


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Львівський національний університет імені Івана Франка

Факультет управління фінансами та бізнесу
Кафедра економіки та публічного управління

Затверджено
на засіданні кафедри економіки та публічного управління
факультету управління фінансами та бізнесу
Львівського національного університету імені Івана Франка
(Протокол № 1 від 29.08.2023 р.)
 Завідувач кафедри
проф. Галина КАПЛЕНКО

СИЛАБУС

з навчальної
дисципліни

Рівень вищої освіти:

Галузь знань:

Спеціальність:

Подолання стресів та профілактика
професійного вигорання

перший (бакалаврський)

28 Публічне управління та адміністрування

281 Публічне управління та адміністрування

Львів-2023

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

Назва навчальної дисципліни	Подолання стресів та профілактика професійного вигорання
Адреса викладання дисципліни	м. Львів, вул. Коперника, 3
Факультет та кафедра, за якою закріплена дисципліна	Факультет управління фінансами та бізнесу Кафедра економіки та публічного управління

Інформація про викладача

Викладачі дисципліни	Сновидович Ірина Григорівна - доцент кафедри економіки та публічного управління Львівського національного університету імені Івана Франка, доктор філософії (PhD) галузь знань «Управління та адміністрування» за спеціальністю «Менеджмент»
Контактна інформація викладачів	Iryna.snovydovych@lnu.edu.ua https://financial.lnu.edu.ua/employee/snovydovych-i-h
Консультації з питань навчання по дисципліні відбуваються	Кожної середи, 15.00-16.00 год. (вул. Коперника, 3, ауд.402) Консультації в день проведення аудиторних занять (за попередньою домовленістю). Також можливі он-лайн консультації (п'ятниця 16.00-17.00) через Teams, Skype, Viber, Telegram або подібні ресурси. Для погодження часу он-лайн консультацій слід писати на електронну пошту викладача.

Інформація про навчальну дисципліну

Форма навчання	Денна, заочна
Семестровий (підсумковий) контроль	Залік
Мова викладання	українська
Сторінка навчальної дисципліни	Сторінка факультету управління фінансами та бізнесу → Навчання → Бакалавр → ОП «Управління персоналом в органах публічної влади та бізнес-структурах» https://financial.lnu.edu.ua/bakalavr_upravlinnia-personalom-v-orhanakh-publichnoi-vlady-ta-biznes-strukturakh
Інформація про навчальну дисципліну	Дисципліна « Подолання стресів та профілактика професійного вигорання » є вибірковою навчальною дисципліною, яка викладається для здобувачів вищої освіти спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування (галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування»), яка викладається в 8 семестрі в обсязі 3 кредити (за Європейською Кредитно-Трансфертною Системою ECTS).
Коротка анотація навчальної дисципліни	Дисципліна «Подолання стресів та профілактика професійного вигорання» націлена на формування бази знань, необхідної для ефективної підготовки фахівців з управління персоналом у сферах державного управління та

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

	<p>місцевого самоврядування, державної служби, регіонального розвитку, діяльності бізнес-структур. Програма навчальної дисципліни спрямована на те, щоб дати здобувачам знання теоретичних основ дисципліни та формувати у них основи компетенцій для подолання стресів та професійного вигорання у персоналі та з врахуванням сучасних методів й принципів формувати у здобувачів можливість опрацьовувати і застосувати здобуті знання, уміння й навички на практиці.</p> <p>Предметом навчальної дисципліни є аналіз сучасних інструментів, методів та принципів управління персоналом в контексті запобігання стресових ситуацій та професійному вигоранню у працівників, а також особливостей щодо формування сучасного HR менеджера як лідера та ментора щодо підтримки та розвитку персоналу.</p>
<p>Мета та завдання дисципліни</p>	<p>Метою вивчення навчальної дисципліни є формування системи знань та розвитку компетентностей та навичок, що сприятимуть формуванню нових професійних можливостей у майбутніх HR менеджерів та фахівців у сфері управління персоналом щодо подолання стресових ситуацій та професійного вигорання у працівників.</p> <p>Основними завданнями вивчення дисципліни: предмет, завдання, зміст дисципліни та теоретико-методологічні основи сучасного HR менеджменту, що формуються на основі лідерства; набуття майбутніми фахівцями теоретичних знань і практичних навичок та компетентностей, які є необхідні для професійної діяльності у сфері управління персоналом і адміністрування; формування ключових компетенцій сучасних HR менеджерів, що необхідні для діагностики та запобігання стресовим ситуаціям; формування базових понять та цілісного уявлення про сучасні принципи управління персоналом у сфері запобігання емоційного та професійного вигорання; сформувати знання про особливості роботи HR менеджменту із використанням інноваційних методів та принципів коучингу у процесі підтримки та розвитку персоналу; засвоєння основних методів і інструментів щодо організації праці та кар'єрного розвитку персоналу з метою запобігання стресових ситуацій та професійного вигорання; освоєння сучасних технологій щодо управління персоналом у напрямку персоналізованого підходу та інклюзії; формування навиків щодо використання елементів штучного інтелекту та інновацій у системі управління персоналом з метою підтримки та розвитку персоналу.</p>
<p>Обсяг навчальної дисципліни</p>	<p>Денна форма навчання: всього 36 аудиторних год. З них 18 год. лекцій, 18 год. семінарські заняття та 54 год. самостійна робота студентів.</p> <p>Заочна форма навчання: всього 14 годин аудиторних занять. З них 8 годин лекцій, 6 годин практичних занять та 76 год. самостійна робота студентів.</p>
<p>Ключові слова</p>	<p>Стрес, професійне вигорання, емоційне вигорання, управління персоналом, мотивація, навчання, розвиток, підтримка, коучинг, менторство.</p>
<p>Очікувані результати навчання</p>	<p>Після вивчення навчальної дисципліни «Подолання стресів та профілактика професійного вигорання» здобувачі вищої освіти повинні</p> <p>а) знати:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предмет, завдання та зміст дисципліни «Подолання стресів та профілактика професійного вигорання»; - теоретико-методологічні засади процесу управління персоналом та основної діяльності HR менеджера у напрямку подолання стресів та професійного вигорання;

