

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 и качеству
проректор

подпись

« 27 »

апр



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ. 03.01 Профилактика профессионального стресса

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 2018

Рабочая программа дисциплины «Профилактика профессионального стресса» 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 № __11__ «__04__» __апреля 2018 г.
Заведующий кафедрой А.А. Лузаков


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 12 от 19 апреля 2018 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



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 психологии профессионального стресса, формирования умений выявления субъектно-деятельностных детерминаций развития профессионального стресса; овладение оптимальным объемом навыков профилактики дезадаптационных состояний, развивающихся под влиянием профессионального дистресса.

1.2 Задачи дисциплины.

Студент должен достичь определенного уровня знаний и умений.

Для этого:

- 1) освоить основные концепции психологического и профессионального стресса;
- 2) приобрести знания основных методов диагностики состояний профессионального стресса и выявления факторов риска его развития в организации;
- 3) овладеть умением применять диагностические приемы для организации индивидуальной и групповой работы с персоналом;
- 4) овладеть элементарными приемами саморегуляции и профилактики эмоционального выгорания.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Профилактика профессионального стресса» является дисциплиной выбора Учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление кадровым потенциалом организации». Его практическая часть основана на разработках отечественной и зарубежной психологии по теории и методам исследования стресса, психологического стресса и профессионального, рабочего стресса, как его разновидности. Предмет призван способствовать формированию у студентов профессиональной компетентности в понимании детерминант профессионального стресса в организации, знания методов противодействия его развитию и купирования в случае формирования симптомов. Важным компонентом профессиональной готовности к данному виду деятельности является знание профессионалом наиболее важных факторов риска развития дезадаптационных состояний работника, являющихся продуктом профессионального дистресса, прежде всего – состояния профессионального выгорания, умений вести его диагностику и организовывать мероприятия по профилактике.

Данная учебная дисциплина базируется на следующих дисциплинах учебного плана: «Современные проблемы управления персоналом»; «Развитие личностных компетенций руководителя»; «Технологии управления конфликтами и стрессами»; «Психологическое консультирование в менеджменте».

Предмет «Профилактика профессионального стресса» обеспечивает изучение дисциплин: «Организационное поведение»; «Технологии управления развитием персонала»; «Обучение и развитие персонала»; «Социальное партнерство в организациях»; «Организация и развитие службы персонала».

Коды формируемых компетенций: ПК-8; ПК-9; ПК-34; 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

№ п.п.	Индекс компете	Содержание компетенции (или её	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны
-----------	-------------------	-----------------------------------	--

	нии	части)	знать	уметь	владеть
1.	ПК-8	способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	организационно-психологические основы обеспечения профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и, формирования эффективной организационной культуры	организовывать и осуществлять мероприятия по профилактике конфликтов в кросскультурной среде, поддержанию комфортного морально-психологического климата в организации и, формированию эффективной организационной культуры	навыками социально-психологической диагностики состояния микроклимата к организации для профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и, формирования эффективной организационной культуры
2	ПК-9	Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	основы разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, выбора оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, выбора оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	методами дифференциальной психологической диагностики функциональных состояний работника; умением на основе анализа диагностических данных разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
3	ПК-34	Владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	закономерности групповой динамики, содержание современных технологий в работе с персоналом, порядка внедрения планов социального развития	разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации	навыками диагностики и анализа социальных процессов, связанных с профессиональным стрессом; уметь разрабатывать и внедрять планы социального развития

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			организации		организации
4	ПК-35	Владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	категории «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	выявлять организационные источники рисков появления конфликтных ситуаций, формирования профессионального стресса	навыками 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
5	ПК-36	Владение 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 защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	разрабатывать программы по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	оказывать услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

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

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр			
		1			
Контактные часы	28,2	28,2			
Аудиторные занятия (всего)	28	28			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа	20	20			
Самостоятельная работа (всего)	43,8	43,8			
ИКР	0,2	0,2			
Контроль					
Общая трудоёмкость час	72	72			

