацією, ідентифікувати ключові складові і пріоритети вирішення, запропонував логічне розв'язання (3 бали); – оцінка ініціативності у роботі над проблемою, логічності та структурованості відповіді, здатності комунікувати у команді та під впливом негативних факторів, в т.ч. під тиском викладача та/або групи, вміння вести дискусію та бути критичним та самокритичним (2 бали)
Виконання та захист індивідуального завдання	Індивідуальне завдання (ІЗ) має дослідницький характер, що стимулює здобувачів вищої освіти до наукової й творчої праці. Підготовлене ІЗ у вигляді файлу *docx, або *pdf розміщується у відповідному розділі дисципліни в Moodle і перевіряється протягом тижня після завершення терміну подачі. Оскарження оцінки може бути здійснене на останньому практичному занятті модуля. Max 20 балів: – студент підготував ІЗ за ситуаційним завданням, в якому: правильно визначив проблеми, поставив мету, обґрунтував своє бачення, представив висновок або власне бачення виходу з проблеми і окреслив можливі перспективи і обмеженість такого рішення; ІЗ структуровано, викладено діловим, науковим або публіцистичним стилем української мови(10 балів); – ІЗ містить комплексну, логічну і оригінальну пропозицію проблематики ситуаційного завдання; продемонстрував критичне осмислення при виконані використання ІЗ та креативне мислення; сформульовані в роботі пропозиції обґрунтовані і достатні (5 балів) – студент під час презентації / захисту демонструє володіння термінологічним апаратом, відповідає на запитання, здатний швидко адаптувати свою позицію під зміни у вихідному ситуаційному завданні (5 балів)
Модульні контрольні роботи	МКР виконуються в Moodle та проводиться в години практичних занять. В разі неявки або неможливості виконання МКР з поважних причин на таке заняття допускається відкриття виконання МКР за погодженням з викладачем в інший час асинхронно. Кожна модульна контрольна робота включає блок тестових завдань (30 тестів) та ситуаційні завдання. Max 20 балів.

Назва контрольної точки	Опис контрольної точки, порядок її проходження та отримання балів
	– Тестові завдання являють собою тести множинного вибору з однією вірною відповіддю. Тести оцінюються за співпадінням з правильною відповіддю. Оцінюється тест наступним чином: – обрана повністю правильна відповідь на тест, завдання оцінюється в 0,5 балів; – правильна відповідь на тест відсутня, завдання оцінюється в 0 балів. – Розв'язання ситуаційного завдання оцінюватиметься за наступними складовими: – коректність використання професійної термінології, глибоке професійне розуміння проблеми, сформульованої у завданні (максимальна кількість балів – 1 б.); – логічність і послідовність міркувань (максимальна кількість балів – 1 б.); – обґрунтованість висновків і пропозицій (максимальна кількість балів – 3 б.).

4.3 Форма підсумкового контролю. Порядок визначення підсумкової оцінки

	Варіант вивчення як обов'язкової
Форма підсумкового контролю	залік, тобто підсумкова оцінка вставляється як сума оцінок поточного контролю без проведення додаткових контрольних заходів
Умови допуску до підсумкового контролю	якщо сума оцінок за поточний контроль за семестр становить менше 60 балів, необхідно відпрацювати відповідні види контролю поточної успішності до звершення теоретичного навчання
Порядок визначення підсумкової оцінки	− якщо протягом семестру за результатами поточного контролю здобувач освіти набрав менше 60 балів, то під час екзаменаційної сесії йому надається змога отримати/покращити власний результат з усіх видів поточного контролю, крім активності на навчальних заняттях; − в разі, якщо протягом семестру за результатами поточного контролю або в процесі покращення власних результатів здобувач освіти набрав більше 60 балів, йому виставляється фактична сума балів і оцінка «залік», в іншому випадку – «незалік».

Відповідність між прийнятими в університеті шкалами оцінки наведена в таблиці.

Бальна шкала	Рівні	Характеристика	Традиційні шкали	
			Іспит	Залік
90-100	A	Студент демонструє видатний рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни, що засвідчують його безумовну готовність до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом	Відмінно	Залік
82-89	B	Студент виявляє вищий за середній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях присутні незначні помилки	Добре	

Бальна шкала	Рівні	Характеристика	Традиційні шкали	
			Іспит	Залік
75-81	C	Студент виявляє середній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях присутні деякі значущі помилки		
67-74	D	Студент виявляє задовільний рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях наявні суттєві помилки	Задовільно	
60-66	E	Наявні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати вивчення навчальної дисципліни		
35-59	FX	Низка запланованих результатів навчання не досягнуті. Рівень наявних результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом	Незадовільно	Незалік
0-34	F	Результати навчання відсутні або критично низькі		