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

- формування та розвиток сучасних інноваційних підходів в управлінні персоналом зокрема у сфері подолання стресів та професійного вигорання;
- сучасні методи мотивації, адаптації, розвитку та оцінки персоналу для вибудови їх кар'єрного росту та подолання стресів та професійного вигорання ;
- сутність позитивного соціально-психологічного клімату в колективі та цінності корпоративної культури;
- організаційні складові в HR менеджменті, що пов'язані із практикою подолання стресів та професійного вигорання.

б) вміти:

- використовувати отримані знання для якісної роботи HR менеджера у сфері подолання стресів та професійного вигорання;
- планувати політику управління персоналом у компаніях та формувати згуртований колектив компанії;
- формувати організаційну та корпоративну культуру компанії і менеджменту персоналу на основі етичних принципів;
- застосовувати сучасні методи онбордингу, адаптації та мотивації персоналу для вибудови їх кар'єрної траєкторії та подолання стресів і професійного вигорання;
- формувати якісні програми із навчання, розвитку, оцінювання та підтримки персоналу, що сприяє подолання стресів та професійного вигорання;
- аналізувати кращі практики та досвід щодо подолання стресів та професійного вигорання та впровадження їх у сучасні практики управління персоналом.

Програмні результати навчання:

РН7. Уміти організувати та брати участь у волонтерських/ культурноосвітніх/ спортивних проектах, спрямованих на формування здорового способу життя / активної громадянської позиції.

РН11. Уміти здійснювати пошук та узагальнення інформації, робити висновки і формувати рекомендації в межах своєї компетенції.

РН14. Уміти коригувати професійну діяльність у випадку зміни вихідних умов.

РН16. Використовувати дані статистичної звітності, обліку та спеціальних досліджень у професійній діяльності

РН 17. Аналізувати глобальні тенденції та інновації, вивчати та впроваджувати новітній досвід, удосконалювати інструментарій та відповідні стандарти у сфері управління персоналом в органах публічної влади та/чи бізнес-структура.

РН 18. Уміти використовувати в органах публічної влади/бізнес-структурах сучасні методи та інструменти планування та організації професійного навчання, дієві методи адаптації, мотивування, стимулювання, саморозвитку для кар'єрного зростання, залучення, збереження та розвитку талантів.

Програмні компетентності:

ЗК1. Здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями.

ЗК4. Здатність бути критичним і самокритичним.

ЗК5. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

ЗК6. Здатність працювати в команді.

