

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 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

 Хагуров Т.А.
подпись

«28» мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.06 Саморегуляция и профилактика профессионального
выгорания

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Развитие и оценка персонала
Форма обучения	заочная
Квалификация выпускника	бакалавр

Краснодар 2021

Рабочая программа дисциплины Б1.В.06 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, профессор,
д.психол.наук, профессор



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 08 «17» марта 2021 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)
Лузаков А.А.



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 04 от 26 апреля 2021 г.

Председатель УМК факультета
Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

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

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

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины получение студентами основных знаний в области психологии профессиональной дезадаптации; анализировать основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдать нормы и установленные правила поведения в организации, определять методы оценки личностных и профессиональных компетенций, 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 Б1.В.06 Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания относится к части формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Основы управления персоналом», «Основы управления персоналом организации», «Психология управления».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Социальная психология», «Профориентация», «Этнокультурные различия 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 следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	Определяет основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.
	Анализирует основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.
	Систематизирует и ранжирует основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.
ПК-3.3 Понимает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.	Определяет методы оценки личностных и профессиональных компетенций.
	Разрабатывает рекомендации по результатам проведения оценки личностных и профессиональных компетенций
	Демонстрирует навыки оценки личностных и профессиональных компетенций

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		Х семестр (часы)	Х семестр (часы)	Х семестр (часы)	3 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	12				12
занятия лекционного типа	6				6
лабораторные занятия	-				-
практические занятия	-				-
семинарские занятия	6				6
Иная контактная работа:					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				0,3
Самостоятельная работа, в том числе:	123				123
Реферат/эссе (подготовка)	41				41
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	41				41
Подготовка к тестированию	41				41
Контроль:	8,7				8,7
Подготовка к экзамену					
Общая трудоемкость	час.	144			144
	в том числе контактная работа	12,3			12,3
	зач. ед	4			4

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 4 семестре (3 курсе) (заочная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Всего	Количество часов			
			Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1.	Профессиональные кризисы личности		1	1	-	30
2.	Профессиональная адаптация и совладающее поведение		1	1	-	30
3.	Психология управления состоянием человека (саморегуляция)		2	2	-	30
4.	Проектирование и организация работы центров психологической регуляции состояний (ЦПР).		2	2	-	33
	ИТОГО по разделам дисциплины		6	6	-	123
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3			-	
	Общая трудоемкость по дисциплине	144			-	

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
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 (саморегуляция)	Общая классификация ФС и методов их оптимизации. Понятие работоспособности. Общая и частная динамика работоспособности. 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	Собеседование по вопросам учебного пособия
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 (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
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	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.	Практическое задание: исследование индивидуальных особенностей типа нервной системы человека. Рефераты: 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
3.	Психология управления состоянием человека (саморегуляция)	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). Владение навыками самоуправления Отработка навыков профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Практикум по применению методики «САН» Собеседование по вопросам учебного пособия (Практикум по предмету). анализ тестирования по методике «Опросник произвольной саморегуляции В.И. Моросановой.
4.	Проектирование и организация работы центров психологической регуляции состояний (ЦПР).	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 сбалансированного, нацеленного на результат трудового коллектива. 2. Дать анализ результатов тестирования по методике «Опросник эмоционального выгорания» – Пособие по предмету, С. 38-41.	Практическое задание: составить проект ЦПР для определенной организации. Самостоятельная работа: 1) план консультации по формированию сбалансированного, нацеленного на результат трудового коллектива;

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Курсовые работы – не предусмотрены.

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	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
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, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Социология управления».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	Определяет основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 1-8
2		Анализирует основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 9-15
3		Систематизирует и ранжирует основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 16-22
4	ПК-3.3 Понимает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.	Определяет методы оценки личностных и профессиональных компетенций.	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 23-28
5		Разрабатывает рекомендации по результатам проведения оценки личностных и профессиональных компетенций	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 29-34
6		Демонстрирует навыки оценки личностных и профессиональных компетенций	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 35-40

Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование индикатора	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	УК-3.1. Понимает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	УК-3.1. Анализирует свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	УК-3.1. Оценивает свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.

ПК-3 способен проводить организацию адаптации и стажировки персонала, осуществлять администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала			
ПК-3.3 Понимает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.	ПК-3.3 Понимает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.	ПК-3.3 Разрабатывает рекомендации по результатам проведения оценки личностных и профессиональных компетенций.	ПК-3.3 Демонстрирует навыки оценки личностных и профессиональных компетенций.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

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:

УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.

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 коллквиума «Роль кризисов в профессиогенезе 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-3.3 Понимает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.

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.

Как в управлении персоналом определяется работоспособность? Дайте аналитическую оценку основных фаз работоспособности.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.

4.1.4 Подготовка сообщений и презентаций по учебной дисциплине

Рефераты по теме: «Профессиональная адаптация и совладающее поведение»

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-3.3 Понимает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.

4.1.5. Материалы для подготовки к тестированию

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

Тест-задания
1. Скорость возникновения и прекращения нервного процесса на безусловно-рефлекторном уровне является показателем свойства нервной системы: а) возбудимости; б) лабильности*; в) слабости; г) инертности.
2. Деятельность ЦПР дополняет вид профессиональной деятельности менеджера по персоналу: а) отбор персонала; б) подбор персонала; в) организация и контроль режимов труда и отдыха персонала *; г) аттестация персонала.
3). Опросник МВІ предназначен для: а) исследования условий трудового процесса; б) показателей выраженности профессионального стресса; в) силы / слабости нервной системы; г) синдрома эмоционального выгорания*.
4). Деперсонализация – это (отметьте правильный вариант ответа): а) потеря работы; б) кризис профессиональной карьеры; в) один из показателей СЭВ*; г) кризис оптации.
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.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством

УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.

ПК-3.3 Понимает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.

Подготовка к коллоквиуму: Тема 1. Понятие профессиональных кризисов личности. «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.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством

УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.

ПК-3.3 Понимает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)

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 дезадаптации 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 оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком

	качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

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 учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 299 с. - <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-upravleniya-personalom-psihicheskoe-vygoranie-438201>.

2. Водопьянова Н.Е. Стресс-менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры — М. : Издательство Юрайт, 2018. <https://biblio-online.ru/book/2CBB70A5-07AD-4196-B5F5-C76652FA75B9/stress-menedzhment>.

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru
6. Журнал «Кадровик» panor.ru/journals/kadrovik
7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>
8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom
9. Журнал «Социологические исследования» <https://www.isras.ru/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
12. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
14. zbMath <https://zbmath.org/>
15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
18. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>

3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

6. 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.

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.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на семинаре:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

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

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:

Критерии оценки:

«удовлетворительно» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки литературных источников;

«хорошо» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«отлично» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов тестирования:

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.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения:	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

	экран, проектор, компьютер	
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus