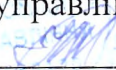



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
Декан факультету економіки  
та управління  
 Андрій КОЦУР  
« 23 » 08 2025 р.

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
Проректор з науково-педагогічної  
роботи  
 Віктор ОСТРОВЕРХОВ  
« 23 » 08 2025 р.

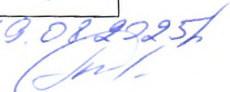
**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
Директор навчально-наукового  
інституту новітніх освітніх  
технологій  
 Святослав ПИТЕЛЬ  
« 23 » 08 2025 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА**  
**з дисципліни «БЕЗПЕКА ПЕРСОНАЛУ»**

**Ступінь вищої освіти – бакалавр**  
**Галузь знань – 07 Управління та адміністрування**  
**Спеціальність – 073 Менеджмент**  
**Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»**

**Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу**

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практ. (год.)	ІРС (год.)	Тренінг (год.)	СРС (год.)	Разом (год.)	Екзамен
Денна	4	7	30	30	4	8	78	150	7
Заочна	4	7	8	4	–	–	138	150	8

23.08.2025  


Тернопіль – 2025

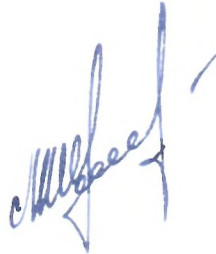
Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми підготовки здобувачів вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні за спеціальністю 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування, затвердженої Вченою Радою ЗУНУ (протокол № 9 від 15.06.2022 р.).

Робочу програму склала:

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Світлана ПРОХОРОВСЬКА 

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, протокол № 2 від 28.08.2025 р.

Завідувач кафедри  
д-р екон. наук, професор



Михайло ШКІЛЬНЯК

Гарант ОПІ  
канд. екон. наук, доцент



Ольга ДЯКІВ

## СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### «Безпека персоналу»

#### 1. Опис дисципліни «Безпека персоналу»

Дисципліна – Безпека персоналу	Галузь знань, спеціальність, СВО	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів ECTS – 5	Галузь знань -07 Управління та адміністрування	Статус дисципліни: обов'язкова Мова навчання: українська
Кількість залікових модулів - 5	Спеціальність - 073 Менеджмент	Рік підготовки: денна - 4 заочна - 4 Семестр: денна – 7 заочна - 7
Кількість змістових модулів - 2	Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»	Лекції денна – 30 год. заочна – 8 год Практичні заняття: денна – 30 год. заочна – 4 год.
Загальна кількість годин - 150	ступінь вищої освіти – бакалавр	Самостійна робота: денна – 78 год заочна – 138 год Індивідуальна робота – 4 год. Тренінг 8 год
Тижневих годин – 10 аудиторних – 4		Вид підсумкового контролю - екзамен

#### 2. Мета і завдання дисципліни «Безпека персоналу»

**2.1. Мета вивчення дисципліни:** надання сучасних теоретичних знань, умінь і навичок, необхідних майбутнім фахівцям для ефективного вирішення питань безпеки підприємства, персоналу та охорони праці у сфері їх професійної діяльності, формування у студентів відповідальності за особисту та колективну безпеку і усвідомлення необхідності обов'язкового виконання в повному обсязі всіх заходів гарантування безпеки праці на робочих місцях у кризових та надзвичайних ситуаціях.

#### 2.2. Завдання вивчення дисципліни

**Сформувати здатність:** визначати та аналізувати психофізіологічну надійність людини та її роль у гарантуванні безпеки підприємства; розуміти небезпеки хронічного стресу, професійного вигорання, їх причини виникнення, наслідки для організації та працівника; структурувати причини виникнення виробничих травм, професійних захворювань, нещасних випадків виробничого характеру; формувати обґрунтовані рішення щодо питань безпеки підприємства, персоналу.

#### Основними завданнями дисципліни:

- розуміти сутність і структуру безпеки підприємства в умовах війни;
- оцінювати рівень безпеки праці на підприємстві;
- розуміти класифікацію загроз й небезпек на рівні підприємства;

- використовувати основні законодавчі та нормативно-правові акти щодо безпеки підприємства та персоналу;
- визначати місце кадрової безпеки в системі безпеки підприємства; виявляти причини через які працівники перетворюються на реальну загрозу кадровій безпеці організації;
- виявляти навички організації відбору персоналу на підприємстві;
- розуміти місце співбесіди та тестування претендентів на посаду з позиції кадрової безпеки;
- застосовувати навички класифікації умов праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників середовища професійної діяльності для визначення важкості та напруженості трудового процесу;
- розуміти причини виникнення виробничих травм, професійних захворювань, нещасних випадків виробничого характеру;
- застосовувати заходи по запобіганню травматизму та професійних захворювань;
- оцінювати небезпеки хронічного стресу: причини виникнення, наслідки для організації та працівника, шляхи профілактики;
- оцінювати соціальні, економічні та психологічні наслідки феномену професійного вигорання та засоби профілактики;
- розуміти особливості життєдіяльності людини праці та її адаптації до виробничого середовища;
- визначати психофізіологічну надійність людини та її роль у гарантуванні безпеки підприємства;
- визначати соціальні чинники, що впливають на життя й здоров'я працівника та його особисту безпеку в цифровому просторі;
- вміти зберегти ментальне здоров'я в процесі праці.
- розуміти сутність робочого часу як економічної категорії міри кількості праці;
- демонструвати навички технології організації робочого часу та підвищення ефективності його використання;
- використовувати методи оптимізації планів робочого часу;
- аналізувати причини, що можуть призводити до виникнення дисбалансу між роботою і особистим життям;
- розуміти значення трудової поведінки працівників для функціонування підприємства та аналізувати чинники трудової поведінки працівників: особистісні, організаційні.
- використовувати методи і способи залучення персоналу, лояльності та задоволеності персоналу роботою;
- оцінювати роль благополуччя (велл-бінг) працівника у забезпеченні його безпеки;
- застосовувати практичні навички у роботі з адиктами;
- розуміти загрози та ризики, що пов'язані з особами, які страждають на різні типи залежностей та психологічні розлади та застосовувати заходи щодо їх усунення;
- демонструвати навички виявлення проблем інтернет-адикції й інших видів мультимедійної залежності персоналу.