зач. ед.	2	2			
----------	---	---	--	--	--

(для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Сессия			
		1/2	1/3		
Контактные часы	12,2				
Аудиторные занятия (всего)	12	12			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа	8	8			
Самостоятельная работа (всего)	56	24	32		
ИКР	0,2		0,2		
Контроль	3,8		3,8		
Общая трудоемкость час зач. ед.	72	36	36		
	2				

2.2 Структура дисциплины:

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

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Введение в психологию профессионального стресса	14	2	2		10
2.	Функциональные состояния работоспособности, рабочий стресс, профессиональная адаптация	16	2	4		10
3.	Профессиональный стресс в системе факторов риска развития дезадаптации	16	2	4		10
4.	Методы диагностики и профилактики профессионального стресса и профессиональных дезадаптаций	25,8	2	10		13,8
	<i>контроль</i>					
		72	8	20	0,2	43,8

ЗФО

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7
5.	Введение в психологию профессионального стресса	12	2			10
6.	Функциональные состояния работоспособности, рабочий стресс, профессиональная адаптация	14		4		10
7.	Профессиональный стресс в системе факторов риска развития дезадаптации	12	2			10
8.	Методы диагностики и профилактики профессионального стресса и профессиональных дезадаптаций	30		4		26

	контроль	3,8				
		72	4	8	0,2	56

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела
1	2	3
1.	Введение в психологию профессионального стресса	Гомеостатическая концепция стресса. Эмоциональный стресс. Травматический стресс. Профессиональный стресс (ПС): исходные понятия и концепции
2.	Функциональные состояния работоспособности, рабочий стресс, профессиональная адаптация	Общие понятия функциональных состояний. Взаимосвязь функциональных состояний и деятельности. ФС и степень эффективности труда с точки зрения оптимальности-неоптимальности внутренних затрат работающего человека. Работоспособность как функциональное состояние. Профессиональное утомление. Основные методы диагностики профессионального стресса и преодолевающего поведения.
3.	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
4.	Методы диагностики и профилактики профессионального стресса и профессиональных дезадаптаций	Исследование факторов риска развития профессионального стресса с позиций деятельностного подхода. Выявление организационных и субъектных факторов риска. Синдром эмоционального выгорания: сущность и методы диагностики в разных видах профессиональной деятельности. Элементарные методы саморегуляции функциональных состояний и профилактики профессионального стресса.

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в психологию профессионального стресса	1) Общие понятия о стрессе. Эмоциональный стресс как психическое проявление общего адаптационного синдрома. Социальный фактор в происхождении стресса. Стрессовые реакции как интегративный ответ на когнитивную оценку социальных трудностей. Травматический стресс. 2) Профессиональный стресс. Концептуальные ориентации в исследовании профессионального стресса: экологический подход; транзактный подход; регуляторный подход. Их характеристика	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия; анализ результатов психодиагностики; реферат
2.	Функциональные состояния работоспособности, рабочий стресс, профессиональная адаптация	3) Функциональное состояние (ФС) как системная и многомерная реакция адаптации. ФС и степень эффективности труда. 4) Работоспособность как функциональное состояние. Профессиональное утомление. Основные методы диагностики профессионального стресса и преодолевающего поведения.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий; анализ результатов психодиагностики; реферат