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

	<p>ЗК7. Здатність планувати та управляти часом. ЗК8. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми. ЗК9. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел. ЗК12. Навички міжособистісної взаємодії. ЗК13. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів діяльності) СК1. Здатність до соціальної взаємодії, співробітництва й розв'язання конфліктів. СК3. Здатність забезпечувати дотримання нормативно-правових та морально-етичних норм поведінки. СК 12. Здатність обирати та використовувати сучасні технології та інструментарій управління персоналом в органах публічної влади та бізнес-структурах. СК13. Здатність розвивати фаховий рівень, інтелектуальний потенціал, лідерські та командні навички, мотивувати команду, генерувати новітні ідеї, діяти соціально відповідально та свідомо, що є ключовим компонентом успішного управління персоналом в органах публічної влади та бізнес-структурах. СК 14. Здатність створювати та підтримувати умови для розвитку працівників, забезпечувати їх добробут, сприяти взаєморозумінню та створенню сприятливого впливу на соціальне та екологічне середовище, враховуючи етичність і позитивний вплив на суспільство в цілому. СК 15 Здатність ініціювати, планувати та управляти змінами з метою удосконалення існуючих та розроблення нових управлінських систем здійснювати професійну діяльність з урахуванням глобальних змін та викликів.</p>
<p>Перелік соціальних, «м'яких» навичок (soft skills)</p>	<p>Навички емпатії – це здатність розуміти і відчувати почуття іншої людини. Аналітичні навички: сприятимуть розвитку ефективного спостереження, аналізу та уважного слухання з метою покращення підтримки та розвитку персоналу, а також визначення рівня стресу працівників і пов'язані з ним ситуації. Ефективна комунікація - вміння слухати і чути, розуміти та уникати непорозумінь, долати невпевненість у спілкуванні та взаємодії у рамках командної роботи. Лідерські навички – мотивувати команду задля досягнення спільної мети, формувати довіру та сприяти співпраці між членами команди. Розвиток EQ - сприяє соціальній адаптації, допомагає ефективно комунікувати з колегами і розв'язувати конфлікти. Емоційний інтелект сприяє розвитку емпатії, логічного мислення та стресостійкості.</p>
<p>Теми</p>	<p>Тема 1. Визначення та основи поняття стресу та професійного вигорання Тема 2. Причини стресу та основні фактори ризику Тема 3. Значення стресу і професійного вигорання в робочому середовищі Тема 4. Роль HR менеджера в ідентифікації та реагуванні на стрес та професійне вигорання працівників Тема 5. Розвиток корпоративної культури, яка визначає підтримку та сприяє взаємодопомозі Тема 6. Система заходів корекції та попередження стресів та професійного вигорання Тема 7. Формування сприятливого робочого середовища Тема 8. Крайні практики та методи щодо подолання стресів та професійного вигорання</p>

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

Пререквізити	Для вивчення дисципліни «Подолання стресів та профілактика професійного вигорання» здобувачі вищої освіти потребують базових знань з нормативних дисциплін, достатніх для сприйняття категоріального апарату даної дисципліни.
Навчальні методи та техніки, які будуть використовуватися під час викладання навчальної дисципліни	Застосовуються стратегії активного і колективного навчання, які визначаються наступними методами й технологіями: 1) методи проблемного навчання та дискусійні технології (дебати, «акваріум», проблемний виклад); 2) особистісно-орієнтовані (розвиваючі) технології, засновані на активних формах і методах навчання («мозкова атака», «аналіз ситуацій», дискусія, рольова гра, експрес-конференція, кейс-технологія тощо); 3) навчання в команді, навчання в малих групах; 4) ситуаційного навчання (кейс-метод, ділова гра); 5) дослідницького навчання (лекція-діалог, семінар з індивідуальною і груповою роботою, семінар «круглий стіл»); 6) технології проєктного навчання; 7) інформаційно-комунікаційні технології, що забезпечують проблемно-дослідницький характер процесу навчання та активізацію самостійної роботи студентів (електронні презентації для лекційних занять, використання аудіо-, відеопідтримки навчальних занять, зокрема, аналіз мережевого сервісу YouTube щодо наявності та якості навчальних відеоматеріалів фахівців); 8) використання інтерактивних онлайн-платформ (ВУМ (Відкритий Університет Майдану)).
Необхідне обладнання	Наявність ноутбука, проектора, доступ до мережі Internet, фліпчарт, кольорові маркери. Вивчення навчальної дисципліни не потребує використання спеціального програмного забезпечення, крім загальнонавчаних програм і операційних систем.
Література для вивчення навчальної дисципліни	<p>Уся література, яку здобувачі вищої освіти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Здобувачі вищої освіти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел інформації, яких немає у списку рекомендованих.</p> <p>ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА</p> <ol style="list-style-type: none"> Главацька, О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород : Говерла, 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45. Здоров'язбережувальні технології в освітньому середовищі: колективна монографія /за заг. ред. Л.М. Рибалко. Тернопіль : Осадца В.М., 2019. 400 с. Голік, К. Ю., Сичова Н.В. Особливості роботи HR-менеджерів в умовах військового стану. Молодий вчений. 2022. С. 60-62. Чернишова Л.І, Стоянова М.І. Вплив коучинг-технологій на розвиток кадрового потенціалу організації. Економіка, фінанси, право. 2021. № 12/1. С. 14-18. URL: https://sworldjournal.com/index.php/swj/article/view/swj11-04-073/2426 Мацькевич, О. Ю, Василик К.В. Трансформація ролі HR-менеджера в діяльності підприємства. 2020. С. 145-148. URL: http://eprints.library.odeku.edu.ua/id/eprint/7451/1/mnpk_kiev_2020_91.pdf#page=145 Лісняк М. Коучинг як метод підвищення ефективної роботи hr-менеджера в сучасній організації. Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі. 2020. С. 366-368. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/40078

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

7. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств : монографія. Тернопіль : Економічна думка ТНЕУ, 2020. С. 7-43.
8. Бабенко Н. М., Блохін П. В. Роль HR менеджменту у розвитку компанії. Конкурентні стратегії розвідку України в глобальній економіці : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. Київ: МУФ, 2018, URL: iuf.edu.ua/wp-content/uploads/
9. Винограденко, К. В. Шляхи та засоби упровадження HR-менеджменту в організації. Розвиток системи управління організацією. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції 2022. С. 33-37. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c30f53a1-1417-49b7-a605-a54e4cdab03e/content#page=33>
10. Варіс І. О., Кравчук О. І, Кононова В.Ю. Оцінювання ефективності HR бізнес-процесів. Галицький економічний вісник. 2023. 82.3. С. 165-179. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/42544/2/GEJ_2023v82n3_Varis_I-Effectiveness_evaluation_165-179.pdf
11. Бей Г, Середа Г. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2. С. 93–101. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/7355>
12. Варіс І., Кравчук О., Парашук Є. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу: можливості hrm-систем. Галицький економічний вісник. 2022. Том 74. № 1. С. 90–102. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/index.php?art=1046>
12. Гавкалова Н. Л., Терещенко Л. В. Методичний підхід до оцінювання ефективності менеджменту персоналу на підприємстві. Бізнес Інформ. 2018. № 12. С. 465–470.
13. Глущенко Л., Пілявоз Т., Коваль Н. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 35. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1105>
14. Мекшун, Л. Вплив стрес-менеджменту на працездатність людини й управління персоналом в умовах війни. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2023. 2/37. С.77–87. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-77-87](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-77-87)
15. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. Visnik Zaporiz'kogo natsional'nogo universitetu. Pedagogicni nauki. 2020. № 1. С. 266–271. URL: <https://doi.org/10.26661/2522-4360-2020-1-42>
16. Дученко М. М. Роль HR-менеджерів в актуалізації корпоративної культури. Управління персоналом в інституційній економіці. 2019. 17. С. 145-148. URL: https://ecocyber.fmm.kpi.ua/wp-content/uploads/2022/06/2020_up.pdf#page=17
17. Щетініна Л. В, Рудакова С. Г, Гребінник І. С. Корпоративна культура: міфи та реальність. 2020. С. 457.
18. Потапенко І. О. Управління корпоративною культурою як елемент стратегії розвитку підприємства. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. 2022. 2.14. С. 248-253. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12851>
19. Новікова М. М, Швед А. Б. Сучасні тенденції розвитку HR-менеджменту на підприємствах України. Проблеми економіки. 2021. (4). 127-133. С. 127-133. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2021-4_0-pages-127_133.pdf
20. Данилюк В. Роль HR-служби в управлінні людськими ресурсами. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю (м. Тернопіль, 28 трав. 2021 р.). Тернопіль :ЗУНУ, 2021.
21. Іляш О. І. Майбутнє HR-менеджменту: тенденції, ризики, мотивація. Наукове електронне фахове видання. Київ. 2018. Вип. 3. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/10_2018/5.pdf
22. Саллівен Д. Стратегічна роль HR-служби, розуміння ролі управління людськими ресурсами в контексті моделі «П'ять рівнів вкладу HR». URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrml25.htm>

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

23. Жавела К. А., Жавела А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 22. С. 73–78.
24. Черненко Н. Штучний інтелект в управлінні персоналом. Таврійський науковий вісник. 2022. Серія: Економіка. (12). С. 76-83. URL: <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/250/245>
25. Заставнюк Л. І, Липовецька Т.Р. Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства."Приазовський економічний вісник. 2019. С. 166-172. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/3_14_uk/30.pdf
26. Поспелова І., Колеснікова А. Емоційні прояви професійного вигорання працівників банківського сектору. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія. 2023. 157. С. 29-34. <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.1.5>
27. Сновидович І. Г., Кохан М. О. Ринок праці та інновації в управлінні персоналом підприємства під час війни. Стратегія економічного розвитку України. Вип. 51. 2022. С. 50-62. URL: <http://sedu.kneu.edu.ua/article/view/274142>
28. Соколова О. Рецепт збереження керованості підприємства під час війни. Економічна правда. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/12/689085>
29. Міроненко Т. HR під час війни. Як підтримувати та спрямовувати тисячі співробітників під час кризи. Кейси трьох великих українських компаній. Forbes. 2022. URL: <https://forbes.ua/inside/hr-pid-chas-viyni-yak-pidtrimuvati-taspryamovuvati-tisyachi-spivrobitnikiv-pid-chas-krizi-keys-trokh-velikikh-ukrainskikhkompaniy-21042022-5566>
30. Стець О. М. Служба управління персоналом як суб'єкт державно-службових відносин. Право та державне управління. 2020. С. 280-286. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2020/tom_1/45.pdf
31. Шевченко Л.С. HR4.0: Революція в сфері людських ресурсів. Економічна теорія 251 та право. 2020. №4(43). С.26-45. DOI: 10.31359/2411-5584-2020-43-4-26
32. Тимченко О. В., Бовдир О. С., Гончаренко Л. А. Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти. Право.ua. 2021. № 3. С. 183–188. URL: <https://doi.org/10.32782/law.ua.2021.3.28>
33. Харчук О., Щоголь В. Система гнучкого управління персоналом підприємства як засіб усунення причин втоми та професійного вигорання. Наукові перспективи. № 10/40.2023.
34. Миколюк С. Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни. Humanitas. 2023. № 6. С. 31–36. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.6.5>
35. Дорош І.М. Ресурси особистості як чинник стресостійкості державних службовців. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія “Проблеми економіки та управління”. 2020. № 2 (8). С. 144–152.
36. Галак М.М. Детермінанти професійного стресу у працівників сфери управління персоналом. Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я. 2020. С. 30-34.
36. Стрес, його вплив на людину та допомога під час виникнення. Одеський обласний центр громадського здоров'я 2019 [Електронний ресурс]. Healthcenter.od.ua URL:<https://healthcenter.od.ua/psychichne-zdorovya/stres/>.
37. Тептюк Ю.О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2020. Випуск 12 (57).Enpuir.npu.edu.ua URL: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/34212/111-121_Teptiuk_Yuliia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Освітня платформа+назва курсу+посилання

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

	<p>2. Освітній хаб міста Києва. Онлайн-курс «Управління людьми і проектами»</p> <p>3. Сновидович І.Г. Ефективна комунікація та взаємодія як один із елементів управління персоналом. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Модернізація економіки: сучасні реалії, прогностичні сценарії та перспективи розвитку». 2023. С. 308-311. URL: https://drive.google.com/file/d/1omVTw5n5AJMM5qmKZv6eD8Ur1jvPsveM/view</p> <p>4. І. Сновидович. Навчання та розвиток персоналу – основна умова ефективної командної роботи. Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Соціальні, економіко-правові та фінансові виклики в умовах глобальних трансформацій». 2023. С. 207-209. URL: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EQe5DZnLsH6UMQ3ww13rD9SJt7i6XVeL</p> <p>5. Мицишин М. Р. Психологічні особливості професійного вигорання менеджерів : кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра за спеціальністю "053 - психологія" / М. Р. Мицишин. Тернопіль: ТНТУ, 2023. 78 с.</p> <p>ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ</p> <ol style="list-style-type: none">1. Верховна Рада України: офіційний веб-портал. – Режим доступу: http://rada.gov.ua/2. Громадянське суспільство і влада : урядовий інформаційно-комунікаційний ресурс. – Режим доступу : http://civic.kmu.gov.ua.3. Президент України: офіційне Інтернет-представництво. – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/4. НАДС Крайні практики управління персоналом. URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/krashchi-praktiki-upravlinnya-personalom-praktiki-peremozhstv-u-2021-rotsi.pdf5. НАДС Ефективна комунікація HR та керівника. URL: https://nads.gov.ua/news/efektyvna-komunikatsiia-hr-ta-kerivnyka6. Кризові комунікації в управлінні персоналом. URL: https://osvita.diia.gov.ua/courses/crisis-communications-in-personnel-management
Критерії оцінювання	<p>Підсумкова оцінка за семестр є сумою оцінок, отриманих студентом за поточне оцінювання на семінарських заняттях, оцінки за модульний контроль, оцінок за СРС та ІНДР. Максимальна оцінка становить 100 балів.</p> <p>Політика виставлення балів. Враховуються бали набрані на семінарських заняттях (поточне тестування, опитування, виступи тощо), модульному контролі, захисті ІНДР та перевірки СРС. При цьому обов'язково враховуються присутність на заняттях та активність здобувача вищої освіти під час аудиторних занять; недопустимість пропусків; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття в цілях не пов'язаних з навчанням; списування та плагіат; несвоєчасне виконання поставленого завдання і т. ін. Модульний контроль проходить у формі тестування у додатку Microsoft Forms.</p>