### **2.3. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення дисципліни.**

**СК2.** Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища.

**СК12.** Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення.

**СК14.** Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

#### **2.4. Передумови для вивчення дисципліни.**

Набуття здобувачами компетентності з курсу можливе за актуалізації їхніх знань з курсів «Менеджмент», «Менеджмент персоналу», «Соціальна відповідальність бізнесу», «Маркетинг».

#### **2.5. Результати навчання.**

ПРН4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.

ПРН6. Виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень.

ПРН8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.

ПРН12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.

ПРН15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

### **3. Зміст дисципліни «Безпека персоналу»**

#### **Змістовий модуль 1. Організаційно-економічні основи безпеки праці**

##### **Тема 1. Сутність безпеки та її значення в діяльності підприємств**

Сутність і структура безпеки підприємства в Україні. Безпека підприємства як фактор його економічного зростання. Основні об'єкти захисту в підприємницькій діяльності. Суть проблеми забезпечення безпеки підприємницької діяльності

Критерії, які включаються для оцінки виробничого потенціалу при визначенні стану техніко-технологічної безпеки підприємства. Концепція безпеки підприємства: вимоги до формування, структура.

##### **Тема 2. Основи формування фінансово-економічної безпеки підприємств**

Побудова системи безпеки підприємства: основні правила. Недобросовісна конкуренція. Корупція як внутрішнє шахрайство. Загрози і небезпеки. Етапи розвитку загрози. Принципи побудови системи безпеки підприємства. Підсистеми системи безпеки підприємства: економічна, кадрова, техногенна, екологічна, інформаційна, психологічна, фізична, пожежна.

Суб'єкти безпеки підприємства. Засоби і методи забезпечення безпеки підприємства. Оцінка ефективності системи безпеки підприємства.

##### **Тема 3. Правові та організаційні основи безпеки підприємства та безпеки персоналу**

Законодавча база та міжнародні нормативно-правові акти з питань охорони праці, безпеки підприємства та персоналу, що направлена на досягнення глобальних цілей сталого розвитку, проголошених резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1. Права працівників при укладанні трудових договорів щодо охорони праці. Обов'язки роботодавця (керівника) щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці та обов'язки працівника за трудовим договором. Зобов'язання з боку персоналу щодо дотримання трудової і технічної дисципліни. Встановлення тривалості робочого часу на підприємстві, тривалості відпочинку. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Особливості охорони та безпеки праці жінок. Особливості

охорони та безпеки праці неповнолітніх. Охорона та безпека праці інвалідів. Нормативно-правові акти з охорони праці та система стандартів безпеки праці.

#### **Тема 4. Кадрова безпека як складова менеджменту економічної безпеки організації**

Поняття кадрової безпеки та її місце в системі безпеки підприємства. Базові критерії оцінки економічної безпеки підприємства та складові базової системи показників економічної безпеки. Ризики кадрової безпеки: матеріальні та нематеріальні. Об'єкти кадрової безпеки. Суб'єкти кадрової безпеки: зовнішні та внутрішні. Основні завдання кадрової безпеки. Індикатори оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності. Нормативно-правове забезпечення кадрової безпеки. Загрози безпеці персоналу. Напрямки забезпечення кадрової безпеки підприємства. Взаємозв'язок репутації підприємства та безпеки персоналу.

#### **Тема 5. Забезпечення економічної безпеки підприємств при прийнятті працівників на роботу**

Організація відбору персоналу на підприємстві. Алгоритм процесу відбору персоналу на підприємстві. Етичні та неетичні методи відбору персоналу із зовнішніх джерел

Співбесіда та тестування претендентів на посаду з позиції кадрової безпеки. Аналіз анкетних даних. Психологічне тестування претендента: британський, німецький, американський та китайський методи співбесіди. Вивчення «обставин життя персоналу» на базі наявних документів та матеріалів.

#### **Тема 6. Вплив умов праці на здоров'я, працездатність людини та безпеку.**

Вплив праці та відпочинку на організм людини. Працездатність людини протягом робочої зміни. Режими праці та відпочинку.

Умови праці. Небезпечні виробничі фактори. Класифікації умов праці за показниками шкідливості. Гігієнічна класифікація праці. Напрями впливу умов праці на працівника. Правове регулювання умов і охорони праці. Оцінювання умов праці на виробництві. Компенсація впливу на працівників несприятливих умов праці.

#### **Тема 7. Профілактика травматизму та професійних захворювань**

Особливості травматизму серед працівників. Методи аналізу травматизму. Шляхи запобігання травматизму та професійним захворюванням. Основні завдання профілактики травматизму. Проведення професійного психофізіологічного відбору і психофізіологічної експертизи. Роботи підвищеної небезпеки. Розробка лікувально-профілактичних заходів попередження травматизму. Безпека працівників під час проведення відновлювальних робіт.

### **Змістовний модуль 2. Соціально-психологічні аспекти забезпечення безпеки персоналу**

#### **Тема 8. Небезпечні психологічні стани як наслідок професійної діяльності**

Поняття стресу. Симптоми хронічного стресу. Причини хронічного стресу. Вплив хронічного стресу на здоров'я працівника. Види стресів, що виникають у трудовій діяльності.: робочий стрес (job stress, work stress); професійний стрес (occupational stress); організаційний стрес.

Поняття професійного вигорання та його розуміння в Міжнародній класифікації хвороб (МКХ). Ознаки професійного вигорання особистості та організації. Причини професійного вигорання працівник. Фази професійного вигорання. Способи подолання

професійного вигорання. Профілактика професійного вигорання.

### **Тема 9. Психологічна надійність персоналу та її роль у забезпеченні безпеки**

Система психологічного забезпечення діяльності персоналу. Психологічне забезпечення професійної адаптації в екстремальних ситуаціях. Основні завдання психологічного забезпечення адаптації в екстремальних умовах. Фізіологічна, психічна, соціальна, професійна адаптації.

Психологічна підготовка до діяльності в екстремальних ситуаціях. Втома: ознаки і прояви втоми при фізичній, розумовій і нервово-напруженій праці. Перевтома.

Моббінг як форма психологічного насилля працівника в колективі.

### **Тема 10. Збереження здоров'я персоналу на робочому місці в умовах сталого розвитку**

Фізичне і психічне здоров'я персоналу: основні причини порушення здоров'я персоналу. Ергономічні вимоги для організації робочого місця персоналу. Взаємозв'язок психічного здоров'я та гідної праці. Захист та зміцнення психічного здоров'я на робочому місці. Підготовка керівників із питань психічного здоров'я. Міжнародна й національна правові бази з питань безпеки та здоров'я на роботі.

### **Тема 11. Управління робочим часом, дотримання балансу «приватне життя - робота»**

Робочий час як категорія міри праці. Технології організації робочого часу та підвищення ефективності його використання. Методи оптимізації планів робочого часу. Баланс між роботою та особистим життям. Причини, що можуть призводити до виникнення дисбалансу між роботою і особистим життям. Work-life balance на практиці

### **Тема 12. Благополуччя та трудова поведінка персоналу**

Концепція і філософія корпоративного Well-being (благополуччя). Well-being як оперативне вирішення проблем, які виникають в HR-сфері. Організаційна поведінка персоналу як форма трудової активності. Ефективність управління поведінкою персоналу.

### **Тема 13. Робота з адиктами в контексті безпеки персоналу.**

Адиктивна поведінка: психологічна та фізична залежності працівника. Типологія адикцій: хімічні; біохімічні; нехімічні

Чинники виникнення та розвитку адиктивної поведінки. Особи з психічними і психологічними розладами у трудовому колективі. Інтернет-залежність персоналу.

#### 4. Структура залікового кредиту дисципліни «Безпека персоналу»

##### 4.1. Денна форма навчання

	Кількість годин					
	Лекції	Практичні заняття	ІРС	Тренінг	СРС	Контрольні заходи
<b>Змістовий модуль 1. Організаційно-економічні основи безпеки праці</b>						
Тема 1. Сутність безпеки та її значення в діяльності підприємств	2	2	2	4	5	ситуаційні завдання
Тема 2. Основи формування фінансово-економічної безпеки підприємств	2	2			8	ситуаційні завдання
Тема 3. Правові та організаційні основи безпеки підприємства та безпеки персоналу	2	2			8	ситуаційні завдання
Тема 4. Кадрова безпека як складова менеджменту економічної безпеки організації	4	4			6	ситуаційні завдання
Тема 5. Забезпечення економічної безпеки підприємств при прийнятті працівників на роботу	4	4			5	ситуаційні завдання
Тема 6. Вплив умов праці на здоров'я, працездатність та безпеку персоналу	2	2			5	аналітичні завдання
Тема 7. Профілактика травматизму та професійних захворювань	2	2			5	аналітичні завдання
<b>Змістовий модуль 2. Соціально-психологічні аспекти забезпечення безпеки персоналу</b>						
Тема 8. Небезпечні психологічні стани як наслідок професійної діяльності	2	2	2	4	8	аналітичні завдання
Тема 9. Психологічна надійність персоналу та її роль у забезпеченні безпеки	2	2			5	ситуаційні завдання
Тема 10. Збереження здоров'я персоналу на робочому місці в умовах сталого розвитку	2	2			5	ситуаційні завдання
Тема 11. Управління робочим часом, дотримання балансу «приватне життя - робота»	2	2			5	ситуаційно-рольові ігри
Тема 12. Благополуччя та трудова поведінка персоналу	2	2			8	ситуаційні завдання, тестування
Тема 13. Робота з адиктами в контексті безпеки персоналу	2	2			5	ситуаційно-рольові ігри
<b>Всього 150 год</b>	30	30			4	8

## 4.2. Заочна форма навчання

	Кількість годин		
	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
Тема 1. Сутність безпеки та її значення в діяльності підприємств			10
Тема 2. Основи формування фінансово-економічної безпеки підприємств	2		10
Тема 3. Правові та організаційні основи безпеки підприємства та безпеки персоналу			12
Тема 4. Кадрова безпека як складова менеджменту економічної безпеки організації			12
Тема 5. Забезпечення економічної безпеки підприємств при прийнятті працівників на роботу	2	2	10
Тема 6. Вплив умов праці на здоров'я, працездатність та безпеку персоналу			10
Тема 7. Профілактика травматизму та професійних захворювань			10
Тема 8. Небезпечні психологічні стани як наслідок професійної діяльності			12
Тема 9. Психологічна надійність персоналу та її роль у забезпеченні безпеки.	2	2	10
Тема 10. Збереження здоров'я персоналу на робочому місці в умовах сталого розвитку			12
Тема 11. Управління робочим часом, дотримання балансу «приватне життя - робота»	2		10
Тема 12. Благополуччя та трудова поведінка персоналу			10
Тема 13. Робота з адиктами в контексті безпеки персоналу			10
<b>Всього 150 год</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>138</b>

## **5. Тематика практичних занять.**

### **Змістовий модуль 1. Організаційно-економічні основи безпеки праці** *Практичне заняття №1*

#### **Тема 1. Сутність безпеки та її значення в діяльності підприємств**

*Мета: розуміти структуру безпеки підприємств та персоналу; опанувати основні вимоги до формування концепції безпеки українських підприємств*

##### ***Питання для обговорення:***

1. Сутність і структура безпеки підприємства в Україні
2. Основні об'єкти захисту в підприємницькій діяльності
3. Суть проблеми забезпечення безпеки діяльності підприємств
4. Концепція безпеки підприємства: вимоги до формування, структура.