3.	Профессиональный стресс в системе факторов риска развития дезадаптации	5) ПА в процессе непрерывного развития человека как субъекта труда. Виды ПА и специфика деятельности менеджера по персоналу в обеспечении каждого вида ПА. 6) Фазы ПА, их совпадение с фазами профессиональных кризисов. Результат адаптационных процессов - формирование индивидуального стиля деятельности. Проявление профессиональной адаптированности в эффективности деятельности. Характеристики эффективной деятельности. 7) Критерии психической адаптации, используемые для оценки и ПА: успешность деятельности; способность избегать ситуаций, создающих угрозу для трудового процесса, и эффективно устранять возникшую угрозу; осуществление деятельности без значимых нарушений физического здоровья.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий; анализ результатов психодиагностики; реферат
4.	Методы диагностики и профилактики профессионального стресса и профессиональных дезадаптаций	8) Понятие профессиональной дезадаптации. Профессиональные дезадаптации и организационный стресс. Дезадаптационные состояния личности и факторы риска их формирования. Дезадаптационные состояния в труде профессионала как следствие кратковременных и сильных воздействии среды на человека или влияния менее интенсивных, но продолжительных воздействий. Понятие организационного стресса. Методы диагностики. 9) Исследование факторов риска развития профессионального стресса с позиций деятельностного подхода. Группы факторов риска формирования профессиональных дезадаптаций. Социальные – факторы, детерминированные социальными условиями функционирования данного вида труда (деятельности). Деятельностные факторы – условия функционирования "трудового поста". Субъектные факторы – требования, предъявляемые профессией к профессионально-важным качествам работника. Индивидуально-личностные факторы. 10) Психическая саморегуляция (ПСР) как один из способов управления поведением, деятельностью и саморегуляция наличного состояния субъекта.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий; анализ результатов психодиагностики; реферат

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 семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологии,
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций, рефератов)	

3.	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.

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 (ЗФО)
5	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	4/2
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	10/4
Итого:			14/6

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

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Перечень вопросов для текущего контроля

Раздел 1.

Тема 1. Общие понятия о стрессе.

- 1) Гомеостатическая концепция стресса.
- 2) Специфические и неспецифические агенты, действующие на организм.
- 3) Общий адаптационный синдром (ОАС).
- 4) Стадии ОАС.
- 5) Понятие адаптационной энергии.
- 6) Эмоциональный стресс (аффективные переживания, сопровождающие стресс и ведущие к неблагоприятным изменениям в организме человека) как психическое проявление общего адаптационного синдрома.

- 7) Социальный фактор в происхождении стресса. Стрессовые реакции как интегративный ответ на когнитивную оценку социальных трудностей.
- 8) Травматический стресс. Факт переживания травматического стресса как причина появления в будущем посттравматического стрессового расстройства (ПТСР).

Тема 2. Профессиональный стресс (ПС): исходные понятия и концепции.

- 1) ПС как комплекс явлений, связанных с повышенными требованиями к адаптационным ресурсам человека и их деструктивными последствиями под воздействием факторов, присущих как конкретной трудовой ситуации, так и профессиональной жизни человека в целом.
- 2) Концептуальные ориентации в исследовании профессионального стресса: экологический подход; транзактный подход; регуляторный подход. Их характеристика.

Раздел 2.

Тема 3. Общие понятия функциональных состояний.

- 1) Функциональное состояние (ФС) как системная и многомерная реакция адаптации, Взаимосвязь функциональных состояний и деятельности.
- 2) Взаимодетерминации состояния и деятельности человека.
- 3) ФС и степень эффективности труда с точки зрения оптимальности-неоптимальности внутренних затрат работающего человека.

Тема 4. Работоспособность как функциональное состояние. Профессиональное утомление. Основные методы диагностики профессионального стресса и преодолевающего поведения.

- 1) Основные фазы работоспособности.
- 2) Профессиональное утомление: виды, роль в развитии профессионального стресса. Утомление и утомляемость.
- 3) Применение шкалы «САН» в диагностике ФС и оптимизации рабочих нагрузок во временных диапазонах рабочей смены. Недели, рабочего цикла.

Тема 5. Профессиональная адаптация (ПА): критерии, организационные факторы.

- 1) ПА в процессе непрерывного развития человека как субъекта труда.
- 2) ПА как процесс становления и восстановления динамического равновесия в системе "субъект труда – профессиональная среда"
- 3) 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.
- 4) Фазы ПА, их совпадение с фазами профессиональных кризисов.
- 5) Результат адаптационных процессов - формирование индивидуального стиля деятельности.
- 6) Проявление профессиональной адаптированности в эффективности деятельности. Характеристики эффективной деятельности:
- 7) Критерии психической адаптации, используемые для оценки и ПА.

