

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

подпись

«*Иванов*»

2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.13 Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания

Направление подготовки/специальность 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) / специализация «Общий профиль подготовки»

Программа подготовки прикладная

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины Б1.В.13. «Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составил(и):
Ясько Бэла Аслановна,



подпись

доктор психол. наук, профессор

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

Рабочая программа утверждена 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 № 06 от «04» мая 2017 г.

Председатель УМК факультета
Кимберг А.Н.



подпись

Рецензенты:

Горская Г.Б.- д-р психол.н., профессор кафедры психологии ФБОУ ВО «КГУФК»

Остроушко М.Г. - Главный специалист отдела развития и обучения персонала ГБУЗ «ККБ № 2»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины:

получение студентами основных знаний в области психологии профессиональной дезадаптации; методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков; основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой; формирование навыков самоуправления и самостоятельного обучения и готовности транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

1.2 Задачи дисциплины:

- 1) формирование знаний о сущности профессиональной адаптации, стрессов, организационно-психологических рисков развития дезадаптаций персонала;
- 2) формирование навыков применения методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков, исследований удовлетворенности персонала работой;
- 3) развитие навыков саморегуляции и умений транслировать их своим коллегам;
- 4) формирование знаний о сущности функциональных состояний в труде, синдромах хронического утомления и профессионального выгорания;
- 5) формирование умений применять современные методы психодиагностики и психопрофилактики рисков развития профессионального выгорания у работников организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» обязательных дисциплин Учебного плана бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом. Практическая часть предмета основана на разработках отечественной и зарубежной психологии по теории и методам исследования стрессоустойчивости, психологического профессионального, рабочего стресса.

Данная учебная дисциплина базируется на следующих дисциплинах учебного плана: «Основы теории управления»; «Основы управления персоналом организации»; «Психофизиология профессиональной деятельности».

Предмет «Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания» обеспечивает изучение дисциплин: «Управление социальным развитием персонала»; «Основы безопасности труда»; «Психодиагностика в управлении персоналом».

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-18, ПК- 23, ПК- 33.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-18	владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных	методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков	проводить оценку и прогнозирования профессиональных рисков	навыками оценки и прогнозирования профессиональных рисков, оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике			персонала и умением применять их на практике
2	ПК-23	знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации	владеть навыками организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике
3	ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Знать теоретические основы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	разрабатывать мероприятия по предупреждению и профилактике личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	навыками обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		6	7	8	9
Аудиторные занятия (всего)	10	10			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6	6			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Самостоятельная работа (всего)	125	125			
В том числе:					
Проработка учебного (теоретического) материала	100	100			

Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	25	25			
Эссе					
Реферат					
Подготовка к текущему контролю					
Контроль:	8,7	8,7			
Подготовка к экзамену	-	-			
Промежуточная аттестация (экзамен)					
Общая трудоемкость в том числе контактная работа зач. ед.	144	144			
	10,3	10,3			
	4	4			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 3 семестре

Раздел, тема	Трудоемкость (часов)			
	всего	в т.ч. по видам учебных занятий		
		лекции	семинары	СРС
Профессиональные кризисы личности. Профессиональная адаптация и совладающее поведение	50	2	2	62
Психология управления состоянием человека (саморегуляция). Проектирование и организация работы центров психологической регуляции состояний (ЦПР)	53	2	4	63
Итого		4	6	125

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Профессиональные кризисы личности	Основные понятия в проблеме профессиогенеза личности. «Конфликтующие реальности» в работе с людьми. Нормативные, ненормативные и экстраординарные профессиональные кризисы. Психологические барьеры профессионального развития личности. Основные характеристики феномена стресса. Удовлетворенности персонала работой и профессиональный стресс	Коллоквиум
2.	Профессиональная адаптация и совладающее поведение	Человек – профессия – профессиональная среда: феноменология взаимосвязей и взаимодействия. Психические регуляторы труда (общие представления). Профессиональный стресс. Совладающее поведение. Профессиональная мотивация как детерминанта адаптационных ресурсов субъекта труда. Факторы, способствующие развитию профессиональной дезадаптации личности. Методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков	Реферат Кейс «Стрессогенные факторы в труде менеджера по персоналу»
3.	Психология управления состоянием человека	Общая классификация ФС и методов их оптимизации. Понятие работоспособности. Общая и частная динамика работоспособности.	Собеседование по вопросам учебного пособия