#### *Практичне заняття №2*

#### **Тема 2. Основи формування фінансово-економічної безпеки підприємств**

*Мета: оцінювати рівень безпеки праці; розуміти класифікацію загроз й небезпек на рівні підприємства*

##### ***Питання для обговорення:***

1. Побудова системи безпеки підприємства.
2. Загрози і небезпеки. Етапи розвитку загрози
3. Мета забезпечення безпеки бізнесу підприємства
4. Принципи побудови системи безпеки підприємства
5. Підсистеми системи безпеки підприємства
6. Суб'єкти безпеки підприємства
7. Оцінка ефективності системи безпеки підприємства

#### *Практичне заняття №3*

#### **Тема 3. Правові та організаційні основи безпеки підприємства та безпеки персоналу**

*Мета: використовувати основні законодавчі та нормативно-правові акти України та міжнародні нормативно-правові акти з питань охорони праці, безпеки підприємства та персоналу, що направлена на досягнення глобальних цілей сталого розвитку щодо безпеки підприємства та персоналу*

##### ***Питання для обговорення:***

1. Законодавча база та міжнародні нормативно-правові акти з питань охорони праці, безпеки підприємства та персоналу, що направлена на досягнення глобальних цілей сталого розвитку, проголошених резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1.
2. Права працівників при укладанні трудових договорів щодо охорони праці.
3. Обов'язки роботодавця (керівника) щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці та обов'язки працівника за трудовим договором.

4. Зобов'язання з боку персоналу щодо дотримання трудової і технічної дисципліни.
5. Встановлення тривалості робочого часу на підприємстві, тривалості відпочинку.
6. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці.
7. Особливості охорони та безпеки праці жінок.
8. Особливості охорони та безпеки праці неповнолітніх.
9. Охорона та безпека праці інвалідів
10. Нормативно-правові акти з охорони праці та система стандартів безпеки праці.

*Практичне заняття № 4, 5*

**Тема 4. Кадрова безпека як складова менеджменту економічної безпеки організації**

*Мета: визначити місце кадрової безпеки в системі безпеки підприємства; виявляти причини через які працівники перетворюються на реальну загрозу кадровій безпеці організації.*

***Питання для обговорення:***

1. Поняття кадрової безпеки та її місце в системі безпеки підприємства.
2. Базові критерії оцінки економічної безпеки підприємства та складові базової системи показників економічної безпеки.
3. Ризики кадрової безпеки: матеріальні та нематеріальні.
4. Об'єкти та суб'єкти кадрової безпеки.
5. Основні завдання кадрової безпеки.
6. Індикатори оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності
7. Нормативно-правове забезпечення кадрової безпеки.
8. Загрози безпеці персоналу.
9. Напрямки забезпечення кадрової безпеки підприємства

*Практичне заняття № 6, 7*

**Тема 5. Забезпечення економічної безпеки підприємств при прийнятті працівників на роботу**

*Мета: виявляти навички організації відбору персоналу на підприємстві; розуміти місце співбесіди та тестування претендентів на посаду з позиції кадрової безпеки*

***Питання для обговорення:***

1. Організація відбору персоналу на підприємстві.
2. Алгоритм процесу відбору персоналу на підприємстві.
3. Етичні та неетичні методи відбору персоналу із зовнішніх джерел
4. Співбесіда та тестування претендентів на посаду з позиції кадрової безпеки.
5. Аналіз анкетних даних.
6. Психологічне тестування претендента: британський, німецький, американський та китайський методи співбесіди.
7. Вивчення «обставин життя персоналу» на базі наявних документів та матеріалів.

*Практичне заняття №8*

**Тема 6. Вплив умов праці на здоров'я, працездатність та безпеку персоналу.**

*Мета: застосовувати навички класифікації умов праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників середовища професійної діяльності для визначення важкості та напруженості трудового процесу.*

**Питання для обговорення:**

1. Вплив праці та відпочинку на організм людини.
2. Працездатність людини протягом робочої зміни
3. Режими праці та відпочинку.
4. Умови праці. Небезпечні виробничі фактори.
5. Класифікації умов праці за показниками шкідливості.
6. Гігієнічна класифікація праці.
7. Напрями впливу умов праці на працівника
8. Правове регулювання умов і охорони праці.
9. Оцінювання умов праці на виробництві.
10. Компенсація впливу на працівників несприятливих умов праці.

*Практичне заняття № 9*

**Тема 7. Профілактика травматизму та професійних захворювань**

*Мета: розуміти причини виникнення виробничих травм, професійних захворювань, нещасних випадків виробничого характеру; застосовувати заходи по запобіганню травматизму та професійних захворювань.*

**Питання для обговорення:**

1. Особливості травматизму серед працівників.
2. Методи аналізу травматизму.
3. Шляхи запобігання травматизму та професійним захворюванням та основні завдання профілактики травматизму.
4. Специфіка професійних захворювань.
5. Проведення професійного психофізіологічного відбору і психофізіологічної експертизи.
6. Роботи підвищеної небезпеки.
7. Розробка лікувально-профілактичних заходів попередження травматизму.
8. Безпека працівників під час проведення відновлювальних робіт.

**Змістовний модуль 2. Соціально-психологічні аспекти забезпечення безпеки персоналу**

*Практичне заняття №10*

**Тема 8. Небезпечні психологічні стани як наслідок професійної діяльності**

*Мета: оцінювати небезпеки хронічного стресу: причини виникнення, наслідки для організації та працівника, шляхи профілактики; оцінювати соціальні, економічні та психологічні наслідки феномену професійного вигорання та засоби профілактики*

**Питання для обговорення:**

1. Поняття стресу. Симптоми та причини хронічного стресу.
2. Вплив хронічного стресу на здоров'я працівника.
3. Види стресів, що виникають у трудовій діяльності: робочий стрес (job stress,

- work stress); професійний стрес (occupational stress); організаційний стрес.
4. Поняття професійного вигорання та його розуміння в Міжнародній класифікації хвороб (МКХ).
  5. Ознаки професійного вигорання особистості та організації.
  6. Причини професійного вигорання працівників. Фази професійного вигорання.
  7. Способи подолання професійного вигорання. Профілактика професійного вигорання.