Раздел 3. (Формируемые компетенции ПК-35; ПК-36)

Тема 6. Понятие профессиональной дезадаптации. Профессиональные дезадаптации и организационный стресс.

- 1) Дезадаптационные состояния личности и факторы риска их формирования. Дезадаптационные состояния в труде профессионала как следствие

кратковременных и сильных воздействие среды на человека или влияния менее интенсивных, но продолжительных воздействий.

- 2) Понятие организационного стресса. Методы диагностики.

Тема 7. Исследование факторов риска развития профессионального стресса с позиций деятельностного подхода.

- 1) Группы факторов риска формирования профессиональных дезадаптаций.
- 2) Социальные – факторы, детерминированные социальными условиями функционирования данного вида труда (деятельности).
- 3) Деятельностные факторы – условия функционирования "трудового поста".
- 4) Субъектные факторы – требования, предъявляемые профессией к профессионально-важным качествам работника.
- 5) Индивидуально-личностные факторы.

Раздел 4. (Формируемые компетенции ПК-36)

Тема 8. Выявление организационных и субъектных факторов риска.

- 1) Основные методы выявления организационных факторов (анализ «трудового поста»; экспертный анализ рабочего места по показателям профессиональной среды и условий труда.
- 2) Основные методы выявления субъектных факторов (экспертный анализ ПВК; диагностика уровня сформированности ПВК работника, его трудовой мотивации).

Тема 9. Синдром эмоционального выгорания: сущность и методы диагностики в разных видах профессиональной деятельности.

- 1) «Психическое выгорание (сгорание)» – "Staffburnout".
- 2) Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) и его основные компоненты.
- 3) Проявления СЭВ на индивидуальном и групповом уровнях.
- 4) Причинно-следственная зависимость СЭВ от внутреннего психологического опыта субъекта
- 5) Основные методы диагностики СЭВ в контексте разных теоретических парадигм стресса.

Тема 10. Элементарные методы саморегуляции функциональных состояний и профилактики профессионального стресса.

- 1) Психическая саморегуляция (ПСР) как метод управления поведением, деятельностью и саморегуляции личностного состояния субъекта.
- 2) Стратегии выхода из напряженной ситуации
- 3) Мотивационный фон и когнитивные аспекты саморегуляции.
- 4) Опора на внешние средства для снятия стресса.
- 5) Методы ПСР для профилактики и коррекции ФС: нервно-мышечная релаксация; аутогенная тренировка; сенсорная репродукция образов.
- 6) Отработка приемов нервно-мышечной релаксации и аутогенной тренировки для профилактики дезадаптационных последствий профессионального стресса.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ

на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов)

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала.,

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Тематика рефератов:

- 1) Профессиональная адаптация в процессе непрерывного развития человека как субъекта труда.
- 2) Виды профессиональной адаптации и специфика деятельности менеджера по персоналу в обеспечении каждого вида ПА.
- 3) Фазы профессиональной адаптации, их совпадение с фазами профессиональных кризисов.
- 4) Формирование индивидуального стиля деятельности.
- 5) Проявление профессиональной адаптированности в эффективности деятельности.
- 6) Характеристики эффективной деятельности.
- 7) Критерии психической адаптации, используемые для оценки профессиональной адаптации.
- 8) Подготовка плана мероприятий по регулированию морально-психологического климата в конкретном коллективе.
- 9) Программа создания Центра психологической разгрузки в организации.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом
- текст должен быть написан грамотно

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

Практические задания

Проведение психодиагностики по методикам: «Прогноз»; «САН»; «Дифференциальная оценка работоспособности»; «Диагностика острого умственного утомления»; «Диагностика острого физического утомления».

