

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

2017г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.02 Технологии управления конфликтами и стрессами

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации

Программа подготовки академическая

Форма обучения очная, заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Технологии управления конфликтами и стрессами» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составил(и):

Ясько Бэла Аслановна, д.психол.наук, профессор


ПОДПИСЬ

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков


ПОДПИСЬ

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 6 от 04 мая 2017 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.


ПОДПИСЬ

Рецензенты:

Горская Г.Б. – д.психол.наук, заведующая кафедрой психологии RUEAR

Ожигова Л.Н. - д.психол.наук, профессор кафедры психологии личности и общей психологии

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Получение студентами основных знаний в области управления профессиональными стрессами и межличностными конфликтами в рабочих группах.

1.2 Задачи дисциплины.

Студент должен достичь определенного уровня знаний и умений.

Для этого:

- 1) изучить современные концепции профессионального стресса;
- 2) освоить основные методы диагностики профессионального стресса;
- 3) овладеть первичными навыками проведения групповых и индивидуальных консультаций по управлению конфликтами и стрессами в организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Технологии управления конфликтами и стрессами» является дисциплиной выбора Учебного плана направления 38.04.03 «Управление персоналом»; магистерская программа «Управление кадровым потенциалом организации». Предмет основан на разработках отечественной психологии по теории и методам управления профессиональными стрессами и конфликтами в организациях. Он призван способствовать формированию профессиональной компетентности в понимании специфики кадровой политики, направленной на профилактику стрессов и формирование позитивного психологического климата в организации.

Коды компетенций: ПК-16; ПК-17; ПК-35; ПК-36

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций: ПК-16; ПК-17; ПК-35; ПК-36.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-16	владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	категории «морально-психологический климат»; «организационная культура»	выделять инструменты диагностики состояния морально-психологического климата и организационной культуры	навыками применять инструменты диагностики состояния морально-психологического климата и организационной культуры
2.	ПК-17	владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	основные нормативные требования к оценке и прогнозированию рисков в управлении персоналом, анализу травматизма и профессиональных заболеваний	применять основные нормативные требования к оценке и прогнозированию рисков в управлении персоналом, анализу травматизма и профессиональных заболеваний	навыками применять основные нормативные требования к оценке и прогнозированию рисков в управлении персоналом, анализу травматизма и профессиональных заболеваний
3.	ПК-35	владением навыками	категории	выявлять	навыками

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	«конфликт», «стресс», «профессиональный стресс», основы их дифференцирования при управлении персоналом организации для эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	организационные источники рисков появления конфликтных ситуаций, формирования профессионального стресса	диагностики и интерпретации состояний профессионального стресса, межличностных конфликтов; применять полученные данные для эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами
4.	ПК-36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	приемы и методы анализа, разработки и внедрения программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	разрабатывать программы по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	оказывать услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

2.1. Распределение трудоёмкости по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице
(для магистрантов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Сессия			
		5/А			
Контактные часы	24,2	24,2			
Аудиторные занятия (всего)	20	20			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа	16	16			
Самостоятельная работа (всего)	47,8	47,8			
ИКР	0,2	0,2			

Контроль					
Общая трудоемкость час	72				
зач. ед.	2				

(для магистрантов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Сессия			
		5/2	5/3		
Контактные часы	10,2				
Аудиторные занятия (всего)	10				
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа	6	6			
Самостоятельная работа (всего)	58	26	32		
ИКР	0,2		0,2		
Контроль	3,8		3,8		
Общая трудоемкость час	72	36	36		
зач. ед.	2				

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины

(ОФО)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ИКР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Профессиональный стресс: понятие, основы диагностики и профилактики	14	2	2		10
2.	Межличностные конфликты как элемент деструкции организационной культуры	16	2	4		10
3.	Технологии управления стрессами и конфликтами в рабочих коллективах	41,8	4	10		27,8
	Контроль					
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	8	16	0,2	47,8

(ЗФО)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ИКР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Профессиональный стресс: понятие, основы диагностики и профилактики	12	2	-		10
2.	Межличностные конфликты как элемент деструкции организационной культуры	14	2	2		10

3.	Технологии управления стрессами и конфликтами к рабочим коллективам	42		4		38
	Контроль	3,8				
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	4	6	0,2	58

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (тема)	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Профессиональный стресс в системе факторов риска развития дезадаптации	Профессиональная адаптация (ПА): критерии, организационные факторы. Этапы процесса ПА: первичная адаптация (вхождение в профессиональную деятельность); период стабилизации; возможная дезадаптация; вторичная адаптация, связанная с определенными этапами профессионального цикла; возрастное снижение адаптационных возможностей. Понятие профессиональной дезадаптации. Профессиональные дезадаптации и организационный стресс	Участие в дискуссии
2	Методы диагностики и профилактики профессионального стресса и профессиональных дезадаптаций	Современные концепции профессионального стресса и надежные методы психологической и социальной диагностики.	Участие в дискуссии
3	Психология конфликта	Конфликт как социальное явление. Противоречия как источники конфликта. Стороны конфликта. Виды конфликтов в организации: межличностные конфликты, организационные конфликты. Роль руководителя (лидера) в динамике причин конфликта и его сценария.	Участие в дискуссии
4	Межличностные конфликты.	Индивидуальные особенности работников как фактор, способствующий или противодействующий возникновению конфликтных ситуаций. Стратегии поведения в конфликте.	Участие в дискуссии

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Профессиональный стресс в системе факторов риска развития дезадаптации	ПС как комплекс явлений. Концептуальные ориентации в исследовании профессионального стресса: экологический подход; транзактный подход; регуляторный подход. Их характеристика.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по теме 1

		ПС в процессе непрерывного развития человека как субъекта труда. Фазы ПС	
2	Методы профилактики профессионального стресса и профессиональных дезадаптаций	Основные методы выявления организационных факторов ПС (анализ «трудового поста»; экспертный анализ рабочего места по показателям профессиональной среды и условий труда. Основные методы выявления субъектных факторов ПС (экспертный анализ ПВК; диагностика уровня сформированности ПВК работника, его трудовой мотивации). «Психическое выгорание» Содержательные компоненты состояния. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) Проявления СЭВ на индивидуальном и групповом уровнях. Причинно-следственная зависимость СЭВ от внутреннего психологического опыта субъекта Основные методы диагностики СЭВ в контексте разных теоретических парадигм стресса.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по теме 2.
3	Психология конфликта	Конфликт как социальное явление. Противоречия как источники конфликта. Стороны конфликта. Виды конфликтов в организации: межличностные конфликты, организационные конфликты. Роль руководителя (лидера) в динамике причин конфликта и его сценария. Психологический климат как социально-психологическое явление. Групповая сплоченность как социально-психологическое явление. Взаимосвязь феноменов психологического климата, групповой сплоченности, конфликта в организации, рабочих группах Конфликт как системный компонент развития организации	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по теме 3.
4	Межличностные конфликты	Индивидуальные особенности работников как фактор, способствующий или противодействующий возникновению конфликтных ситуаций. Основные подходы к анализу межличностных конфликтов. Конфликт как столкновение интересов, противоречие, преодоление которого идет через борьбу и противодействие. Основные стадии конфликта. Способы регулирования конфликтов (по К. Томасу)	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по теме 4