4.4 Додаткові зауваження

– Студент може оскаржити отримані оцінки в порядку, передбаченому Положенням про організацію освітнього процесу (Нормативні документи : Polytechnic (metinvest.university))та Положенням про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій (Академічні політики : Polytechnic (metinvest.university))

– Оцінки, отримані за роботу на практичних заняттях не можуть бути відпрацьовані або покращені, окрім процедури оскарження, оцінки за інші види поточного контролю можуть бути покращені за індивідуальною домовленістю з викладачем;

– викладач не має права знижувати оцінку за індивідуальне завдання або модульну контрольну роботу, якщо вони не були складені вчасно, однак в разі, якщо така робота була оцінена пізніше, ніж момент завершення теоретичного навчання у семестрі, то відповідна оцінка не враховується у рейтингу здобувачів освіти;

– В разі, якщо здобувач освіти обрав цю дисципліну як дисципліну вільного вибору, не зважаючи на той факт, чи вивчалася вона раніше, оцінка та кредити з цієї дисципліни не перезараховуються;

– В разі, якщо здобувач освіти хотів би самостійно вивчити певні курси з проблематики дисципліни (наприклад, Coursera, Udemy або інших платформ, в т.ч. платформ відкритих курсів вітчизняних та/або закордонних університетів), то 1) доцільно звернутися до списку рекомендованих вебресурсів або проконсультуватися з викладачем на предмет релевантності самосійтно знайденого освітнього ресурсу програмі дисципліни; 2) в разі успішності опанування такого курсу, яке підтверджується сертифікатом або іншим способом, такому здобувачу у порядку, визначеному Положенням про визнання результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті Нормативні документи : Polytechnic (metinvest.university), такі результати можуть бути зараховані замість оцінки з певної(их) контрольних точок;

– В разі, якщо здобувач освіти реалізував певний вид наукової роботи (тези, стаття, результативна участь у студентській олімпіаді тощо), працює за фахом /

виконує професійні задачі, що відповідають предметній області дисципліни, то у порядку, визначеному Положенням про визнання результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті Нормативні документи : Polytechnic (metinvest.university), такі результати можуть бути зараховані замість оцінки з певної(их) контрольних точок.

– В разі, якщо здобувач освіти в рамках реалізації права на академічну мобільність опанував дисципліну з аналогічними результатами навчання як обов'язкову або вибіркову в іншому закладі вищої освіти, то в порядку, передбаченому Положенням про організацію освітнього процесу (Нормативні документи : Polytechnic (metinvest.university)) такі результати можуть бути визнані з перезарахуванням кредитів.

5 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

5.1 Базові джерела

1. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зєніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с. URL: https://dspace.nuft.edu.ua/handle/123456789/37650 (дата звернення: 26.08.2026).
2. Менеджмент персоналу : підручник / Л. Алексеєнко, В. Брич, О. Борисяк [та ін.]; за заг. ред. В. Брича. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 640 с. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49018 (дата звернення: 26.08.2026).
3. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : навч.-метод. посіб. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/737839/ (дата звернення: 25.08.2026).
4. The well-being guide: reduce stress, recharge and build inner resilience. IFRC Reference Centre for Psychosocial Support, Copenhagen, 2022. URL: https://mhpsshub.org/wp-content/uploads/2022/03/The-Well-being-Guide-Ukrainian-translation-1.pdf (дата звернення: 26.08.2026).
5. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В. та ін. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. 2-ге вид. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. URL: https://lib.iitta.gov.ua/746662/ (дата звернення: 26.08.2026).

5.2 Додаткові джерела

1. World Health Organization. *WHO Guidelines on Mental Health at Work*. Geneva : WHO, 2022. 134 p. URL: https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052
2. World Health Organization, International Labour Organization. *Mental Health at Work: Policy Brief*. Geneva : WHO, ILO, 2022. 20 p. URL: https://www.ilo.org/publications/mental-health-work
3. International Organization for Standardization. *ISO 45003:2021. Occupational Health and Safety Management — Psychological Health and Safety at Work — Guidelines for Managing Psychosocial Risks*. Geneva : ISO, 2021. URL: https://www.iso.org/standard/64283.html
4. World Health Organization. *World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All*. Geneva : WHO, 2022. 296 p. URL: https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338
5. Substance Abuse and Mental Health Services Administration. *Practical Guide for Implementing a Trauma-Informed Approach*. Rockville : SAMHSA, 2023. URL: https://library.samhsa.gov/sites/default/files/pep23-06-05-005.pdf
6. Ровенська В.В. Ключові фактори успішної імплементації «well-being» - програм в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2025. № 1 URL: https://doi.org/10.12958/1817-3772-2025-1(79)-123-128
7. Ровенська, В., Смирнова, І., Рагуліна, Н. Впровадження комплексної програми роботи з внутрішнім станом персоналу в контексті концепції well-being як фактор підвищення операційної ефективності та продуктивності праці. *Економіка та суспільство,* № (71), 2025. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-101
8. Ровенська В.В. Провідна роль керівників організацій в успішному впровадження «WELL-BEING» - програм в Україні. Трансформаційна економіка. №2 (11). 2025. URL:https://doi.org/10.32782/2786-8141/2025-11-15