#### *Практичне заняття №11*

### **Тема 9. Психологічна надійність персоналу та її роль у забезпеченні безпеки**

*Мета: розуміти особливості життєдіяльності людини праці та її адаптації до виробничого середовища; визначати психофізіологічну надійність людини та її роль у гарантуванні безпеки підприємства*

#### **Питання для обговорення:**

1. Система психологічного забезпечення діяльності персоналу.
2. Психологічне забезпечення професійної адаптації в екстремальних ситуаціях.
3. Основні завдання психологічного забезпечення адаптації в екстремальних умовах.
4. Фізіологічна, психічна, соціальна, професійна адаптації.
5. Психологічна підготовка до діяльності в екстремальних ситуаціях.
6. Втома: ознаки і прояви втоми при фізичній, розумовій і нервово-напруженій праці.
7. Моббінг як форма психологічного насилля працівника в колективі.

#### *Практичне заняття №12*

### **Тема 10. Збереження здоров'я персоналу на робочому місці в умовах сталого розвитку**

*Мета: визначати соціальні чинники, що впливають на життя та здоров'я працівника та його особисту безпеку в цифровому просторі; вміти зберегти ментальне здоров'я в процесі праці.*

#### **Питання для обговорення:**

1. Фізичне і психічне здоров'я персоналу: основні причини порушення здоров'я персоналу.
2. Ергономічні вимоги для організації робочого місця персоналу.
3. Взаємозв'язок психічного здоров'я та гідної праці.
4. Організаційні заходи, спрямовані на протидію психосоціальним факторам ризику у процесі праці.
5. Захист та зміцнення психічного здоров'я на робочому місці.
6. Підготовка керівників із питань психічного здоров'я.
7. Міжнародна й національна правові бази з питань безпеки та здоров'я на роботі.

#### *Практичне заняття №13*

### **Тема 11. Управління робочим часом, дотримання балансу «приватне життя - робота»**

*Мета: розуміти сутність робочого часу як економічної категорії міри кількості праці; демонструвати навички технології організації робочого часу та підвищення ефективності*

його використання; застосовувати методи оптимізації планів робочого часу; аналізувати причини, що можуть призводити до виникнення дисбалансу між роботою і особистим життям.

**Питання для обговорення:**

1. Робочий час як категорія міри праці. Технології організації робочого часу та підвищення ефективності його використання.
2. Методи оптимізації планів робочого часу.
3. Гнучкий графік роботи.
4. Час відсутності на роботі через форс-мажорні обставини.
5. Захист працівника від звільнення та дискримінації
6. Причини, що можуть призводити до виникнення дисбалансу між роботою і особистим життям.
7. Work-life balance на практиці

*Практичне заняття №1 4*

**Тема 12 . Благополуччя та трудова поведінка персоналу**

*Мета: використовувати методи і способи залучення персоналу, лояльності та задоволеності персоналу роботою; оцінювати роль благополуччя (велл-бінг) працівника у забезпеченні його безпеки; розуміти значення трудової поведінки працівників для функціонування підприємства та аналізувати чинники трудової поведінки працівників: особистісні, організаційні*

**Питання для обговорення:**

1. Концепція і філософія корпоративного Well-being (благополуччя).
2. Well-being як оперативне вирішення проблем, які виникають в HR-сфері.
3. Організаційна поведінка персоналу як форма трудової активності.
4. Ефективність управління поведінкою персоналу.

*Практичне заняття №15*

**Тема 13. Робота з адиктами в контексті безпеки персоналу**

*Мета: застосовувати практичні навички у роботі з адиктами; розуміти загрози та ризики, що пов'язані з особами, які страждають на різні типи залежностей та психологічні розлади та застосовувати заходи щодо їх усунення; демонструвати навички виявлення проблем інтернет-адикції й інших видів мультимедійної залежності персоналу.*

**Питання для обговорення:**

1. Адиктивна поведінка: психологічна та фізична залежності працівника.
2. Типологія адикцій: хімічні; біохімічні; нехімічні
3. Чинники виникнення та розвитку адиктивної поведінки.
4. Інтернет-залежність персоналу.

## 6. Самостійна робота

### Самостійна робота здобувачів з дисципліни «Безпека персоналу»

Самостійна робота здобувачів є одним з основних способів набуття знань з курсу «Безпека персоналу».

Контроль самостійного вивчення дисципліни відбувається на основі підготовки реферату з обраної теми та практичного завдання.

1. Work life balance для забезпечення добробуту персоналу.
  2. Адиктивна поведінка українців як спосіб адаптації до умов війни.
  3. Атестація робочих місць за умовами праці.
  4. Безпека працівників під час проведення відновлювальних робіт: проблема захисту трудового колективу
  5. Безпека цифрового робочого місця міленіалів і покоління Z.
  6. Безпека цифрового робочого місця персоналу.
  7. Вплив війни на здатність персоналу підприємств налагоджувати й підтримувати соціальні контакти в умовах війни.
  8. Встановлення пільг і компенсації за важкі та шкідливі умови праці
  9. Втома на роботі і безпека праці персоналу.
  10. Ергономічні вимоги для організації робочого місця.
- 
11. Заходи із захисту та зміцнення психічного здоров'я на робочому місці.
  12. Імплементация Well-being в систему корпоративного управління
  13. Індикатори оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності
  14. Інтернет-залежність у Європі: основні підходи та шляхи подолання.
  15. Комфортне робоче місце як запорука максимальної продуктивності праці.
  16. Критерії оцінки економічної безпеки підприємства.
- 
17. Методи забезпечення безпеки підприємства в Україні.
  18. Місце кадрової безпеки в системі безпеки підприємства.
  19. Наслідки травматизму і професійних захворювань працівників для репутації підприємства.
  8. Основні завдання психологічного забезпечення адаптації персоналу в екстремальних умовах.
  20. Основні підходи подолання адиктивної поведінки персоналу
  21. Причини виникнення дисбалансу між роботою і особистим життям персоналу підприємств в умовах цифровізації.
  22. Пріоритетні напрямки забезпечення кадрової безпеки підприємства.
  23. Проведення професійного психофізіологічного відбору і психофізіологічної експертизи на підприємстві.
  24. Професійна втома: чинники, наслідки та обов'язки роботодавців щодо відновлення працездатності працівників.
- 
25. Профілактика та подолання інтернет-залежності персоналу організацій.
  26. Психологічне забезпечення професійної адаптації в екстремальних ситуаціях.
  27. Психосоціальні ризики на роботі та організаційні заходи, за допомогою яких роботодавці можуть протидіяти цим ризикам.
  28. Способи подолання професійного вигорання персоналу в умовах воєнного стану.