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

Критерії оцінювання

Види робіт. Критерії оцінювання знань студентів	Бали рейтингу	Максимальна кількість балів
1. Бали поточної успішності за участь у семінарських заняттях		
Критерії оцінювання	5 балів	
студент в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу. Правильно вирішив усі тестові завдання.	5	
студент достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Правильно вирішив більшість тестових завдань.	4	
студент в цілому володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки. Правильно вирішив половину тестових завдань.	3	
студент не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності, правильно вирішив меншість тестових завдань.	2	
студент частково володіє навчальним матеріалом, не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому суттєві помилки. Правильно вирішив окремі тестові завдання.	1	
студент не готовий до заняття.	0	
2. Самостійна робота студентів (СРС)		
Критерії оцінювання	20	
Самостійна робота (тестування за результатами виконаних самостійних робіт) Самостійна робота студентів, яка передбачена в темі поряд з аудиторною роботою, оцінюється під час поточного контролю теми на відповідному практичному занятті. Засвоєння тем, які виносяться лише на самостійну роботу контролюється при підсумковому семестровому контролі (виконанні залікового модулю, на іспиті).		
3. Індивідуальна робота студентів (ІНДР)		
Критерії оцінювання	5 балів	
▪ робота виконана та захищена згідно з графіком, з поясненнями та висновками і в повному обсязі	5	
▪ робота захищена, але виконана частково, з порушенням термінів або вимог	3-4	
▪ робота не захищена та виконана частково, з порушенням термінів або вимог	2-1	
▪ робота не виконана або не захищена	0	
4. Модульний контроль		
Критерії оцінювання	35 балів	

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

1. Перший рівень (10 завдань) – завдання із вибором відповіді – тестові завдання.

Завдання із вибором відповіді вважається виконаним правильно, якщо в картці тестування записана правильна відповідь. За кожне правильно виконане завдання виставляється *0,5 бала*. (максимально $10 \cdot 0,5 = 5$ балів).

2. Другий рівень (6 завдань) – завдання з короткою відповіддю.

Завдання з короткою відповіддю вважається виконаним правильно, якщо студент дав вірні визначення, посилання, тлумачення, короткі коментарі. За кожне правильно виконане завдання студенту виставляється *3 бали*. (максимально $6 \cdot 3 = 18$ балів).

3. Третій рівень (2 завдання) – завдання з розгорнутою відповіддю (повне обґрунтування відповіді).

В цих завданнях потрібно зробити послідовні, логічні пояснення, необхідні посилання, вказати факти, з яких випливає те чи інше твердження. Якщо потрібно, то слід проілюструвати думки схемами, графіками, таблицями. Оцінювання завдань третього рівня *6 балів* (максимально $2 \cdot 6 = 12$ балів).

Поточний та модульний контроль			
Семінарські заняття (40 балів)	Індивідуальна робота студента (ІНДР) (5 балів)	Самостійна робота студентів (20 балів)	Модульний контроль (35 балів)
<i>100 балів</i>			

Шкала оцінювання успішності здобувачів вищої освіти за результатами підсумкового контролю

Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	
		Екзамен, диференційований залік	Залік
A	90 – 100	5	відмінно
B	81 – 89	4	дуже добре
C	71 – 80		добре
D	61 – 70	3	задовільно
E	51 – 60		достатньо
FX (F)	0 – 50	2	незадовільно
			зараховано
			незараховано

Питання до підсумкового контролю	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначення та основи поняття стресу та професійного вигорання. 2. Стрес, його види і джерела. 3. Визначення професійного вигорання та його відмінність від звичайного стресу або втоми. 4. Фізіологічний та психологічний механізм стресу і вигорання. 5. Вплив стресу та професійного вигорання на тіло та розум.
---	---