5.3 Вебресурси

1. Офіційний сайт Кабінету міністрів України. : веб-сайт. URL: Головна | Кабінет Міністрів України (kmu.gov.ua) (дата звернення: 25.08.2026).
2. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. : веб-сайт. URL: Міністерство соціальної політики України. Головна. (msp.gov.ua) (дата звернення: 25.08.2026).
3. Kortext : веб-сайт. URL: https://kortext.com/ (дата звернення: 25.08.2026).
4. Research4life : веб-сайт. URL: https://portal.research4life.org/ (дата звернення: 25.08.2026).
5. Інституційний репозитарій ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» : веб-сайт. URL: https://dspace.mipolytech.education/home (дата звернення: 25.08.2026).
6. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського : веб-сайт. URL: http://www.nbuv.gov.ua/ (дата звернення: 25.08.2026).
7. Центральна державна науково-технічна бібліотека гірничо-металургійного комплексу України : веб-сайт. URL: http://cgntb.dp.ua/ (дата звернення: 20.08.2026).

5.4 Вебкурси

1. Майстерність турботи: сучасні практики для HR, кар'єрних консультантів і працівників служби зайнятості : Prometheus : вебсайт. URL: https://prometheus.org.ua/prometheus-free/pro-care/
2. Управління організацією : Prometheus : вебсайт. URL: https://prometheus.org.ua/prometheus-free/management-of-the-organization/
3. Психологія стресу та способи боротьби з ним : Prometheus : вебсайт. URL: https://prometheus.org.ua/prometheus-free/psychology-of-stress/
4. Як адаптуватися на новому місці? Курс психологічної реінтеграції ВПО : Prometheus : вебсайт. URL: https://prometheus.org.ua/prometheus-free/psychological-reintegration/

6 АКАДЕМІЧНІ ПОЛІТИКИ

Як член спільноти Технічного університету «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» Ви маєте дотримуватися певних стандартів та академічної політики, зокрема Кодексу етики, Положення про академічну доброчесність здобувачів освіти та працівників університету, Положення про врегулювання конфліктів, Антикорупційної програми тощо. Докладніше про академічні політики стосовно етичності поведінки, академічної доброчесності та протидію булінгу можна дізнатися за посиланням: Академічні політики - Polytechnic (metinvest.university)

– ***Академічна недоброчесність*** вигляді академічного плагіату; фабрикації; фальсифікації; списування обману; хабарництва; необ'єктивного оцінювання; надання здобувачам освіти під час проходження ними оцінювання результатів навчання допомоги чи створення перешкод, не передбачених умовами та/або процедурами проходження такого оцінювання; впливу у будь-якій формі (прохання, умовляння, вказівка, погроза, примушування тощо) на педагогічного (науково-педагогічного) працівника з метою здійснення ним необ'єктивного оцінювання результатів навчання – прямо заборонено; і в разі виявлення – ***відповідний захід контролю (контрольну точку) буде оцінено в 0 балів за з наступним повідомленням декану факультету та голові комісії з академічної доброчесності Університету***.

– В разі випадку надання здобувачам освіти під час проходження ними оцінювання результатів навчання допомоги чи створення перешкод, не передбачених умовами та/або процедурами проходження такого оцінювання; впливу у будь-якій формі (прохання, умовляння, вказівка, погроза, примушування тощо) на педагогічного (науково-педагогічного) працівника з метою здійснення ним необ'єктивного оцінювання результатів навчання студент може оскаржити процедури оцінювання за процедурами, передбаченими Положенням про організацію освітнього процесу.

– Матеріали в рамках курсу, захищені авторським правом, можуть бути використані лише тільки здобувачами освіти, яким призначено даний курс і для цілей, пов'язаних з цим курсом і не можуть поширюватися.

– Спілкування з однокурсниками та викладачем має бути професійним та ввічливим.

– Очікується, що Ви перевірятимете всі Ваші письмові повідомлення, включаючи поштові повідомлення та повідомлення у MS Teams на коректність змісту та мови.

– Використання ШІ не заборонене, разом з тим, воно має здійснюватися відповідально і з урахуванням «живих» політик щодо використання ШІ в Університеті: студент відповідає за повноту, вірогідність інформації, яка була згенерована/знайдена з використанням великих мовних моделей, здатний ідентифікувати у відповіді, яка частина інформації отримана з використанням технологій ШІ, а що є його власним здобутком/позицією.

– Університет прагне підтримувати середовище, вільне від дискримінації або дискримінаційних домагань, спрямованих на будь-яку людину або групу в межах своєї спільноти - здобувачів освіти, співробітників або відвідувачів.