29. Стратегії і техніки, що сприяють запобіганню і зменшенню ризику виникнення стресу.
30. Стреси у роботі персоналу підприємств: види, причини виникнення та способи їх подолання.
31. Трудоголізм працівника як тип адиктивної поведінки.
32. Удосконалення системи управління кадровою безпекою .
33. Формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства.

### **Практичне завдання**

1. **Провести аналіз ризиків підприємства**
  - Завдання: скласти перелік можливих загроз (внутрішніх і зовнішніх) для діяльності підприємства (економічних, техногенних, інформаційних, воєнних).
  - Результат: таблиця з класифікацією загроз, рівнем їх імовірності та потенційними наслідками.
2. **Розробити план безпеки**
  - Завдання: підготувати проект плану організаційних і технічних заходів для забезпечення безпеки підприємства.
  - Орієнтир: інформаційна, кадрова, фізична та фінансова безпека.
3. **Провести моніторинг інформаційної безпеки**
  - Завдання: визначити можливі канали витоку конфіденційної інформації та запропонувати заходи для їх блокування.
4. **З'ясувати стан фінансової безпеки**
  - Завдання: проаналізувати фінансові показники підприємства (дані для прикладу надає викладач) та виявити фактори, що загрожують фінансовій стабільності.
5. **Провести аудит безпеки персоналу**
  - Завдання: скласти опитувальник для працівників, спрямований на виявлення слабких місць у системі охорони праці та корпоративної безпеки.

### **7. Організація і проведення тренінгу з дисципліни «Безпека персоналу»**

**Тренинг** ([англ. training](#)) — це запланований процес модифікації (зміни) відношення, [знання](#) чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального [досвіду](#) з тим, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі. Тренування (від англ. to train — виховувати, навчати) — комплекс вправ для тренування в чому-небудь.

#### *Порядок проведення тренінгу*

1. Вступна частина проводиться з метою ознайомлення студентів з темою тренінгового заняття.
2. Організаційна частина полягає у створенні робочого настрою у колективі студентів, визначенні правил проведення тренінгового заняття. Можлива наявність роздаткового матеріалу у вигляді таблиць, бланків документів.
3. Практична частина реалізовується шляхом виконання завдань у групах студентів у кількості 3-5 осіб з певних проблемних питань теми тренінгового і заняття.
4. Підведення підсумків. Обговорюється результати виконаних завдань у групах. Обмін думками з питань, які виносились на тренінгові заняття.

#### **Тематика тренінгу:**

## **Тема. Соціально-психологічна безпека персоналу. Дотримання балансу «робота приватне життя» та збереження ментального здоров'я працівника.**

Метою тренінгу є розвиток навичок балансування між роботою та особистим життям, збереження власного психічного здоров'я для підтримки соціально-психологічної безпеки персоналу та систематизація знань про особливості поведінки персоналу в невизначених ситуаціях.

1. Визначити «Work-Life Balance»: модна тенденція, міф чи необхідність для кожного працівника. Усвідомити основи балансу внутрішнього і зовнішнього, визначити переконання, які пов'язані з умінням балансувати. Проаналізувати причини, що можуть призводити до виникнення дисбалансу між роботою і особистим життям.

2. Врахувати роль цінностей і провідних мотивів для посилення соціально психологічної безпеки працівника. Опанувати алгоритм впровадження системи керування ментальним здоров'ям.

3. Врахувати, що конструктивна активність, позитивне світосприйняття та життєрадісність у складних життєвих ситуаціях є важливими компонентами у структурі стресостійкості працівника. Визначити ознаки нервово-психічної нерівноваженості працівника.

4. Дослідити рівень власної нервово-психічної стійкості за допомогою анкети «Прогноз».

5. Проаналізувати стійкість власної поведінки у невизначених ситуаціях у процесі роботи над тестом «Самооцінка оптимізму та активності».

### **8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання**

У процесі вивчення дисципліни «Безпека персоналу» використовуються наступні засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- стандартизовані тести;
- поточне опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- реферати, презентації;
- екзамен.

### **9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю**

Оцінка рівня отриманих теоретичних знань та практичних навиків за шкалою Університету здійснюється на основі модульно-рейтингової системи контролю знань і передбачає стимулювання систематичної, ритмічної самостійної роботи здобувачів, підвищення об'єктивності оцінки їхніх знань, визначення рейтингу здобувача, запровадження здорової конкуренції між здобувачами у навчанні і розвитку творчих їх здібностей. Модульно-рейтинговий контроль здійснюється на основі попередньо визначених змістових модулів, які є логічно завершеними частинами теоретичного та практичного навчального матеріалу за окремими етапами вивчення дисципліни.

**За бальною шкалою оцінювання, яка використовується в навчальному закладі,**

**рівень засвоєння матеріалу оцінюється наступним чином:**

- 90 – 100 балів – 5 (відмінно)
- 75 – 89 балів – 4 (добре)
- 60 – 74 балів – 3 (задовільно)
- до 60 балів – 2 (незадовільно).