	(саморегуляция)	Специфика ФС субъекта различных видов профессиональной деятельности. Нейродинамические характеристики личности и их взаимосвязь с динамикой ФС. Неблагоприятные ФС. Самоуправление и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	
4.	Проектирование и организация работы центров психологической регуляции состояний (ЦПР).	Значение навыков самостоятельного обучения и готовности транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. История создания ЦПР в производственных условиях. Основные направления кабинетов психологической разгрузки (КПР): пассивный отдых; активное обучение навыкам ПСР для использования в широком спектре жизненных ситуаций. Требования успешного функционирования КПР. Этапы проектирования и организации работы ЦПР.	Самостоятельная работа

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Профессиональные кризисы личности	<i>Тема 1. Понятие профессиональных кризисов личности.</i> Подготовка к коллоквиуму «Роль кризисов в профессиогенезе личности». Вопросы: 1. Кризисы как психологическое явление. 2. Кризисы профессиогенеза: кризис оптации. 3. Концепция профессиональных кризисов Э. Зеера. 4. Нормативные, ненормативные и сверхнормативные профессиональные кризисы. 5. Взаимосвязь профессиональных кризисов и типа профессиональной деятельности. <i>Тема 2. Психологический и профессиональный стресс.</i> Выполнение практического задания по диагностике состояния профессионального стресса (Методика А.Б. Леоновой «ИДИКС»). Диагностика 2-3 респондентов. Описание результатов.	Коллоквиум «Роль кризисов в профессиогенезе личности». Практическое задание: диагностика состояния профессионального стресса (Методики PSM-25; Шкала МакЛина)
2.	Профессиональная адаптация и совладающее поведение	<i>Тема 3. «Несвязности» в развитии человека как субъекта труда.</i> Выполнение практического задания по исследованию индивидуальных особенностей типа нервной системы человека. Тестирование 2-3 респондентов с применением Тешинг-теста и опросника СНС (Практикум по предмету). <i>Тема 4. Профессиональные деформации как проявления дезадаптации личности.</i> Подготовка реферативных сообщений и участие в обсуждении. Тематика: 1. Понятие профессиональных деформаций	Практическое задание: исследование индивидуальных особенностей типа нервной системы человека. Рефераты: 1) Понятие профессиональных деформаций личности

		<p>личности</p> <p>2. Профессиональные деформации в отдельных видах профессий</p> <p>3. Профессиональная дезадаптация во взаимосвязи с профессиональными деформациями.</p> <p>4. Феномен «трудоголизма» и подходы к его интерпретации.</p>	<p>2) Профессиональные деформации в отдельных видах профессий</p> <p>3) Профессиональная дезадаптация во взаимосвязи с профессиональными деформациями</p> <p>4) Феномен «трудоголизма» и подходы к его интерпретации</p>
3.	Психология управления состоянием человека (саморегуляция)	<p><i>Тема 5. Функциональные состояния в профессиональной деятельности и проблема их регулирования</i> Выполнение практического задания по применению методики «САН» (Практикум по предмету): тестирование в течение недели троекратно 2-3 респондентов. Выполнение графика динамики ФС и описание результатов.</p> <p><i>Тема 6. Методология саморегуляции ФС в труде.</i> Подготовка к собеседованию по вопросам учебного пособия к данной теме (Практикум по предмету, С. 36-37).</p> <p>владение навыками самоуправления и</p> <p>Отработка навыков профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания</p>	<p>Практикум по применению методики «САН»</p> <p>Собеседование по вопросам учебного пособия (Практикума по предмету).</p> <p>анализ тестирования по методике «Опросник произвольной саморегуляции В.И. Моросановой».</p>
4.	Проектирование и организация работы центров психологической регуляции состояний (ЦПР).	<p><i>Тема 7. Целевая направленность и основные этапы проектирования и организации работы ЦПР.</i> Выполнение практического задания: проект Центра психологической разгрузки для сотрудников конкретной организации (по выбору студента).</p> <p><i>Тема 8. Оценка эффективности овладения навыками саморегуляции состояний.</i></p> <p>1. Составить план консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива.</p> <p>2. Дать анализ результатов тестирования по методике «Опросник эмоционального выгорания» – Пособие по предмету, С. 38-41.</p>	<p>Практическое задание: составить проект ЦПР для определенной организации.</p> <p>Самостоятельная работа:</p> <p>1) план консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива;</p>

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Примерная тематика курсовых работ

1. Профессиональная среда как фактор развития дезадаптационных состояний
2. «Несуразности» в системе «человек» - «профессия» как причины формирования дезадаптаций.
3. Основные концепции саморегуляции и их учет в работе с персоналом.

4. Исследование нейродинамических свойств личности как основы индивидуальной ответной реакции на стресс-факторы.

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	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией,
2	Выполнение индивидуальных заданий (презентаций, сообщений)	
3	реферат	
4	Подготовка портфолио	
5	Подготовка к текущему контролю	

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.

При реализации учебной работы по освоению курса «Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания» используются современные образовательные технологии:

- информационно-коммуникационные технологии;
- игровые технологии;
- проектные методы обучения;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные формы проведения занятий. Самостоятельная работа студентов проводится в форме изучения отдельных теоретических вопросов по предлагаемой литературе и самостоятельного решения проблемных ситуаций, проведения психологического обследования и составления текстовых описаний и интерпретаций; проектов с дальнейшим их разбором или обсуждением на аудиторных занятиях. Во время самостоятельной подготовки обучающиеся обеспечены доступом к базам данных и библиотечным фондам и доступом к сети Интернет.

Во внеаудиторной работе проводятся встречи с руководителями служб управления персоналом, квалифицированными психологами-консультантами.

Лекционный материал сопровождается презентациями, подготовленными в Microsoft Office PowerPoint 2007 и излагается с использованием интерактивной доски.

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

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
3	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	-
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	2
Итого:			2

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

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

4.1.1 Разбор проблемной ситуации в рамках лекционного занятия

Кейс «Стрессогенные факторы в труде менеджера по персоналу».

Описание ситуации. Сотрудник стал часто уклоняться от ответственности, затягивает исполнение текущей работы; стал раздражительным и резким в отношениях с коллегами, но в итоге все исполняет профессионально. Сотрудник работает в компании около полугода.

Задание. Определите: чем это может быть вызвано; каковы могут быть Ваши действия.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-18. Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков.

ПК-23 Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.

ПК-33 Владение навыками предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания работников

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над заданием кейса без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над заданием кейса с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности над заданием кейса с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

4.1.2. Самостоятельное индивидуальное исследовательское задание в онлайн-пространстве с элементами презентации результатов собственной аналитической работы

В процессе изучения дисциплины каждый студент формирует портфолио с набором письменных работ по темам практических заданий к самостоятельной работе.

В портфолио входят:

- 1) конспекты коллеквиума «Роль кризисов в профессионализме личности»;
- 2) бланки диагностики состояния профессионального стресса (Методики PSM-25; Шкала МакЛина) и интерпретация результатов;
- 3) бланки диагностики по методике «Прогноз» и интерпретация результатов;
- 4) бланки диагностики по методике «Опросник эмоционального выгорания» и интерпретация результатов;
- 5) бланки диагностики по методике «САН» и интерпретация результатов;
- 6) проект ЦПР для определенной организации.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-18. Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, дезадаптации.

ПК-23 Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.

ПК-33 Владение навыками диагностики и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания работников.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - индивидуальное выполнение заданий, без интерпретации и аргументации результатов;

«хорошо» - индивидуальное выполнение заданий в соответствии с требованиями, сформулированными в методиках;

«отлично» - содержательное индивидуальное выполнение заданий с представлением аналитических обобщений и выводов.

4.1.3. Вопросы для дискуссии в рамках лекционных занятий и проблемных семинаров.

1. Какие подходы сложились к интерпретации функциональных состояний и их видов?
2. Какие обязательные компоненты включают все виды ФС?
3. Дайте критическую оценку основных методов исследования ФС.
4. Как в управлении персоналом определяется работоспособность? Дайте аналитическую оценку основных фаз работоспособности.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-18. Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков.

ПК-23 Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.

ПК-33 Владение навыками предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания работников

4.1.4 Подготовка сообщений и презентаций по учебной дисциплине

Рефераты по теме: «Профессиональная адаптация и совладающее поведение»

ПК-18. Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков.

ПК-23 Знания основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.

ПК-33 Владение навыками предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания работников

Критерии оценки рефератов:

«удовлетворительно» - сообщение представляет собой изложение результатов чужих исследований без самостоятельной обработки источников;

«хорошо» - сообщение представляет собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, однако не в полной мере отражает требования, сформулированные к его и содержанию.

«отлично» - в сообщении отражаются такие требования как актуальность содержания, высокий теоретический уровень, глубина и полнота факторов, явлений, проблем, относящихся к теме, информационная насыщенность, новизна, оригинальность изложения материала; структурная организованность, обоснованность предложения и выводов, сделанных в сообщении/презентации.

4.1.5. Материалы для подготовки к тестированию

Примеры тестовых заданий (контрольных вопросов) для оценки качества освоения дисциплины.

Тест-задание	Компетенции
1. Скорость возникновения и прекращения нервного процесса на безусловно-рефлекторном уровне является показателем свойства нервной системы: а) возбудимости; б) лабильности*; в) слабости; г) инертности.	ПК-18
2. Деятельность ЦПР дополняет вид профессиональной деятельности менеджера по персоналу: а) отбор персонала;	ПК-18; ПК-23

б) подбор персонала; в) организация и контроль режимов труда и отдыха персонала *; г) аттестация персонала.	
3). Опросник МВИ предназначен для: а) исследования условий трудового процесса; б) показателей выраженности профессионального стресса; в) силы / слабости нервной системы; г) синдрома эмоционального выгорания*.	ПК-23
4). Деперсонализация – это (отметьте правильный вариант ответа): а) потеря работы; б) кризис профессиональной карьеры; в) один из показателей СЭВ*; г) кризис оптации.	ПК-18; ПК-33
5). Рост продуктивности в конце рабочей смены в условиях волевой мобилизации и продолжающегося нарастания утомления – это фаза работоспособности в виде: а) предстартового состояния; б) конечного прорыва*; в) вработывания; г) декомпенсации.	ПК-33

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством

ПК-18. Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков.

ПК-23 Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.

ПК-33 Владение навыками предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания работников.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Примерный перечень экзаменационных вопросов по предмету.

1. Анкета «Прогноз» и её использование в управлении персоналом.
2. Виды «кривых» динамики работоспособности.
3. Виды профессионального утомления.
4. Виды стресса (эмоциональный, психологический, информационный, дистресс).
5. Гомеостатическая модель стресса.
6. Группы функциональных состояний. «Трудные состояния» в процессе профессиональной деятельности.
7. Естественные способы саморегуляции психического состояния.
8. Задачи практики УП, требующие исследования работоспособности
9. Психодиагностические методы анализа стрессоустойчивости и преодоления стресса (общая характеристика и применение в процессе управления персоналом)
10. Индивидуальная специфика стрессоустойчивости и ее учет в работе с персоналом.
11. Классификация ФС по признаку торможения н/с.
12. Классификация ФС с точки зрения механизмов формирования ответной системной реакции
13. Классификация ФС с точки зрения надежности и цены деятельности.
14. Методика «Опросник произвольной саморегуляции» В.И. Моросановой (общая характеристика методики и основные сферы применения в управлении персоналом).
15. Методика «Самочувствие, активность, настроение» и целесообразность её применения в исследовании динамики функциональных состояний работника.
16. Методика «Теппинг-тест» и её использование в управлении персоналом.

17. Методы встроенных структур и дополнительных нагрузок и целесообразность их применения в исследовании динамики функциональных состояний работника и в нормировании рабочих нагрузок.
18. Методы тестирующих и интенсифицирующих нагрузок и целесообразность их применения в исследовании динамики функциональных состояний работника.
19. Основные методы исследования ФС, их достоинства и недостатки.
20. Основные причины профессионального утомления (главные, сопутствующие, дополнительные).
21. Основные эффекты саморегуляции (примеры проявления)
22. Понятие адаптации. Регулирующие механизмы адаптации.
23. Понятие профессионального стресса. Методы анализа в организации.
24. Понятие функциональных состояний. Обязательные компоненты ФС.
25. Профессиональная адаптация и ее основные виды.
26. Профессиональное утомление как функциональное состояние (определение; оценка роли в динамике работоспособности и квалификации работника).
27. Работоспособность и трудоспособность: понятия и основные показатели.
28. Способы саморегуляции, связанные с воздействием словом. Самопрограммирование.
29. Способы саморегуляции, связанные с управлением дыханием (общая характеристика)
30. Способы саморегуляции, связанные с управлением тонусом мышц, движением (общая характеристика).
31. Степени переутомления и их основные симптомы. Мероприятия профилактики.
32. Стресс и общий адаптационный синдром: основные понятия и структура.
33. Стресс с позиций регуляторного подхода.
34. Типы «кривых» работоспособности. Динамика (фазы) работоспособности и их учет в нормировании рабочих нагрузок.
35. Факторы риска развития профессиональных дезадаптаций и их учет в управлении персоналом организации.
36. Функциональные звенья, реализующие процесс саморегуляции.
37. Характеристика основных естественных приемов регуляции функциональных и психических состояний.
38. Характеристика эмоционального истощения как симптома профессионального выгорания.
39. Характеристика явления деперсонализации как симптома профессионального выгорания
40. Характеристика явления редукции достижений как симптома профессионального выгорания.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления о содержании вопросов, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания о содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания о содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