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
---	---------	---

1	2	3
1	Профессиональный стресс в системе факторов риска развития дезадаптации	Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции [Текст] : учебное пособие. - СПб.: Питер, 2008 Ясько Б.А. Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания: Практикум. – Краснодар: Кубанский госу. Ун-т, 2014. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности в сфере служебной деятельности : учебное пособие / сост. Н.И. Корытченкова, Н.К. Будницкая, Т.И. Кувшинова, С.С. Смагина и др. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2016. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481620
2	Методы диагностики и профилактики профессионального стресса и профессиональных дезадаптаций	Болдырева Т.А. Диагностика профессиональных деструкций личности : учебно-методическое пособие. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2017. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481729
3	Психология конфликта	Атватер И., Даффи К.Г. Психология для жизни: упорядочение образа мыслей, развитие и поведение человека наших дней : учебное пособие - Москва : Юнити-Дана, 2015. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114550
4	Межличностные конфликты	Ясько Б.А. Психологическое консультирование в управлении персоналом: Практикум. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017. Конфликтология : учебное пособие (курс лекций). сост. С.Ю. Иванова, С.В. Попова. - Ставрополь : СКФУ, 2015. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458026 Бобрешова, И.П., Воробьев В.К. Конфликтология. Практикум : учебное пособие - Оренбург : ОГУ, 2015. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемные лекции, дискуссии, семинар малыми группами, анализ конкретных ситуаций.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество Часов (ОФО/ЗФО)
5	Л	Лекция с элементами дискуссии	6/2
	ПЗ	Обсуждение рефератов; обсуждение результатов психологической диагностики	8/4
Итого:			14/6

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Раздел 1.

Тема 1. Профессиональный стресс (ПС): основные понятия.

- 1) ПС как комплекс явлений.
- 2) Концептуальные ориентации в исследовании профессионального стресса: экологический подход; транзактный подход; регуляторный подход. Их характеристика.
- 3) ПС в процессе непрерывного развития человека как субъекта труда.
- 4) Фазы ПС

Раздел 2.

Тема 2. Методы диагностики и профилактики профессионального стресса

- 1) Основные методы выявления организационных факторов ПС (анализ «трудового поста»; экспертный анализ рабочего места по показателям профессиональной среды и условий труда.
- 2) Основные методы выявления субъектных факторов ПС (экспертный анализ ПВК; диагностика уровня сформированности ПВК работника, его трудовой мотивации).
- 3) «Психическое выгорание» Содержательные компоненты состояния. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ)
- 4) Проявления СЭВ на индивидуальном и групповом уровнях. Причинно-следственная зависимость СЭВ от внутреннего психологического опыта субъекта
- 5) Основные методы диагностики СЭВ в контексте разных теоретических парадигм стресса.

Раздел 3.

Тема 3. Конфликт как организационный феномен

- 1) Конфликт как социальное явление.

- 2) Противоречия как источники конфликта. Стороны конфликта.
- 3) Виды конфликтов в организации: межличностные конфликты, организационные конфликты.
- 4) Роль руководителя (лидера) в динамике причин конфликта и его сценария.
- 5) Психологический климат как социально-психологическое явление.
- 6) Групповая сплоченность как социально-психологическое явление.
- 7) Взаимосвязь феноменов психологического климата, групповой сплоченности, конфликта в организации, рабочих группах
- 8) Конфликт как системный компонент развития организации

Раздел 4.

Тема 3. Межличностный конфликт. Диагностика и управление

- 1) Индивидуальные особенности работников как фактор, способствующий или противодействующий возникновению конфликтных ситуаций.
- 2) Основные подходы к анализу межличностных конфликтов.
- 3) Конфликт как столкновение интересов, противоречие, преодоление которого идет через борьбу и противодействие.
- 4) Основные стадии конфликта.
- 5) Способы регулирования конфликтов (по К. Томасу)

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

- 1) Социальные и организационные факторы в происхождении стресса. Стрессовые реакции как интегративный ответ на когнитивную оценку социальных трудностей.
- 2) Профессиональный стресс как комплекс явлений, связанных с повышенными требованиями к адаптационным ресурсам человека.
- 3) Экологический подход в исследовании профессионального стресса;
- 4) Трансактный подход в исследовании профессионального стресса;
- 5) Регуляторный подход в исследовании профессионального стресса.
- 6) Фазы профессионального стресса
- 7) Организационные факторы ПС. Методы их диагностики
- 8) Анализ трудового поста как метод диагностики организационных факторов ПС
- 9) Экспертный анализ рабочего места по показателям профессиональной среды и условий труда.
- 10) Субъектные факторы ПС
- 11) Методы диагностики субъектных факторов ПС (экспертный анализ ПВК; диагностика уровня сформированности ПВК работника, его трудовой мотивации).
- 12) «Психическое выгорание» Содержательные компоненты состояния. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ)
- 13) Проявления СЭВ на индивидуальном и групповом уровнях.
- 14) Пути профилактики организационного стресса
- 15) Роль менеджера по персоналу в профилактике, диагностике, управлении динамикой ПС сотрудников в организации
- 16) Конфликт как социальное явление.
- 17) Противоречия как источники конфликта. Стороны конфликта.
- 18) Виды конфликтов в организации: межличностные конфликты, организационные конфликты.