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

- 1) Гомеостатическая концепция стресса. Специфические и неспецифические агенты, действующие на организм. Общий адаптационный синдром (ОАС).
- 2) Стадии ОАС. Понятие адаптационной энергии.
- 3) Эмоциональный стресс (аффективные переживания, сопровождающие стресс и ведущие к неблагоприятным изменениям в организме человека) как психическое проявление общего адаптационного синдрома.
- 4) Социальный фактор в происхождении стресса. Стрессовые реакции как интегративный ответ на когнитивную оценку социальных трудностей.
- 5) Травматический стресс. Факт переживания травматического стресса как причина появления в будущем посттравматического стрессового расстройства (ПТСР).
- 6) Профессиональный стресс как комплекс явлений, связанных с повышенными требованиями к адаптационным ресурсам человека.
- 7) Концептуальные ориентации в исследовании профессионального стресса.
- 8) Функциональное состояние (ФС) как системная и многомерная реакция адаптации.
- 9) Взаимосвязь функциональных состояний и деятельности.
- 10) ФС и степень эффективности труда с точки зрения оптимальности-неоптимальности внутренних затрат работающего человека.
- 11) Работоспособность как функциональное состояние.
- 12) Основные фазы работоспособности.
- 13) Профессиональное утомление: виды, роль в развитии профессионального стресса.
- 14) Профессиональная адаптация в процессе непрерывного развития человека как субъекта труда.
- 15) Этапы процесса профессиональной адаптации.
- 16) Фазы ПА, их совпадение с фазами профессиональных кризисов.
- 17) Формирование индивидуального стиля деятельности.

- 18) Критерии психической адаптации, используемые для оценки профессиональной адаптации.
- 19) Деадаптационные состояния личности и факторы риска их формирования.
- 20) Понятие организационного стресса. Методы диагностики.
- 21) Группы факторов риска формирования профессиональных деадаптаций.
- 22) Основные методы выявления организационных факторов (анализ «трудового поста»; экспертный анализ рабочего места по показателям профессиональной среды и условий труда).
- 23) Синдром эмоционального выгорания: сущность и методы диагностики в разных видах профессиональной деятельности.
- 24) Психическая саморегуляция (ПСР) как один из управлений поведением, деятельностью и саморегуляция наличного состояния субъекта.
- 25) Мотивационный фон и когнитивные аспекты саморегуляции.
- 26) Принципы создания Центров психологической разгрузки в организации.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете

Студенты обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения студентом учебной программы по дисциплине.

Результат сдачи зачета по прослушанному курсу оценивается как итог деятельности студента в семестре, а именно - по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, успешности участия в групповой игре.

При очной форме обучения допускается пропуск не более 20% занятий, с обязательной отработкой пропущенных семинаров. Студенты, у которых количество пропусков, превышает установленную норму, не выполнившие все виды работ и неудовлетворительно работавшие в течение семестра, проходят индивидуальное собеседование с преподавателем, который опрашивает студента на предмет выявления знания основных положений дисциплины.

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о

том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

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. Рововая, Т. А. Психологические аспекты эмоционального выгорания сотрудников [Текст] : монография / Т. А. Рововая, И. А. Романова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2015. - 120 с. (10):
2. Ясько, Б.А. Психологическое консультирование в управлении персоналом [Текст] : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2017. - 134 с. – (50)

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. Профессиональный стресс: причины, диагностика, профилактика (Практикум). – Краснодар: Просвещение-Юг, 2015.
2. Ясько Б.А. Введение в организационную психологию. Учебн. пособие – Краснодар, Изд-во КубГУ, 2013.

3. 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:

1. Управление персоналом
2. Директор по персоналу
3. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России

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

- Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- 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 и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;
- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/pendata>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.
- Интернет-портал <http://www.hrmaximum.ru>
- HeadHunter <http://www.hh.ru>
- Журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
- Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.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; промежуточный контроль - по итогам освоения дисциплины. 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:

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.

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

8.1 Перечень информационных технологий.

- 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.

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus
- УПС "Мультипсихометр"

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.