За окремими формами контролю знань здобувачів з дисципліни застосовуються критерії оцінювання, подані в таблиці

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «Безпека персоналу» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3	Модуль 4	Модуль 5
10%	10%	10%	10%	5%	15%	40%
Поточне оцінювання	Модульний контроль 1	Поточне оцінювання	Модульний контроль 2	Тренінги	Самостійна робота	Екзамен
Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих протягом 1-9 практичних занять (за 1-7 теми лекцій). Оцінювання за 100-бальною шкалою (здобувач має бути оцінений не рідше як раз на два заняття).	Модульний контроль проводиться з 1-7 теми лекційних занять і включає: тести 20 тестів по 2 бали = 40 балів; два завдання 60 балів (2 по 30 балів)	Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих протягом 10-15 занять (за 8-13 теми). Оцінювання за 100-бальною шкалою	Модульний контроль проводиться з 8-13 теми і включає тести 20 тестів по 2 бали = 40 балів; два завдання 60 балів (2 по 30 балів)	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 5 завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих за виконання 2 завдань. Оцінювання за 100-бальною шкалою	Одне теоретичне питання: 20 балів; два практичні завдання по 40 балів – 80 балів

***Поточне опитування під час заняття:***

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та викладає його основний зміст, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань, допускаючи при цьому суттєві неточності;

1–59 балів – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст теоретичних питань.

**Тестування:**

20 тестів, за правильну відповідь на кожен із яких студент може отримати 2 бали, що в підсумку дає максимально 40 балів; 2 бали – на тест надано правильну відповідь

Підсумкова оцінка за поточне опитування кожного модуля визначається як середнє арифметичне оцінок, отриманих під час занять в межах кожного модуля.

#### **Тренінг:**

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його використовує під час виконання завдань тренінгу, виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при виконанні окремих завдань тренінгу не вистачає достатньої глибини та аргументації його використання, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки, загалом виявляє творчий підхід до виконання завдань;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та загалом його використовує при виконанні завдань тренінгу, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому суттєві неточності та помилки, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його використовує, недостатньо розкриває зміст завдань тренінгу, допускаючи при цьому суттєві неточності, не виявляє творчого підходу до виконання завдань;

1–59 – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст завдань тренінгу, не бере участі у колективних завданнях під час проведення тренінгу.

#### **Самостійна робота:**

90–100 балів – зміст самостійної роботи повністю відповідає встановленим вимогам, містить елементи самостійного дослідження, свідчить про високий рівень опанування навчального матеріалу, студент на високому рівні виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – зміст самостійної роботи в основному відповідає встановленим вимогам, можуть бути несуттєві недопрацювання за окремими завданнями, свідчить про належний рівень опанування навчального матеріалу, студент належно виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–74 балів – поставлені завдання виконані на недостатньому рівні; наведені авторські напрацювання є загальними і слабо обґрунтованими, свідчать про недостатній рівень опанування навчального матеріалу; студент припускається значних помилок у виконанні завдань, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

1–59 балів – завдання практично не виконані; відсутні авторські напрацювання; грубі помилки у вирішенні завдань роботи, що свідчать про низький рівень опанування навчального матеріалу; студент не виявляє творчого підходу до виконання завдань.

*Модульна робота, екзамен* – види контролю, при яких засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу оцінюється від 0 до 100 балів як сума балів за виконані завдання.

#### **Екзаменаційний білет складається із:**

*теоретичного (проблемного) питання:* 1 теоретичне питання, за відповідь на яке студент може отримати від 0 до 20 балів.

10–20 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, всебічно, самостійно та аргументовано його викладає під час відповіді, глибоко та всебічно розкриває зміст завдання.

1–10 балів – в цілому володіє навчальним матеріалом, але не в повному обсязі, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст завдання, допускаючи при цьому суттєві неточності, відповіді на запитання нечіткі.

2 практичних завдань: 2 завдання, за розв'язання кожного із яких студент може отримати від 0 до 40 балів, що в підсумку дає максимально 80 балів;

15–25 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, правильно розв'язує практичне завдання і інтерпретує отримані результати, демонструє самостійність виконання.

5–14 балів – у достатньому обсязі володіє навчальним матеріалом, правильно розв'язує

практичне завдання, але на додаткові контрольні запитання відсутня повна відповідь, допускає несуттєві неточності та фрагментарно (без аргументації) інтерпретує отримані результати, демонструє самостійність виконання.

1–4 балів – не в повному обсязі володіє матеріалом, фрагментарно розв'язує практичне

завдання, допускає суттєві неточності, поверхнево його викладає, недостатньо розкриває зміст поставлених питань.

### Шкала оцінювання:

За шкалою ЗУНУ	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	A (відмінно)
85–89	добре	B (дуже добре)
75–84		C (добре)
65–74	задовільно	D (задовільно)
60–64		E (достатньо)
35–59	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

### 10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№	Найменування	Номер теми
1.	Проектор ViewSonic PJ7223	1-13
2.	Базове програмне забезпечення: ОС Windows – 10 згідно ліцензії Microsoft IT Academy та Microsoft DreamSpark for Students	1-13
3.	Програмне забезпечення базових інформаційних технологій MS Office, телекомунікаційне програмне забезпечення (Internet Explorer, Opera, Google Chrome, Firefox)	1-13

### РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Базалійська Н. П., Батовський В. В. Управління трудовою поведінкою персоналу на засадах реалізації системи трудової мотивації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Вип. 22, Ч. 1. 2018. С.10-14

2. Вартанова О. В. WELL-BEING у корпоративному управлінні: ключові моделі та вплив на економічну поведінку. *Економіка та суспільство*. Вип. 45. 2022. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-3>

3. Вартанова О. В. Діагностика раціональності в економічній поведінці майбутніх менеджерів. *Економіка і суспільство*. 2021. № 34. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/965/923>

4. Вартанова О. В., Ровнягін О. В. Ревіталізація концепції економічної поведінки та ірраціональності її суб'єктів у прийнятті рішень. *Таврійський науковий вісник*. Серія: Економіка. 2022. Вип. 13. С. 9–15.

5. Василик А. В., Дода О. Д. Професійна втома: чинники, наслідки та обов'язки роботодавців щодо відновлення працездатності працівників. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Економіка і управління : наук. журн. / М-во освіти і науки України, Таврійськ. нац. ун-т ім. В. І. Вернадського ; [редкол.: В. Г. Горник (голов. ред.) та ін.]. Київ : Вид. дім «Гельветика», 2019. Т. 30, № 3. С. 130–135.