- 19) Роль руководителя (лидера) в динамике причин конфликта и его сценария.
- 20) Психологический климат как социально-психологическое явление.
- 21) Групповая сплоченность как социально-психологическое явление.
- 22) Взаимосвязь феноменов психологического климата, групповой сплоченности, конфликта в организации, рабочих группах
- 23) Конфликт как системный компонент развития организации
- 24) Индивидуальные особенности работников как фактор, способствующий или противодействующий возникновению конфликтных ситуаций.
- 25) Основные подходы к анализу межличностных конфликтов.
- 26) Конфликт как столкновение интересов, противоречие, преодоление которого идет через борьбу и противодействие.
- 27) Основные стадии конфликта.
- 28) Стратегии регулирования конфликтов (по К. Томасу). Условия эффективности различных стратегий
- 29) Методы профилактики организационных конфликтов
- 30) Роль менеджера по персоналу в профилактике, диагностике, разрешении конфликтных ситуаций в организации

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания резу

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Бобрешова, И.П., Воробьев В.К. Конфликтология. Практикум : учебное пособие - Оренбург : ОГУ, 2015. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981>
2. Конфликтология : учебное пособие (курс лекций). сост. С.Ю. Иванова, С.В. Попова. - Ставрополь : СКФУ, 2015. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458026>
3. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности в сфере служебной деятельности : учебное пособие / сост. Н.И. Корытченкова, Н.К. Будницкая, Т.И. Кувшинова, С.С. Смагина и др. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2016. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481620>
4. Ясько Б.А. Психологическое консультирование в управлении персоналом: Практикум. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017.

5.2 Дополнительная литература:

1.Ясько Б.А. Психологическое консультирование в менеджменте : Монография. – Краснодар: Кубанский госуниверситет, 2017.

2.Ясько Б.А., Сизова Л.А., Порханов В.А. Кадровый резерв организаций здравоохранения: основы отбора и развития: монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017.

5.3. Периодические издания:

«Управление персоналом», «Интеллектуальные ресурсы в управлении персоналом», «Вопросы психологии», «Психологическая диагностика».

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE». URL / www.biblioclub.ru

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной деятельности, при которой предполагается определенный уровень самостоятельности студента во всех ее структурных компонентах: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции с диалектическим переходом от выполнения простейших видов работы к более сложным, носящим поисковый характер.

Целью самостоятельной работы является формирование метакогнитивных способностей обучающихся, их готовности к непрерывному самообразованию. В связи с этим решается ряд задач: закрепление и углубление полученных знаний, обучение студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом, поиск и приобретение новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовка к предстоящим занятиям и зачету. Самостоятельная работа предусматривает в основном следующие виды учебной

деятельности: разработка рефератов, написание эссе, подготовку и выполнение заданий в соответствии с учебной программой (психологическая диагностика, анализ и интерпретация результатов).

Перечень тем рефератов

- 1) Стресс как организационная категория.
- 2) Современные подходы к пониманию индивидуального стиля деятельности.
- 3) Саморегуляция функциональных состояний.
- 4) Подготовка плана мероприятий по регулированию морально-психологического климата в конкретном коллективе.
- 5) Пути профилактики конфликтов в организациях, рабочих группах
- 6) Формирование программы создания Центра психологической разгрузки в организации

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Компьютер, снабженный соответствующим программным обеспечением и средства телекоммуникаций вместе с размещенной на них информацией.

– Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «WindowsMediaPlayer»).

Программы для демонстрации и создания презентаций («MicrosoftPowerPoint»).

8.3. Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и
---	-----------	---

		оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.