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

6. Причини стресу та основні фактори ризику.
7. Основні форми прояву професійного стресу.
8. Запобіжний напрямок профілактики професійного стресу.
9. Причини виникнення стресу під час робочого процесу.
10. Основні фактори, які можуть викликати стрес.
11. Діагностичні симптоми: психофізичні, соціально-психологічні, поведінкові.
12. Запобіжний напрямок профілактики емоційного стресу.
13. Ранні симптоми стресу та принципи їх виявлення на ранніх стадіях.
14. Діагностичний інструментарій дослідження стресу.
15. Методи та принципи подолання стресу.
16. Значення стресу і професійного вигорання в робочому середовищі.
17. Вплив стресу на продуктивність, задоволеність працівників і загальну атмосферу в колективі.
18. Специфіка емоційного вигорання у фахівців.
19. Визначення чинників, що призводять до стресу та професійного вигорання.
20. Розробка та формування стратегій для усунення негативних чинників.
21. Роль HR менеджера в ідентифікації та реагуванні на стрес та професійне вигорання працівників.
22. Психологічні чинники, що впливають на розвиток професійної кар'єри.
23. Розробка програми психосоціальної підтримки та тренінгів і семінарів.
24. Формування технології профілактики та подолання стресу та професійного вигорання.
25. Розвиток корпоративної культури, яка визначає підтримку та сприяє взаємодопомозі.
26. Особливості щодо балансу роботи та особистого життя.
27. Моніторинг робочого навантаження у колективі.
28. Програми з розвитку фізичного здоров'я персоналу.
29. Групова технологія профілактики й подолання синдрому емоційного вигорання.
30. Самооцінка емоційних станів.
31. Навчання керівників щодо підтримки та управління емоційним кліматом в команді.
32. Відслідковування ефективності програм та методів щодо запобігання стресам та професійного вигорання.
33. Які ви знаєте системи заходів корекції та попередження стресів та професійного вигорання?
34. Супервізія та коучинг, як один з елементів підтримки та розвитку персоналу.
35. Організація навчальних сесій та заходів про методи боротьби зі стресом та професійним вигоранням.
36. Особливості психологічної підтримки персоналу.
37. Програми менторства, як способи підтримки персоналу.
38. Розвиток навичок саморегуляції.
39. Особливості формування сприятливого робочого середовища.
40. Оптимізація робочого місця та якісних умов праці.
41. Впровадження гнучкого графіку роботи та можливості дистанційної роботи.
42. Формування політики відкритих дверей та атмосфери відкритості та довіри.
43. Впровадження системи визнання досягнень та внеску працівників.
44. Які ви знаєте кращі практики та методи щодо подолання стресів та професійного вигорання?

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

	<p>45. Методи гармонізації психофізичного стану людини.</p> <p>46. Характеристика симптомів та етапів емоційного вигорання.</p> <p>47. Психічне здоров'я. Характеристики, що визначають психічно здорову особистість.</p> <p>48. Вплив емоційної компетентності на формування загальної стресостійкості організму.</p> <p>49. Детермінанти професійного вигорання: соціально-економічні, соціально-психологічні, індивідуально-психологічні, соціально-демографічні, професійні.</p> <p>50. Емоційна виснаженість як критерій емоційного вигорання.</p>
Дотримання умов доброчесності	<p>Академічна доброчесність: Очікується, що роботи здобувачів вищої освіти в частині НДР будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування, втручання в роботу інших здобувачів вищої освіти становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача вищої освіти є підставою для її незарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.</p> <p>Жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються.</p> <p>Принципи доброчесності в Університеті та відповідність показникам забезпечення якості вищої освіти регламентовано НАЗЯВО та положеннями Центру забезпечення якості освіти Львівського національного університету імені Івана Франка. Сайт НАЗЯВО: https://naqa.gov.ua/ Центру забезпечення якості освіти ЛНУ: http://education-quality.lnu.edu.ua/accreditation/university-documents/</p> <p>Онлайн курс «Академічна доброчесність» викладений за посиланням: https://vumonline.ua/course/academic-integrity-at-the-university/.</p>
Навчання іноземною мовою	<p>У процесі викладання навчальної дисципліни використовуються матеріали та джерела англійською мовою. Враховуючи студентоцентризований підхід, за бажанням здобувачів вищої освіти, допускається вивчення матеріалу за допомогою англomовних онлайн-курсів за тематикою, яка відповідає тематиці конкретних занять.</p>
Позааудиторні заняття	<p>Передбачається в межах вивчення навчальної дисципліни участь в конференціях, форумах, круглих столах тощо (за активну участь отримують додаткові бали).</p> <p>У рамках неформальної освіти здобувачі можуть самостійно проходити курси на онлайн платформах за темами навчальної дисципліни, що буде враховуватися при оцінюванні аудиторної та самостійної роботи здобувача.</p>
Опитування	<p>Анкету-оцінку з метою оцінювання якості викладання курсу буде надано по завершенню навчальної дисципліни.</p>