6. Василик С. К., Прохоровська С. А., Агєєва, І. В. Управління персоналом і самоменеджмент у системі управління організацією в умовах сучасних викликів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 38/2023 С. 16-23 URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/848>

7. Дяків О.П, Шушпанов Д.Г., Прохоровська С.А, Хлиповка О. Інноваційні підходи до управління талантами в умовах цифрової трансформації. *Вісник економіки* № 3, 2024. С. 73-95. URL: <https://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/1652/1774>

8. Зацарний В.В., Праховнік Н.А., Землянська О.В., Зацарна О.В. Безпека життєдіяльності: навчальний посібник К.: НТУУ «КПІ» ІЕЕ, 2016. URL: <http://ela.kpi.ua/kandle/123456789/18263>.

9. Капелюшна Т.В., Пильнова В. П., Овсійчук В.Я., Красник О.А. Місце інноваційних ризиків у системі економічної безпеки підприємства. *Економіка. Менеджмент. Бізнес* № 4(38), 2021 С. 61-66.

10. Капелюшна Т.В. Формування площини безпеки підприємства під дією ризиків і загроз. *Бізнес Інформ* № 3. 2024 [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2024-3\\_0-pages-255\\_262.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2024-3_0-pages-255_262.pdf)
11. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: навч.-методичний посібник. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737839/1/Karamushka\\_Mental%20health.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737839/1/Karamushka_Mental%20health.pdf)
12. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: монографія /Г. В. Козаченко, В. П.Пономарьов, О. М.Ляшенко. К.: Лібра, 2003. 280 с.
13. Лазорко О.В. Психологія професійної безпеки особистості: монографія. Луцьк: Вежа-Друк, 2016. 380 с.
14. Левченко О.М., Левченко А.О., Немченко Т.А. Захист комерційної таємниці в контексті стратегічного управління економічною безпекою організації в умовах цифровізації економіки. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки* : зб. наук. пр. Кропивницький: ЦНТУ, 2021. Вип. 7 (40). с. 20-30 . URL: [https://economics.kntu.kr.ua/pdf/7\(40\)/4.pdf](https://economics.kntu.kr.ua/pdf/7(40)/4.pdf)
15. Онищенко В. О., Завора Т. М., Чепурний О. В. Соціальна безпека регіону: теоретичні та прикладні аспекти. Полтава: ПолтНТУ, 2018. 275 с.
16. Основи охорони праці та безпеки життєдіяльності: навч.-метод. посібник /Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини; уклад. Нагайчук О. В. Умань: Візаві, 2019. 310 с.
17. Прохоровська С. А. Гідна праця як чинник регулювання соціально-трудових відносин. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки*: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. ; 25–26 квіт. 2017 р. К.: КНЕУ, 2017. С. 77–80
18. Прохоровська С. А. Місце заробітної плати у підвищенні трудової активності працівників. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2017. Вип. 22. С. 72 – 76.

19. Прохоровська С. А. Вплив соціально-трудових відносин на якість життя населення в об'єднаних територіальних громадах. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. [наук. журнал]. Вип. 25. Тернопіль.: Економічна думка, 2020. С. 140-146.

20. Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. [наук. журнал]. Вип. 27 Тернопіль.: Економічна думка, 2022. С. 73-79 URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/440>

21. Прохоровська С. А. Формування компенсаційної політики підприємств /Маркетинг 4.0: Стратегічні імперативи та сучасні тенденції. колективна монографія, 2021. С. 172-193.

22. Прохоровська С.А. Безпека персоналу в системі мотивації. *Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах сучасних викликів: матеріали доповідей V Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю*. Тернопіль 2024. Ч. 1. С. 82-84.

23. Прохоровська С.А., Фалович Н.М. Мобінг у трудових колективах: причини і наслідки. *Перспективи індустрії гостинності та міжнародного бізнесу: світові тенденції та національні пріоритети: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції*. Тернопіль. 13-14 травня 2021 року. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. С. 242-244.

24. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості [текст: колективна монографія /О. Лазорко, Ж. Вірна, Л. Акімова [та ін.]; за ред. Ж. Вірної. Луцьк: Вежа-Друк, 2015. 588 с.

25. Сізов Д.Ю., Саврасов М.В. Адикція як форма прояву поведінки сучасної молоді. *Габітус* Вип. 45. 2023 С. 166-170. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2023/45-2023/28.pdf>

26. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки : монографія /О. Ф. Новікова, О. Г. Сидорчук, О. В. Панькова [та ін.] /Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Інститут економіки промисловості. К.; Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2018.

[content/uploads/2018/11/Novikova\\_Sydorchuk\\_Pankova.pdf](https://iie.org.ua/wp-content/uploads/2018/11/Novikova_Sydorchuk_Pankova.pdf)

27. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 128 с.

28. Ткачук К.Н., Зацарний В.В., Зеркалов Д.В. та ін. Основи охорони праці: підручник. К.: Основа, 2014. 456 с.

29. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>

30. 17 цілей сталого розвитку URL: <https://globalcompact.org.ua/tsili-stijkogo-rozvytku/>

31. Chisholm D, Sweeny K, Sheehan P, Rasmussen B, Smit F, Cuijpers P et al. Scaling-up treatment of depression and anxiety: a global return on investment analysis. *Lancet Psychiatry*. 2016;3(5):415-24. URL: [http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/22\\_1\\_2018ua/4.pdf](http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/22_1_2018ua/4.pdf)

32. Mental health atlas 2020. Geneva: World Health Organization; 2021 URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/345946>

33. OECD Guidelines for Measuring Subjective Well-Being. Available at: URL: <https://www.oecd.org/wise/oecdguidelines-on-measuring-subjective-well-being-9789264191655-en.htm>

34. Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á. et al. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*. № 18 (1). P. 192–198. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/36584>

35. Work-Life Balance: кейси зарубіжних компаній + чек-лист по балансуванню URL: <https://hurma.work/blog/work-life-balance-kejsi-zarubizhnih-kompanij-chek-list-po-balansuvannyu/>

36. Workplace stress - a collective challenge. Geneva: International Labour Organization; 2016. URL: <https://www.ilo.org/safework/>