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. Ясько Б.А. Саморегуляция и профилактика эмоционального выгорания (Практикум). 2-е изд. – Краснодар, Изд-во КубГУ, 2014.

2. Водопьянова Н.Е. Стресс-менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры — М. : Издательство Юрайт, 2018. <https://biblio-online.ru/book/2CBV70A5-07AD-4196-B5F5-C76652FA75B9/stress-menedzhment>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1. Ясько Б.А. Введение в организационную психологию. Учебн. пособие – Краснодар, Изд-во КубГУ, 2013.

2. Ясько Б.А., Порханов В.А., Сизова Л.А. Кадровый резерв организации здравоохранения: основы отбора и развития: Монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017. (Глава 3.1).

5.3. Периодические издания:

Периодические издания:

«Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru/>,

«Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России» naukaru.ru/journal/view/Upravlenie-personalom-i-intellektualnimi-resursami/.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

– Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

– Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>

– База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>

– База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>

– База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>

– Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com

– Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>

– База данных международных индексов научного цитирования Web of Science <http://webofscience.com/>;

– База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;

– Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com/>;

– Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>;

– Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;

– База данных Springer Materials <http://materials.springer.com/>;

- База данных Springer Protocols <http://www.springerprotocols.com/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://consultant.ru/>
- Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)
- Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages
- Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>
- Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (НИИ труда) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.niitru.ru>
- Гос. инспекция труда в Краснодарском крае [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://git23.rostrud.ru/>
- Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их

выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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.

Тема 1. Понятие профессиональных кризисов личности. Подготовка к коллоквиуму «Роль кризисов в профессиогенезе личности».

Вопросы:

1. Кризисы как психологическое явление.
2. Кризисы профессиогенеза: кризис оптации.
3. Концепция профессиональных кризисов Э. Зеера.
4. Нормативные, ненормативные и сверхнормативные профессиональные кризисы.
5. Взаимосвязь профессиональных кризисов и типа профессиональной деятельности.

Тема 2. Психологический и профессиональный стресс. Выполнение практического задания по диагностике состояния профессионального стресса (Методика А.Б. Леоновой «ИДИКС»). Диагностика 2-3 респондентов. Описание результатов.

Тема 3. «Несвязности» в развитии человека как субъекта труда. Выполнение практического задания по исследованию индивидуальных особенностей типа нервной системы человека. Тестирование 2-3 респондентов с применением Теппинг-теста и опросника СНС (Практикум по предмету).

Тема 4. Профессиональные деформации как проявления дезадаптации личности. Подготовка реферативных сообщений и участие в обсуждении. Тематика:

1. Понятие профессиональных деформаций личности
2. Профессиональные деформации в отдельных видах профессий
3. Профессиональная дезадаптация во взаимосвязи с профессиональными деформациями.
4. Феномен «трудоголизма» и подходы к его интерпретации.

Тема 5. Функциональные состояния в профессиональной деятельности и проблема их регулирования Выполнение практического задания по применению методики «САН» (Практикум по предмету): тестирование в течение недели троекратно 2-3 респондентов. Выполнение графика динамики ФС и описание результатов.

Тема 6. Методология саморегуляции ФС в труде. Подготовка к собеседованию по вопросам учебного пособия к данной теме (Практикум по предмету, С. 36-37).

Тема 7. Целевая направленность и основные этапы проектирования и организации работы ЦПР. Выполнение практического задания: проект Центра психологической разгрузки для сотрудников конкретной организации (по выбору студента).

Тема 8. Оценка эффективности овладения навыками саморегуляции состояний.

1. Составить план консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива.

2. Дать анализ результатов тестирования по методике «Опросник эмоционального выгорания» – Пособие по предмету, С. 38-41.

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, способствующими 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.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

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 (проектор, экран, компьютер/ноутбук).
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук).
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук).
5.	Курсовое проектирование	Кабинет для выполнения курсовых работ
6.	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.