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

СХЕМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тиждень	Тема, план, короткі тези	Форма діяльності (заняття)*	Література. Ресурси в інтернеті	Завдання, год	Термін виконання
Згідно з розкладом	Тема 1. Визначення та основи поняття стресу та професійного вигорання 1. Стрес, його види і джерела. 2. Визначення професійного вигорання та його відмінність від звичайного стресу або втоми. 3. Фізіологічний та психологічний механізм стресу і вигорання. 4. Вплив стресу та професійного вигорання на тіло та розум.	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Опрацювання змісту лекції, рекомендованих джерел та ресурсів відповідно до теми і підготовка презентаційного матеріалу, обговорення, групова робота, робота над практичними кейсами, дискусія. 6 год	До семінарського заняття
Згідно з розкладом	Тема 2. Причини стресу та основні фактори ризику 1. Причини виникнення стресу під час робочого процесу. 2. Основні фактори, які можуть викликати стрес. 3. Ранні симптоми стресу та принципи їх виявлення на ранніх стадіях. 4. Діагностичний інструментарій дослідження стресу. 5. Методи та принципи подолання стресу.	Лекція/Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Опрацювання змісту лекції, рекомендованих джерел та ресурсів відповідно до теми і підготовка презентаційного матеріалу, обговорення, групова робота, робота над практичними кейсами, дискусія. 4 год	До семінарського заняття
Згідно з розкладом	Тема 3. Значення стресу і професійного вигорання в робочому середовищі 1. Вплив на продуктивність, задоволеність працівників і загальну атмосферу в колективі. 2. Специфіка емоційного вигорання у фахівців. 3. Визначення чинників, що призводять до стресу та професійного вигорання. 4. Розробка та формування стратегій для усунення негативних чинників.	Лекція/Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Опрацювання змісту лекції, рекомендованих джерел та ресурсів відповідно до теми і підготовка презентаційного матеріалу, обговорення, групова робота, робота над практичними кейсами, дискусія.	

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

Згідно з розкладом	<p>Тема 4. Роль HR менеджера в ідентифікації та реагуванні на стрес та професійне вигорання працівників</p> <ol style="list-style-type: none"> Оцінка рівня стресу в організації: анкетування опитування. Розробка програми психосоціальної підтримки та тренінгів і семінарів. Створення психосоціальної підтримки в колективі (консультування або психотерапія). Формування технології профілактики та подолання стресу та професійного вигорання. 	Лекція/Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	4 год	Опрацювання змісту лекції, рекомендованих джерел та ресурсів відповідно до теми і підготовка презентаційного матеріалу, обговорення, групова робота, робота над практичними кейсами, дискусія. 4 год	До семінарського заняття
Згідно з розкладом	<p>Тема 5. Розвиток корпоративної культури, яка визначає підтримку та сприяє взаємодопомозі</p> <ol style="list-style-type: none"> Баланс роботи та особистого життя. Моніторинг робочого навантаження. Програми з розвитку фізичного здоров'я Навчання керівників щодо підтримки та управління емоційним кліматом в команді. Відслідковування ефективності програм та методів щодо запобігання стресам та професійного вигорання. 	Лекція/Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	4 год	Опрацювання змісту лекції, рекомендованих джерел та ресурсів відповідно до теми і підготовка презентаційного матеріалу, обговорення, групова робота, робота над практичними кейсами, дискусія. 4 год	До семінарського заняття
Згідно з розкладом	<p>Тема 6. Система заходів корекції та попередження стресів та професійного вигорання</p> <ol style="list-style-type: none"> Супервізія та коучинг, як один з елементів підтримки та розвитку персоналу. Організація навчальних сесій та заходів про методи боротьби зі стресом та професійним вигоранням. Психологічна підтримка персоналу. Програми менторства. Розвиток навичок саморегуляції. 	Лекція/Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	4 год	Опрацювання змісту лекції, рекомендованих джерел та ресурсів відповідно до теми і підготовка презентаційного матеріалу, обговорення, групова робота, робота над практичними кейсами, дискусія. 4 год	До семінарського заняття
Згідно з розкладом	<p>Тема 7. Формування сприятливого робочого середовища</p> <ol style="list-style-type: none"> Оптимізація робочого місця та якісних умов праці. 	Лекція/Семінарське заняття	Список основної літератури	4 год	Опрацювання змісту лекції, рекомендованих	До семінарського заняття

Подолання стресів та профілактика професійного вигорання

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Впровадження гнучкого графіка та можливості дистанційної роботи. 3. Формування політики відкритих дверей та атмосфери відкритості та довіри. 4. Впровадження системи визнання досягнень та внеску працівників. 		Інтернет-ресурси	джерел та ресурсів відповідно до теми і підготовка презентаційного матеріалу, обговорення, групова робота, робота над практичними кейсами, дискусія. 4 год	
Згідно з розкладом	<p>Тема 8. Кращі практики та методи щодо подолання стресів та професійного вигорання</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Програма "Search Inside Yourself (Google). 2. День Здоров'я та Балансу (Microsoft). 3. Практики Збереження Енергії та Рівноваги (LinkedIn). 	Лекція/Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Опрацювання змісту лекції, рекомендованих джерел та ресурсів відповідно до теми і підготовка презентаційного матеріалу, обговорення, групова робота, робота над практичними кейсами, дискусія. 4 год	До семінарського заняття
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття Модульний контроль</p>	Модульний контроль	Список основної літератури Питання для підсумкового контролю	2 год	